UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

École Doctorale de Philosophie

ISJPS - Institut des Sciences Juridique et Philosophique de la Sorbonne-UMR 8103
Centre de Philosophie Contemporaine-Paris 1

THÈSE DE DOCTORAT
Pour l'obtention du grade de Docteur en Philosophie
Mention épistémologie
(éthique appliquée à la politique)

Présenté et soutenu publiquement
Le 16 juin 2022 par :
M. Baoudé NATOINGAR

DISCIPLINE DE PHILOSOPHIE

VALEURS DÉMOCRATIQUES ET DIALOGUE SOCIAL. ENJEUX ET ANALYSE DES CAS CONTEMPORAINS EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Thèse dirigée par M. Émmanuel PICAVET,

Professeur des Universités, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Membre du Jury :

M. Philippe AUVERGNON, Professeur à l'Université de Bordeaux

Mme. Magali BESSONE, Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

M. Stéphane Haber, Professeur à l'Université Paris -Nanterre

M. Roger KOUDÉ, Professeur, Université catholique de Lyon

2021-2022

Avertissement

La Faculté n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans cette thèse ; ces opinions doivent être considérées comme propres à leur auteur.

Résumé / Summary

L'un des véritables défis pour l'Afrique dans le lancement d'un développement social et économique intégré en Afrique est la démocratie. Pourtant, le fossé entre la connaissance, la théorie et la vie démocratique est tel qu'il invite tout observateur sérieux à se demander d'où il vient et comment il peut être surmonté. Cela nécessite une étude sérieuse, une recherche approfondie et avancée. C'est pourquoi notre recherche sur *"Valeurs démocratiques et dialogue social. Enjeux et analyse des cas contemporains en Afrique francophone"* a examiné l'écart entre le modèle théorique de la démocratie basé sur des valeurs supposées universelles et la réalité, vécue et observée en Afrique. Si les pressions politiques, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des États, poussent leurs dirigeants à établir des règles plus respectueuses des valeurs démocratiques, il reste à voir comment elles ont été mises en pratique depuis les déclarations d'indépendance à différents niveaux - du village aux gouvernements nationaux et à la coopération intergouvernementale régionale - pour promouvoir une plus grande participation des citoyens au pouvoir malgré les différentes crises qui entravent ce processus. Le dialogue social a fourni un mécanisme exemplaire dont la procédure peut se résumer à la consultation, la discussion et la négociation, y compris des formes de médiation et de réconciliation. La perspective d'un dialogue social ouvert à l'action publique est envisagée pour rassembler les acteurs multiformes autour d'un large éventail de questions à discuter ensemble. Afin de remédier à la superficialité des rencontres, l'expérience africaine du dialogue social doit changer de logiciel pour s'adapter à la réalité concrète. L'utilisation des ressources propres de l'Afrique a sa place dans la mobilisation des valeurs de la palabre africaine pour un dialogue concret, à condition qu'elle soit également actualisée et utilisée de manière à garantir la liberté d'opinion et le choix collectif.

Les mots-clés :
Démocratie, dialogue, valeur, société, intérêt, conflit, gouvernance, participation, concertation, discussion, débat, négociation, réconciliation, médiation, délibération.

One of the real challenges for Africa in launching integrated social and economic development in Africa is democracy. Yet the gap between knowledge, theory and democratic life is such that it invites any serious observer to ask where it comes from and how it can be overcome. This requires serious study, in-depth and advanced research. This is why our research on *"Democratic values and social dialogue. Issues and analysis of contemporary cases in Francophone Africa*" examined the gap between the theoretical model of democracy based on supposedly universal values and the reality, experienced and observed in Africa. While political pressures, both within and outside states, are pushing their leaders to establish rules that are more respectful of democratic values, it remains to be seen how these have been put into practice since the declarations of independence at different levels - from the village to national governments and regional intergovernmental cooperation - to promote greater participation of citizens in power despite the various crises that hamper this process. Social dialogue has provided an exemplary mechanism whose procedure can be summarized as consultation, discussion and negotiation, including forms of mediation and reconciliation. The prospect of a social dialogue open to public action is envisaged to bring together the multifaceted actors around a wide range of issues to be discussed together. In order to remedy the superficiality of the meetings, the African experience of social dialogue must change its software to adapt to the concrete reality. The use of Africa's own resources has its place in mobilizing the values of the African palaver for concrete dialogue, provided that it is also updated and used in a way that guarantees freedom of opinion and collective choice.

Keywords:
Democracy, dialogue, value, society, interests, conflict, governance, participation, consultation, discussion, debate, negotiation, reconciliation, mediation, deliberation.

Centre de philosophie contemporaine de la Sorbonne (PHICO)
Equipe de l'Institut des sciences juridiques et philosophiques de la Sorbonne (UMR8103, Paris 1 – CNRS)

Ecole doctorale de Philosophie
UFR de philosophie
17, rue de la Sorbonne
75231 Paris Cedex 05

Laboratoire Normes, Sociétés, Philosophies (NoSoPhi)
Directeur : Magali Besson
Escalier K, 2ème étage, G615-615 bis

http://nosophi.univ-

UNIVERSITÉ PARIS 1
PANTHÉON SORBONNE

École Doctorale de Philosophie

ISJPS - Institut des Sciences Juridique et Philosophique de la Sorbonne-UMR 8103
Centre de Philosophie Contemporaine-Paris 1

THÈSE DE DOCTORAT
Pour l'obtention du grade de Docteur en Philosophie
Mention épistémologie
(éthique appliquée à la politique)

Présenté et soutenu publiquement
Le 16 juin 2022 par :
M. Baoudé NATOINGAR

DISCIPLINE DE PHILOSOPHIE

VALEURS DÉMOCRATIQUES ET DIALOGUE SOCIAL. ENJEUX ET ANALYSE DES CAS CONTEMPORAINS EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Thèse dirigée par M. Émmanuel PICAVET,

Professeur des Universités, Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne.

Membre du Jury :

M. Philippe AUVERGNON, Professeur à l'Université de Bordeaux

Mme. Magali BESSONE, Professeur à l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne

M. Stéphane Haber, Professeur à l'Université Paris -Nanterre

M. Roger KOUDÉ, *Professeur, Université catholique de Lyon*

2021-2022

Avant – propos et remerciements

Mon aventure de recherche a commencé avec le Professeur Émmanuel Picavet, qui a accepté d'encadrer mes travaux sur les questions de démocratisation dans les sociétés africaines. Tout au long de mes années de recherche, j'ai bénéficié de ses conseils et de ses vastes connaissances. Je lui suis reconnaissant pour les qualités intellectuelles qu'il m'a transmises : rigueur dans la recherche, qualité dans la production intellectuelle et amour du travail bien fait. J'ai reçu non seulement des conseils pour la thèse mais aussi une bonne formation à la recherche scientifique. Je le remercie également pour son indulgence et son inlassable patience, ainsi que pour son encouragement à donner le meilleur de moi-même.

Je tiens également à remercier les équipes administratives de l'Université Paris 1 Panthéon-Sorbonne et de l'École doctorale de philosophie pour leurs services : Denis Forest, RamineKamrane et Yumiko Ohyama et Hailton Pacheco Duarte. Ils ont toujours été très promptes pour faciliter mes démarches administratives. Je remercie l'équipe pédagogique pour le suivi de ma thèse : Jean François Kervégan, Magali Besson, Jocelyn Benoist, Isabelle Aubert et les collègues de Nosophi pour leur soutien aux activités de recherche. Je tiens à leur exprimer ma sincère gratitude.

Concernant les aspects pragmatiques de la thèse, je tiens à exprimer ma reconnaissance à Christelle et Severin Krister, Alain-Blaise Bissialo et Michel Tempéreau, qui ont répondu positivement à ma demande de lecture. Leurs nombreuses contributions ont permis d'améliorer la qualité de ce document. Je tiens à leur exprimer mes sincères remerciements. Qu'ils reçoivent mes vifs remerciements.

Pour toutes les autres contributions logistiques et morales, je suis particulièrement reconnaissant à Roberto Rota, Bruno TandéAsngar, Osée Allarambaye, Francis Bandjim, Djmasngar Hussein, Victorien Djimhodoum, Blaise Djakasnal, Immaculée Djingar, MasrangarNadjiara, Odette Bengreungar et Amos Djiba, Colonel Kimasngar, Service Clément, Marcelin Bogel, François Alngar, Yvonne Koussebé, Adèhè-EssossimnaPokore.

J'ai une pensée pieuse pour mon père feu Paul Natoingar et Dr Mahamat Abdoulaye Seid, Doyen de la Faculté des Lettres et des Sciences Humaines de l'Université de Moundou, qui m'ont encouragé à entamer mes recherches sans les avoir menées à terme.

Je remercie ma mère Agnès Modet et tous les membres de ma famille, ainsi que mes amis qui ont toujours été présents pour partager les moments difficiles, les doutes et les espoirs pendant la recherche.

Sigles et Abréviations

A.	: Arrêté
AEF	: Afrique équatoriale française
Al(alii)	: autre(s)
al.	: alinéa
AOF	: Afrique de l'Ouest française
ARCEP	: Autorité de Régulation de Communication Électroniques et des Postes
Arch. Phil.	*: Archive Philosophique*
Art.	: Article
Ass. plén.	: Assemblée plénière
Assoc.	: Association
AUPC	: Acte uniforme relatif à l'organisation des procédures de règlement collectif de la responsabilité
B.I.T.	: Bureau international du travail
Bull. civ.	*: Bulletin des arrêts de la Cour de cassation*
Bull. civ.	*: Bulletin civil de la Cour de cassation*
Bull. COMPTRASEC	*: Bulletin du Centre du droit Comparé du Travail et de la Sécurité Sociale*
Bull. Crim.	*: Bulletin des arrêts de la Cour de cassation*
Bull. soc. franc.	*: Bulletin de la société française de philosophie*
C. civ.	: Code civil
C. trav.	: Code du travail
C.C.I.S.M.	: Chambre de commerce de l'industrie de commerce et des métiers
C.E	: Conseil Économique
C.E.D.H.	: Cour européenne des Droits de l'Homme
C.E.S	: Conseil économique et social, devenu conseil économique social et environnemental
C.E.S.C.	: Conseil économique, social et culturel
C.H.S.C.T.	: Comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail
C.N.R.S.	: Centre national de la recherche scientifique
c/	: contre
Ca	: Arrêt de la Cour d'appel
Caa	: Arrêt de la Cour administrative d'appel
Cass. ass. Plén.	: Arrêt de l'assemblée plénière de la Cour de cassation
Cass. Civ.	: Arrêt de la chambre civile
Cass. crim.	: Arrêt de la chambre criminelle de la Cour de cassation
Cass. soc.	: Arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation
CCA-CNOSC	: Chambre de conciliation et d'arbitrage du Comité national olympique et sportif du Cameroun

CCNI	: Convention collective nationale interprofessionnelle
CDD	: Contrat à durée déterminée
CEDEAO	: Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CEEAC	: Communauté économique des États de l'Afrique centrale
CEMAC	: Communauté économique et Monétaire de États de l'Afrique centrale
CERGOR	: Centre d'étude et de recherche en gestion des organisations et ressources humaines
CES	: Confédération européenne des syndicats
Cf.	: Confer, reportez-vous à, voyez
Ch.	: Chambre
Ch. Soc	*: Chambre sociale*
Chron.	*: Chronique*
CIPRES	: Conférence interafricaine sur la sécurité sociale
Circ.	: Circulaire
CLTT	: Confédération Libre des Travailleurs du Tchad
CNRS	: Centre National de Recherches scientifiques
CNSFMR	: Comité National pour la Sécurisation Foncière en Milieu Rural
CODESRIA	: Conseil pour le développement de la recherche en sciences sociales en Afrique
coll.	: collection
Conv.	: Convention
CRAI	: Compte Rendus de l'Académie des Inscriptions et de Belles Lettres
Crim.	: Chambre criminelle de la Cour de cassation
D.	: Décret
Rec. D.	*: Recueil de jurisprudence Dalloz*
Dir.	: Sous direction de :
Dr. Soc.	*: Revue de Droit Social*
Ed, (éd.).	: Édition
FES	: La Friedrich Ebert Stiftung (édition).
Gaz. Pal.	*: Revue gazette du palais*
GF	: Gallimard Flammarion
GIS	: Groupe d'Intérêt Scientifique
I.R.P.	: Institutions représentatives du personnel
Ibid	*: Ibidem, au même endroit*
Infra	*: infra pagenale, ci-dessous, plus bas*
IPS	: Institution de prévoyance sociale
J.O.	*: Journal officiel*
JCP	*:Juris-Classeur Périodique*
L.	: Loi
L.G.D.J.	:Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence
Loc. Cit.	*: Article précité*
n°	: Numéro
OHADA	: Organisation pour l'harmonisation du droit économique en Afrique
ONG	: Organisation non gouvernementale
Op. cit.	*: operecitato, ouvrage déjà cité*
OUA	: Organisation de l'unité africaine
p.	: page
pp.	: pages

P.U.A.M.	: Presses universitaires d'Aix-Marseille
P.U.F.	:Presses Universitaires de France
Spréc.	*: Spécialement*
PUF	: Presse Universitaire de France
R.	: Règlement
RDUS	: Revue de droit de l'Université de Sherbrooke
Rapp.	: Rapport
RBSJA	*: Revue béninois de Sciences Juridiques et Administratif*
RCA	: République Centrafricaine
RDC	: République démocratique du Congo
Rev. IRES	*: La Révue de l'Institut de Recherches Economiques et Sociales*
Rev. Phil.	*: Revue de Philosophie*
RIMHE	*: Revue Interdisciplinaire Management, Homme & Entreprise*
RJS	*: Revue de jurisprudence sociale*
S.M.A.G.	: Salaire minimum agricole garantie
S.M.I.G.	: Salaire minimum interprofessionnel garantie
SET	: Syndicat des Enseignements au Tchad
Spéc.	: Spécialement
sq.	: et suivant
SSL	: Semaine sociale Lamy
Sté	: Société
Supra	*: Supra pagenale*
SYNECS	: Syndicat National des Enseignants-Chercheurs du Supérieur
t.	: tome
th.	: thèse
trad. fr.	: Traduction française
UEMOA	: Union économique et monétaire ouest-africaine
ULB	: Université Libre de Bruxelles
UST	: Union des syndicats du Tchad
Vol.	: Volume

Sommaire

Introduction générale……..……1

1. Conception et justification de la thèse……1
2. Question de la recherche et élément de méthodologie……..…46

Première parie : Étude systématique du dialogue social……...59

Chapitre 1er : Nature, formes et procédure du dialogue social…….….77

1. Sens et caractéristique …….….82
2. Les formes et structures …….…….106
3. Les procédures…….…… ..114

Chapitre 2 : L'objet et la portée du dialogue social……...……151

1. Sur quoi le dialogue porte-t-il ?.....157
2. Quelle est la finalité du dialogue social ?.....209

Chapitre 3 : Cadre et domaines du dialogue social. Analyse des cas institutionnel…..……229

1. Etude des relations individuelles du dialogue social……..……233
2. Les négociations collectives……...….288

Deuxième partie : Les enjeux de la transformation du dialogue social en

outil de démocratie……..……..331

Chapitre 4 : Les contributions du dialogue social à la démocratie…….……353

1. Le dialogue social comme porteur des valeurs démocratiques…….358
2. Les défis de la transformation du dialogue social……..399

Chapitre 5 : Les limites, difficulté et obstacles du dialogue institutionnel…….……445

1. Les limites liées à la réglementation du travail…….…..…448
2. Les entraves de la négociation collective……..…..500

Chapitre 6 : Mobilisation des ressources et appuis culturels……..……527

1. Les ressources en termes humains……...…..…528
2. Les expériences africaines du dialogue social……..….. 562

Conclusion générale…….……...…609

1. Résultat 1……...…..……612
2. Résultat 2……...…..…...616

« C'est au terme d'un échange public d'opinions et de raisons permettant de définir les termes du problème, d'identifier des solutions possibles et de débattre des mérites respectif de chacun d'entre elles qu'il convient d'arrêter ensemble une décision collective »

C. Girard & A. Le Goff.,
La démocratie délibérative.
Anthologie de textes fondamentaux.

« Le principe d'autonomie[…] voudrait que chaque citoyen puisse être autant que les autres – et autant que possible l'auteur des décisions qui s'imposent à tous, et du bien commun qui demande que chaque citoyen soit autant que les autres – et autant que possible- le bénéficiaire des décisions qui s'imposent à tous »,

C. Girard,
Délibérer entre égaux. Enquête sur l'idéal démocratique.

Introduction générale

La quête d'une véritable démocratie sur le continent africain exige de l'observateur qu'il examine la question des valeurs démocratiques et qu'il analyse leur rôle dans les processus d'intégration sociale et politique. C'est pourquoi, notre recherche sur ***« Les valeurs démocratiques et le dialogue social. Enjeux et analyse des cas contemporains en Afrique francophone »*** vise à examiner l'écart entre le modèle théorique de démocratie fondé sur des valeurs supposées universelles et la réalité, vécues et observée en Afrique. Si les pressions politiques, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur des États, poussent leurs dirigeants à établir des règles plus respectueuses des valeurs démocratiques, il reste à évaluer comment elles ont été mises en pratique depuis les déclarations d'indépendance à différents niveaux - du village aux gouvernements nationaux et à la coopération intergouvernementale régionale - comment promouvoir une plus grande participation des citoyens au pouvoir malgré les différentes crises qui entravent ce processus, notamment par l'exercice du dialogue social.

1. Conception et justification de la thèse

Cette étude est motivée par une réflexion sur les défis de l'intégration des valeurs démocratiques en Afrique francophone. La violence qui entoure les pratiques démocratiques et les élections est révélatrice d'une situation lacunaire dans les sociétés africaines, qui a sans doute des racines profondes. Il est nécessaire d'examiner ce contexte et d'identifier, à partir d'une analyse intellectuelle, le problème posé par les pratiques démocratiques actuelles, la

nature des conflits et les hypothèses possibles qui pourraient guider notre recherche. Mais il est d'abord important de clarifier, de justifier et d'expliquer les concepts clés liés au sujet de recherche : les valeurs démocratiques, le dialogue social et l'Afrique francophone.

1.1. Les défis de l'intégration des valeurs démocratiques en Afrique francophone

Les années 1990 ont été des années d'espoir pour les Africains qui ont assisté au retour de la démocratie[1]dans leur pays après la chute du mur de Berlin et l'effondrement de l'ancien bloc de l'Est[2]. Lorsque les pays africains se sont engagés dans un processus de démocratisation, cela est en grande partie dû aux crises internes[3], aux exigences accrues de la société civile face à la marginalisation économique du continent et à la conditionnalité de l'aide au développement des pays occidentaux[4].

C'est dans ce nouveau contexte que se sont déroulées les conférences nationales[5], en commençant par le Bénin, suivis du Gabon, Congo, Mali, Togo, Niger et du Zaïre (actuel RDC) qui ont organisé leurs propres conférences nationales à la suite des demandes des forces pro-démocratiques. Au cours de cette période, les groupes d'opposition en République Centrafricaine (RCA), au Cameroun, à Madagascar, au Burkina Faso, en Mauritanie, et plus

[1]Dès les indépendances, l'Afrique avait hérité de la colonisation d'un système politique démocratique qui s'est très vite transformé en monopartisme pour faire face aux velléités séparatrices et aux insurrections ethniques.

[2]Dans le contexte de la guerre froide, il n'y avait pas de pression internationale pour encourager les États africains à se démocratiser. Le vent de démocratie qui a soufflé sur l'Europe de l'Est, après la démolition du mur de Berlin en 1989, a été une source d'inspiration pour le changement démocratique de ces États africains. Un nouveau constitutionnalisme africain est né et a profondément renouvelé les conditions de la vie politique au sein des États et parfois même entre eux, déclenchant un processus démocratique conforme à la perspective de la démocratie libérale occidentale ; voir B. Guèye, « La démocratie en Afrique : succès et résistances », in *Pouvoirs*, n° 129, 2009/2, pp. 5-26.

[3]Cf. B. Ravzlojoana, « Madagascar : la logique de crise », in *Année africaine*, 1990-91 : p. 301-325 et S. Bessis (dir.), « Crises et mutations en Afrique noire », in *Problèmes politiques et sociaux*, nº 733, 26 août 94.

[4]Cf. J.-F. Bayart, « La problématique de la démocratie en Afrique noire : " La Baule, et puis après ? " », in *Politique africaine*, nº43, 1991, pp. 5-20.

[5]Cf. R. Buijtenhuijs, E. Rijnierse, *Démocratisation en Afrique au sud du Sahara 1989-1992 : un aperçu de la littérature*, trad. du néerlandais, Leiden : Centre d'études africaines, 1993 *;* R. Buijtenhuijs, C. Thiriot *(dir), Démocratisation en Afrique au sud du Sahara 1992-1995 : un bilan de la littérature*.-Talence : Centre d'étude d'Afrique noire, 1995.

tard au Tchad ont demandé des conférences nationales, avec des résultats variés. Une conférence nationale est une sorte de *forum* réunissant, de manière inclusive, les forces vives de la nation pour évacuer les conflits, en offrant un espace public à la parole et une structure institutionnelle génératrice de nouveaux pouvoirs, qui entendent promouvoir des valeurs démocratiques.

Certains auteurs ont été surpris par l'intérêt que la tenue des conférences nationales a suscité au sein de la population. J.-J. Raynal, par exemple, a mis en doute la réalité démocratique de cette institution[6]. F. Eboussi-Boulaga reconnaissait déjà la production d'un modèle démocratique de fonctionnement imposé par les puissances coloniales[7]. Ce modèle révèle l'existence d'*"états idéologiques"*, d'*"états fétichistes"*, sans rapport avec la réalité, d'*"une violence structurellement mensongère et meurtrière"*[8], capable de *"marquer une rechute dans l'état naturel"*[9], où les personnes au pouvoir ont le souci de rester au pouvoir, de manipuler les élections, de bannir les protestations de l'espace public, de forcer à l'exil les personnes qui ont une pensée critique[10]. Ce philosophe camerounais a proposé une *"redéfinition anthropologique"* de la démocratie en tant que processus structurel et institution pour l'humanisation du soi et de l'espace public[11].

Dans la plupart des pays africains, les recommandations des conférences nationales ont contribué à la refonte des constitutions qui consacrent le retour au multipartisme, au pluralisme idéologique et à l'organisation d'élections, moyen idéal pour légitimer tout pouvoir politique, au moins en théorie. B. Guèye souligne à cet effet : le caractère universel des principes de la démocratie occidentale, tels que le suffrage universel, la séparation des

[6]J.-J. Raynal, « Les conférences nationales en Afrique : au-delà du mythe, la démocratie ? », in *Prenant* 104 (816), 1-12/94, *Doctrine*, pp. 310-321.
[7] F. Eboussi-Boulaga, *Les conférences nationales en Afrique noire : une affaire à suivre*, Paris, Karthala, 1993.
[8]*Ibid*, pp. 101-123 ;
[9] Ibid., pp. 112-113. Il s'agit d'un ordre articiliel, créé sur la base de mensonge, un ordre démocratique qui nie son peuple. Son institutionnalisation comporte les possibilités d'une réitération, sous les formes diverse, d'une violece parce qu'elle les impose avec la force d'une évidence de toute contestation aux représentants qui le mettent en œuvre.
[10] *Ibid*., p. 103.
[11] *Ibid*., pp. 107 sq.

pouvoirs, l'indépendance du pouvoir judiciaire, la garantie de la liberté d'expression et le respect des droits de l'homme[12].

Mais au fil du temps, de nombreux événements nous ont donné l'impression que l'Afrique est un continent qui n'est pas propice à la culture des valeurs démocratiques. Certaines pratiques conduisent à ce que D. Rousseau appelle les "avatars de la construction démocratique" qui détournent les peuples de leur souveraineté[13]. La démocratie se caractérise par l'introduction progressive du peuple dans l'arène politique par le biais d'élections, qui sont présentées comme un instrument indispensable pour la participation des citoyens à la prise de décision politique. Mais la crise survient lorsque les représentants élus, qui monopolisent la politique à leur profit, n'inspirent plus confiance. Les obstacles à la représentation les détournent des urnes lorsqu'un fossé se creuse entre les professionnels de la politique, ceux qui débattent des lois au parlement et les citoyens qui sont moins informés dans la prise de décision. La crise survient lorsque les citoyens ne peuvent pas participer au processus politique par manque de confiance dans leurs représentants élus.

Par définition, la démocratie est *"un État politique dont la souveraineté appartient à tous les citoyens, indépendamment de leur naissance, de leur richesse ou de leurs capacités"*[14]. Serait-il encore démocratique si le pouvoir était exercé sans le contrôle du peuple ?

Si l'on considère les travaux de l'École de droit constitutionnel de Montpellier, présidée par J. B. de Gaudusson, qui réunit d'éminents chercheurs africains et européens travaillant sur le droit constitutionnel dans les pays africains, le modèle démocratique est en panne[15]. L'étude de V. Foucher sur le transfert du pouvoir en Afrique subsaharienne met en

[12]B. Guèye, *Loc. Cit.*, p. 7. Pour les principes démocratiques, voir aussi Cl. *Lefort, L'invention démocratique, les limites de la domination totalitaire, Ed. Fayard. Paris. 1981. A. Ogien, S. Laugier, Le principe démocratie. Enquête sur les nouvelles formes du politique*, Paris, La Découverte, coll. "Cahiers libres", 2014.

[13]Cf. D. Rousseau (dir), *La démocratie continue. Actes du colloque de Montpellier organisé par le CERCOP avec le parrainage de l'Association française de Sciences politiques du 2-4 avril 1992*, Paris, Bruylant/LGDJ, 1992.

[14]A. Lalande, *Vocabulaire technique et critique de la philosophie*, Paris, Quatrige/PUF, 1926, p. 215.

[15]Le constat a été fait aussi par d'autres auteurs ; cf. J. B. De Gaudusson, « Les élections à l'épreuve de l'Afrique », in *Les Cahiers du Conseil constitutionnel*, nº13, 2002, p. 100-105 et P. Quantin, « Pour une analyse comparative des élections africaines », in *Politique africaine*, n° 69, 1998, pp. 12-29.

évidence les pratiques autoritaires qui tendent à réinstaurer un pouvoir sans partage[16]. Dans son livre, E.H. Mbodj signale la manipulation des élections par les élites pour se maintenir au pouvoir[17]. L'analyse des récentes élections en Afrique francophone par D. Kokoroko confirme la fraude massive qui rend impossible tout changement démocratique[18]. Il mentionne que des élections libres et honnêtes sont un instrument indispensable le choix des gouvernants et la participation des citoyens au pouvoir[19]. Mais elles semblent tellement niées, dans la plupart des pays africains, que l'on se demande si les élections sont encore des moyens crédibles de promouvoir le changement démocratique et politique[20].

Ce n'est pas l'avis de D.F. Melèdje a, qui constate que les élections en Afrique sont toujours controversées et respectent donc le jeu démocratique, car la régularité des élections est vérifiée par les contestations électorales[21]. Au contraire, les campagnes électorales passent par une phase de maturation difficile. Les élections démocratiques perdent tout son sens quand on sait qu'elles sont organisées en faveur d'un candidat du régime en place et que les résultats sont souvent contestés par les autres candidats[22]. L'utilisation des processus électoraux ne reflète plus le respect des procédures légales de résolution des conflits électoraux, et la résolution des conflits électoraux se fait soit par la force des armes, soit par des solutions politiques, souvent trouvées par la négociation[23].

Pour atténuer cela, il convient de noter que le processus électoral a néanmoins été couronné de succès dans certains États, comme le Bénin et le Sénégal. Toutefois, il n'a pas pu sauver d'autres pays de la violence post-électorale, comme la Côte d'Ivoire en 2011, le Gabon en 2016 et plus récemment le Cameroun et le Bénin. Les heurts et les violences qui ont suivi les élections remettent en cause l'une des valeurs fondamentales de la démocratie, à savoir la tolérance, comprise comme l'acceptation des différences. Or, la tolérance un élément clé lorsqu'il s'agit de soulever la question de l'efficacité de la pratique démocratique. Car elle

[16]V. Foucher, *Loc. Cit.*, pp. 127-137.
[17]E. H. Mbodj, *La succession du chef de l'État en droit constitutionnel africain. Analyse juridique et impact politique*, Th. Dakar, Université Cheikh Anta Diop, 1991.
[18]D. Kokoroko, « Les élections disputées : réussite et échecs », in *Pouvoirs*, n° 129, 2/2009, pp.115-125.
[19]*Ibid*., pp. 115 et 117.
[20]*Ibid*., p. 115.
[21]D. F. Melèdje, « Le contentieux électoral en Afrique », in *Pouvoirs, Loc. Cit.*, pp. 115 et 121.
[22]*Ibid.*, pp. 139-155.
[23]*Ibid*., pp. 152-154.

conduit au respect de ceux avec qui on ne partage pas les mêmes convictions politiques et idéologiques. Le défi consiste à éviter le recours à la force physique et militaire (génocide, coup d'État, guerre civile, etc.) et à accepter des compromis au nom de valeurs supérieures telles que la liberté, la sécurité et la paix[24]. La démocratie implique le renoncement à la violence et l'utilisation du débat pour résoudre les conflits d'intérêts, où les compromis sont valorisés au nom de valeurs supérieures telles que la liberté d'autrui, la sécurité et la paix pour tous[25].

En d'autres termes, la tolérance, la coexistence et l'acceptation des différences sont des valeurs inhérentes à la démocratie. Certains des principes généraux de la démocratie se recoupent naturellement avec la politique : les systèmes multipartites et les élections coexistent souvent avec la violence. Or, ces valeurs (tolérance, unité, coexistence pacifique et coopération) réduisent les différences et permettent aux citoyens de surmonter les attitudes conflictuelles et de rester unis.

La régularité des élections et l'acceptation des résultats ne suffisent pas pour garantir un fonctionnement véritablement démocratique si, en raison de leur classe sociale, de leur région ou de leur groupe ethnique, les électeurs ne se sentent pas représentés par ceux qui souhaitent recevoir leur vote. Lorsque des familles, des clans ou des groupes ethniques s'emparent des emplois et des richesses du pays, les mouvements de protestation se multiplient, paralysant l'économie des États et perturbant leur stabilité politique. Cela a été observé en particulier dans la révolution au Mali[26], le mouvement social à Madagascar[27] et l'utilisation des villes mortes pour lutter contre le coût élevé de la vie au Burkina Faso, au Cameroun, en République démocratique du Congo et au Tchad.

---

[24]Pour les tentatives de revalorisation de la notion de compromis, voir C. Arnsperger, « Le bien commun comme compromis social : deux conceptions de la négociation politique », *Éthique publique* (Canada), 2004, 6 (1), pp. 79-87. C. Arnsperger et E. Picavet, « More than "modus vivend", less than overlapping consensus: Towards a political theory of social compromise », in *Information sur les sciences sociales*, 2004, 43 (2), pp. 167-204. R. Bellamy, *Liberalism and Pluralism. Towards a Politics of Compromise*, Londre et New York, Routledge, 1999. É. Picavet, « Bien commun, valeurs privées et fragilité de l'État de droit », *Éthique publique* (Canada), 1/2004, n° 6, pp. 87-100 et P. B. Dauenhauer, A Good Word for a "*Modus Vivendi*". In Davion and Wolf, *The Idea of a Political Liberalism. Essays on Rawls*, Lanham, Rowman and Littlefield Publishers, 2000.

[25]Cf. F. Eboussi-Boulaga, *Op. Cit.*

[26]Cf. C. Berrube, « Entre démocratisation et agitation sociale : le Mali, un pays qui se cherche… », in *Afrique 2000*, Paris, janv.-mars 95, pp. 95-106.

[27]Cf. B. Ravelojoana, Madagascar : la logique de crise", *Loc., Cit.*

Ces analyses nous obligent à conclure que les crises auxquelles sont confrontées les démocraties africaines (élections truquées, contentieux électoraux et autres pratiques) ne risquent pas d'enterrer définitivement la démocratie, mais constituent plutôt des opportunités pour trouver d'autres issues. Dans le même sens, D. Kokoroko affirme que les problèmes des élections en Afrique noire francophone ne doivent pas être considérés comme impliquant que la démocratie libérale est incompatible avec les réalités africaines[28]. Ce sont les problèmes liés à la perception de la démocratie compétitive qui restent difficiles à accepter en Afrique. Cet optimisme est partagé par Th. Holo, qui estime que les belles architectures et les bâtiments érigés en 1990 pour diffuser la démocratie ne doivent pas être conservés comme un simple musée pour observer les valeurs démocratiques ou comme un simple rituel conçu sur la base de règles et de procédures pour légitimer le pouvoir politique ; ils représentent l'étape du jeu démocratique et pluraliste[29]. Cette situation appelle à la réflexion sur des nouvelles pratiques démocratiques dans les sociétés africaines.

1.1.1. Le débat sur la démocratie en Afrique

Le contexte politique en Afrique francophone montre que la démocratie, théoriquement permise par les textes constitutionnels, ne semble pas être celle qui est vécue. Le problème a été perçu par de nombreux auteurs africains, tels que M. Ka, F. Akides, F. Éboussi-Boulaga et d'autres essayistes, comme V. Hugeux, qui trouvent dans sa pratique un semblant de démocratie : "*démocratie de surface*"[30], *"mirage"*[31] , *"structure du mensonge"*[32], faisant allusion au fait que les choses sont à leur place alors qu'elles sont loin de la réalité.

[28]Cf. D. Kokoroko, *Loc. Cit.*
[29]Th. Holo, « Démocratie revitalisée ou démocratie émasculée? Les constitutions du renouveau démocratique dans les États d'Afrique de l'espace francophone africain : régime juridique et système politique », in *RBSJA*, n° 16, 2006, pp. 17-41.
[30]M. Ka, *L'Afrique va-t-elle mourir ? Essai d'éthique politique*, Karthala, 1993, p. 105.
[31]F. Akindès, *Les mirages de la démocratie en Afrique subsaharienne francophone*, *Op.Cit.*
[32]F. Eboussi-Boulaga, *Les conférences nationales en Afrique noire : une affaire à suivre*, Paris, Karthala, 1993.

Il s'agit de partir de ces bases présumées d'une situation de crise et d'essayer d'identifier le vrai problème de la démocratie africaine. Il est alors important de se demander ce que ces auteurs veulent vraiment dénoncer : un masque ? Une théorie politique qui ne rend pas justice à la réalité pratique ? Un problème de participation démocratique qui pourrait donner au régime sa véritable cohérence ? Trois thèses différentes sont juxtaposées pour expliquer le problème : la thèse du mirage démocratique, celle d'une démocratie avancée en Afrique, et celle d'une démocratie qui nécessite un engagement pratique. C'est à nous de les étudier méthodiquement afin de savoir à quoi ils ressemblent dans la pratique.

a) *Un mirage* : La thèse, selon laquelle la démocratie est un mirage, vient des milieux critiques, notamment de certains journalistes et écrivains qui dénoncent à juste titre tout semblant de démocratie dans la politique africaine. Cette thèse considère la démocratie en Afrique comme un mirage. Irrité par le caractère fantomatique des élections, le transfert dynastique du pouvoir, les atteintes à la liberté d'expression, le journaliste V. Hugeux a affirmé pour la première fois que la démocratie africaine était une imposture[33]. La démocratie électorale apprait, pour cet auteur, comme une modalité de conquête du pouvoir pour négocier avec des partenaires étrangers. Parce que les élections ne conduisent pas à la stabilité ; au contraire, elles entraînent un effondrement des règles institutionnelles et exacerbent les tensions et les protestations sur fond de crise sociale. Sa réflexion est inspirée par certains auteurs qui dénoncent un masque de dissimulation. J-F. Bayart, pour sa part, accuse une construction de façade destinée aux donateurs qui en ont fait une condition de leur aide au développement[34]. Ces arguments sont valables s'il manque vraiment, comme le croit H. Assogba, des éléments endogènes suffisamment forts pour les enraciner et éviter une *"démocratisation par affichage"* dirigée vers l'extérieur[35].

b) *Une démocratie en essor* : ce genre d'arguments précédants ne résume pas en soi tout le problème de la démocratie africaine. Afin de mieux comprendre le contenu des

[33]V. Hugeux, *Afrique : le mirage démocratique,* CNRS Éditions, 2012. Journaliste reporteur à *L'Express*, spécialiste de l'Afrique et du Moyen-Orient, V. Hugeux dénonce les simulacres électoraux avec une complicité bienveillante de la France, de l'Union Européenne et des États Unis. Tout est bon pour alimenter le mirage de la démocratie en Afrique.
[34]J-F., Bayart, « La problématique de la démocratie en Afrique noire : " La Baule, et puis après ? " », *Loc. Cit*. J.-F. Bayard situe bien le contexte dans lequel la démocratie a été imposée comme condition pour l'octroi d'aide au développement des pays Africains.
[35]Cf. H. Assogba, « La démocratie, une quête perpétuelle ! », *Ethique publique*, Vol. 13, n°2, 2011.

critiques de ces afro-pessimistes, nous devons consulter d'autres points de vue : confirment-ils leurs affirmations ? À cet effet, d'autres auteurs disent exactement le contraire. Leur thèse est que la démocratie est en plein essor en Afrique.

Dans une réévaluation de la démocratie en Afrique, V. Darracq et V. Magnani ont établi un bilan équilibré de la situation[36]. Certes, selon leur analyse, la démocratie n'est pas parfaite. Certains États s'éloignent encore de la norme des élections libres et compétitives, "*mètre étalon de la démocratie représentative*". La pratique actuelle des élections en Afrique n'a pas empêché certaines dynasties familiales de rester au pouvoir[37]. De nombreuses élections sont entachées de fraude et de violence mortelle[38]. Mais il y a de nombreuses raisons de dire que la démocratie africaine se développe. Pour ces auteurs, la mise en place d'éléments normatifs et opérationnels a renforcé la crédibilité des élections qui se sont imposées dans l'ensemble du continent africain, comme la procédure de désignation légitime des dirigeants politiques[39].

Il y a aussi une réappropriation et une diffusion abondante du vocabulaire de la démocratie et du droit de vote par les élites africaines. Les dirigeants prétendent être les représentants élus du peuple afin de répondre aux demandes des étrangers (donateurs). Les partis politiques d'opposition, les organisations civiles et les médias se sont également réappropriés le discours démocratique et ont contribué dans une large mesure à la propagation d'une *doxa* électorale[40]. V. Darracq et V. Magnani se sont alors assurés d'une adhésion au moins massive à la norme démocratique par les Africains eux-mêmes et par les institutions africaines, qui reconnaissent que cela est au cœur de leurs projets politiques et de développement et projettent ainsi l'image d'une Afrique nouvelle, moderne et déterminée dans l'avenir. C'est également une erreur de ne pas reconnaître les développements positifs qui continuent à avoir lieu en Afrique.

Ce tableau est en fait conforme à une autre évaluation faite il y a quelques années par B. Guèye qui confirme un certain progrès de la démocratie africaine et également des résistances

[36]V. Darracq, V. Magnani, « Les élections en Afrique : un mirage démocratique ? », *Politique étrangère*, 4/2011, pp. 839-850.
[37]*Ibid*., p. 842.
[38]*Ibid*., p. 843.
[39]*Ibid*., pp. 839-840.
[40]*Ibid*., p. 841.

à l'engagement ferme en faveur de la démocratie[41]. Comme les auteurs précédents, il note comme "*succès*" certaines réalisations qui ont permis de dire que l'Afrique est sur la voie de la démocratie car des constitutions démocratiques ont été adoptées. Elles consacrent la démocratie, reconnaissent le pluralisme politique et l'opposition et proclament les droits de l'homme.

Après avoir démontré le rôle très important du pluralisme politique et de ses multiples expressions[42], B. Gueye constate une explosion et une confirmation des partis politiques, des organisations syndicales et des organisations de la société civile, tous actifs sur le continent, influençant les hommes politiques à mener des réformes constitutionnelles en faveur d'une véritable démocratie et devenant ainsi un *"porte-standard"* de la démocratie participative et délibérative en Afrique[43]. Certains États africains non seulement consacrent la reconnaissance de l'opposition dans leur constitution, mais lui donnent aussi davantage de possibilités de s'exprimer en lui accordant un statut spécial destiné à assurer son expression, sa représentation dans les instances de discussion et de débat parlementaires et sa participation aux instances de travail (Cogo Brazaville, Mali, Niger, Tchad) ou à la lier à l'exercice du pouvoir au sein du gouvernement d'union nationale (Sénégal, Mali, Gabon et Togo).

Il est nécessaire de retenir la mention faite du pluralisme politique à cause de son rôle important dans la reconnaissance de la diversité et de la liberté de choix des représentants, accordée aux citoyens, et faisant de lui une condition essentielle de la démocratie. Le pluralisme s'exprime encore davantage par la libre expression des idées politiques. Cette libre expression se manifeste dans les partis politiques concurrentiels, dans la vie associative et les syndicats dont chacun à un rôle à jouer dans la gestion du pouvoir.

Par ailleurs, il faut aussi reconnaître que, en conséquence de la proclamation de la liberté, le respect de l'opposition est une vertu cardinale dans une démocratie libérale. B. Guèye résume le rôle de l'opposition comme suit :

---

[41]B. Guèye, « La démocratie en Afrique: succès et résistances », *Loc. Cit.*, pp. 5-26.
[42]*Ibid*., pp. 7-9.
[43] La démocratie participative et la démocratie délibérative sont des concepts pour une nouvelle thèse à laquelle devrait aboutir une réforme de la démocratie représentative et électorale, et à partir de laquelle on peut voir les possibilités d'intégrer les valeurs démocratiques dans la vie quotidienne des Africains.

> *« Elle assume au fond une mission de service public : contrôler et critiquer l'action gouvernementale, proposer des valeurs, des idées et un projet de société alternatifs à ceux véhiculés et appliqués par le parti et coalition de partis au pouvoir, et briguer les suffrages des citoyens »*[44].

Ce que B. Guèye considère comme un progrès n'est pas seulement une consécration formelle de la démocratie, mais prend également en compte les efforts faits pour consolider et renforcer la démocratie. Pour les nommer, Guèye parle de l'établissement progressif de l'État de droit et de l'organisation d'élections compétitives et transparentes, qu'il considère comme les acquis de la démocratie.

Le terme "État de droit" correspond à ce que J. Chevallier décrit comme un système institutionnel dans lequel l'autorité publique est soumise à la loi[45]. Mais au cœur des débats philosophiques et politiques sur le statut et le rôle de l'État, le concept devient un point de référence pour soutenir les appels à une meilleure protection contre l'interventionnisme de l'État et les éventuels abus des majorités démocratiques. Elle est fondée sur le principe fondamental de l'État de droit ou du respect de ses normes juridiques : Tout le monde est soumis aux mêmes droits, qu'il s'agisse de particuliers ou d'autorités publiques.

Selon B. Guèye, le retour à la démocratie a été l'occasion pour les Africains, longtemps gouvernés par des régimes militaires, d'exiger un État de droit dont les effets sont visibles dans le pouvoir et la garantie juridique des droits des citoyens.

En postulant le pouvoir par les urnes et en interdisant la violence comme forme de gouvernement, l'engagement juridique des autorités a contribué à la stabilité politique sur le continent. Les coups d'État étaient nombreux et les juntes militaires ont rendu le pouvoir aux civils (au Niger en 1997, au Mali en 1991 et 2012 et plus récemment en Guinée Conakry en 2013) ou ont rétabli l'égalité constitutionnelle par la tenue d'élections (en Mauritanie et en RCA en 2005 et 2013)[46]. Pour éviter un retour à la personnalisation et à la patrimonialisation du pouvoir, les Africains ont su tirer parti de la limitation des mandats présidentiels, qui a conduit à un transfert réussi du pouvoir dans certains États comme le Sénégal, le Bénin, la

[44] *Ibid*., p. 10.
[45] Cf. J. Chevallier, *L'État de droit*, Paris, Monchrestien, 1992.
[46] Ces informations peuvent être évaluées différemment aujourd'hui, car des coups d'État et des régimes militaires ont été rétablis au Mali, en Guinée, au Burkina Faso et au Tchad.

Mauritanie, bien que le transfert du pouvoir dans ces derniers États ait été régulièrement interrompu par la violence.

L'État de droit se manifeste également comme une garantie de justice et a permis aux citoyens de protéger leurs droits fondamentaux contre les gouvernements. En vérifiant la constitutionnalité des lois, les citoyens africains ont enfin la possibilité de contester les lois qui violent leurs droits fondamentaux devant les cours constitutionnelles. Certains États, comme le Bénin et le Gabon, sont cités pour le dynamisme de leur jurisprudence et la qualité de leurs décisions. Le juriste constitutionnel béninois Th. Holo a certifié que la mission de la juridiction constitutionnelle, qui est conforme au constitutionnalisme et dont le but est de façonner le pouvoir des classes dominantes et de protéger la liberté des gouvernés, est pleinement garantie au Bénin[47]. Néanmoins, B. Guèye admet aussi dans ses analyses que l'apprentissage de la démocratie s'avère encore difficile pour les Africains, en raison des résistances, notamment dans les trois aspects de l'État de droit, à savoir la séparation des pouvoirs, le cadre juridique et la vérification de la constitutionnalité.

Le principe de la séparation des pouvoirs, qui est solennellement inscrit dans les constitutions africaines pour éloigner les démons de la confusion violente, est depuis longtemps à l'étude. Elle a été confrontée à l'hypertrophie des pouvoirs conférés par les constitutions au Président de la République, à l'exécutif et au législatif. L'indépendance du pouvoir judiciaire est également menacée parce que les mêmes présidents sont à la tête du Conseil supérieur de la magistrature[48]. Le cadre juridique du pouvoir a été remis en cause par les modifications mineures et intempestives des Constitutions, qui brisent le verrou du mandat du président et laissent la porte ouverte à la personnalisation et à la patrimonialisation du pouvoir. Si certains pays, comme le Bénin et le Mali en Afrique francophone, ont respecté cette option de limitation du mandat du président, la majorité des autres pays ont modifié leur constitution : Burkina Faso, Burundi, Guinée équatoriale, Togo, Cameroun, Gabon, Congo, Tchad, etc.

[47]Th. Holo, « Émergence de la justice constitutionnelle », in *Pouvoirs* n°129- avril 2009, pp. 101-114.
[48]Selon Guèye, les Magistrats en Afrique ne sont pas inamovibles dans les faits et leur avenir professionnel dépend du Conseil supérieur de la Magistrature qui peut décider de leur affectation ou les démet de leur fonction; B. Guèye, *Loc. Cit.*, p. 19.

Le cadre juridique des droits des citoyens a également du mal à s'affirmer. Car le droit n'arrive pas à contenir la politique pour garantir les libertés fondamentales. Les domaines de compétence sont limités à la constitutionnalité des lois et aux litiges électoraux (Sénégal, Burkina Faso, Cameroun). Les tribunaux eux-mêmes ont une conception minimaliste de leurs prérogatives et manquent d'audace dans l'interprétation du droit. La faiblesse des tribunaux se reflète également dans le faible nombre de décisions rendues.

Les Africains ont également demandé une renonciation définitive à l'usage de la force en faveur du dialogue dans les compétitions politiques. Cependant, cet espoir a été rapidement anéanti par les conflits qui ont éclaté à nouveau pendant ou après les élections (2011 en Côte d'Ivoire). Le retour des coups d'État est salué et légitimé par l'argument selon lequel les gouvernements démocratiques sont incapables de promouvoir le développement et la paix ; des présidents démocratiquement élus ont été démis de leurs fonctions en 2007 en Mauritanie, en 2012 au Mali et en 1997 et 2010 au Niger, en 1997 et 2010 au Congo et en 2003 et 2013 en RCA. Ces conflits pervertissent les institutions et paralysent parfois le processus démocratique en cours.

Enfin, le problème des élections imparfaites doit être pris en compte en ce qui concerne la résistance. L'organisation d'élections en Afrique a toujours fait l'objet de diverses manipulations, intimidations ou violences, qui ont été interprétées comme un signe de refus de jouer le jeu démocratique et comme la principale cause de différends. On se demande parfois, si les élections en Afrique sont pertinentes si elles servent uniquement à légitimer les régimes en place et à renforcer leur autorité. Comme il n'a pas toujours été possible de calmer les esprits et les différends, des précautions politiques doivent être prises, le recours aux procès électoraux étant destiné à de telles circonstances[49].

Ces analyses réfutent la thèse du mirage démocratique. Car les partisans du progrès de la démocratie ne se font pas d'illusions. Presque partout en Afrique, des développements positifs dans la construction d'institutions démocratiques peuvent être observés avec l'appropriation ou la réappropriation des normes démocratiques par les Africains. L'émergence

[49]Pour ce qui concerne le *règlement juridictionnel et règlement politique des contentieux électoraux, voir* D. F. Meledje, « Le contentieux électoral en Afrique », *Op. Cit.,* pp. 153-154.

de la démocratie se manifeste dans les aspirations de la société civile à se réaffirmer, dans l'instauration progressive de l'État de droit et dans l'incertitude d'élections régulières, même si certaines résistances doivent être reconnues et prises en compte au cas par cas.

Mais ce que les auteurs de la démocratie progressiste appellent "*succès*" reste une considération théorique liée à la forme de la démocratie universelle. Ce que l'on attend spécifiquement de la démocratie africaine, c'est un engagement épistémologique de nature réaliste plutôt qu'une simple réappropriation de concepts et la mise en place d'institutions dont on sait très bien qu'elles ne jouent pas leur rôle. Cette analyse montre qu'il est difficile d'ancrer réellement dans la vie quotidienne les valeurs démocratiques qui devraient animer les institutions.

Il ne fait aucun doute que la démocratie et l'État de droit sont les aspirations légitimes des Africains. Longtemps confrontés à la violence et à la dictature, les peuples ont trouvé enfin les moyens de façonner leur propre forme de gouvernement et de l'évaluer. Mais, ils ont affaire à une démocratie dont le modèle a été importé et qui ignore leurs propres réalités. Sur ce point, le fond des critiques adressées par les partisans du mirage africain de la démocratie est resté inépuisé : une démocratie essentiellement étrangère et sans prise ferme sur la réalité des Africains ne serait qu'une illusion. C'est précisément une démocratie dont les critères d'évaluation, selon J.-F. Bayard, doivent répondre à un certain nombre d'indicateurs non discutés qui sont imposés comme condition d'aide au développement[50].

Ce modèle de démocratie ne fait aucune concession aux initiatives des Africains eux-mêmes pour mobiliser leurs propres services et ressources afin de garantir un type de gouvernement qui corresponde à leurs aspirations. Les élections sont organisées pour faire entrer les institutions dans la légalité formelle. Sur cette base, les élections régies et évaluées selon des critères étrangers sont mises au centre de l'intérêt comme condition, au mépris de la jouissance réelle du droit des électeurs. L'État de droit est devenu un concept destiné à

[50]J-F, Bayart, « La problématique de la démocratie en Afrique noire», *Loc. Cit.*

dissimuler la honte des pratiques autoritaires les plus cruelles[51]. Sur la base de ce débat, à quel niveau se situe le véritable problème de la démocratie africaine ?

Une démocratie engagée dans la perspective suggérée par notre recherche : Les discussions, qui ont eu lieu, nous ont informés des problèmes de la démocratie en Afrique. Les interventions des politologues et des juristes créent en effet un problème institutionnel dans la mesure où la démocratie compétitive n'est pas appliquée conformément aux normes. Les règles de la concurrence loyale n'ont pas été respectées lors des élections ; sinon, elles ne profitent qu'à ceux qui sont au pouvoir. Enfin, les élections deviennent un moyen pour le pouvoir d'instrumentaliser les personnes au pouvoir par une mobilisation ethnique, sans réelle volonté d'établir une relation réciproque. L'État de droit n'existe que de nom, et le pouvoir judiciaire constitutionnel est très limité car il dépend du pouvoir qui existe pour s'opposer aux serviteurs de l'appareil d'État. L'absence d'un pouvoir judiciaire indépendant et d'un État de droit explique le mécontentement et les affrontements parfois violents lors des élections.

Mais, bien plus qu'un problème institutionnel, les discussions semblent évoquer implicitement un problème philosophique aussi profond, à savoir la question de l'articulation entre une conception théorique d'un programme politique qui se prétend démocratique et la réalité empirique. Il existe en effet un fossé entre une conception considérée comme idéale pour les Africains et la réalité qui se traduit par l'intensité des des désaccords et des violences.

Les normes et institutions démocratiques sont des éléments indispensables pour construire la légitimité politique à l'ère de la démocratie. Il ne peut y avoir de démocratie sans un système institutionnel qui permette la séparation des pouvoirs afin d'éviter qu'une personne ne s'en empare et qui facilite la participation de tous les membres de la société à la prise de décision et à l'exercice du contrôle du pouvoir. Le pouvoir législatif et gouvernemental devant être confié aux représentants du peuple, la tenue d'élections libres et équitables au suffrage universel est l'une des conditions nécessaires à l'existence de la démocratie. De même, le système judiciaire indépendant et les autres institutions garantissant la liberté d'expression et les droits fondamentaux des citoyens doivent être prévus pour constituer un État

[51] Les détenteurs du pouvoir autoritaire ont fait recours à la tradition pour instaurer une relation critique à travers les luttes sociales qui débouchent sur la violence ; cf. J.-F. Bayard, « La démocratie à l'épreuve de la tradition en Afrique subsaharienne » in *Pouvoir* n°129 – Avril 2009, pp. 27- 44.

démocratique. C'est la conception d'une démocratie qui est la base de valeurs universellement partagées. Lorsqu'ils discutent du développement des institutions démocratiques en Afrique et de la réappropriation du vocabulaire démocratique par les Africains, les partisans du progrès démocratique en Afrique ont à l'esprit les éléments de référence d'une conception universelle de la démocratie. Par l'appropriation, les Africains deviendraient titulaires de droits dans un régime démocratique.

Toutefois, ces institutions doivent être efficaces et contribuer avec succès à l'intégration et à la participation des acteurs de la vie démocratique. De ce point de vue, on peut se demander si les institutions démocratiques présentées comme existant en Afrique sont vraiment efficaces. L'objectif de toute institution démocratique est de parvenir à une participation populaire au pouvoir. Cet objectif est-il atteint en Afrique ? La première question peut être examinée dans la perspective hégélienne de l'efficacité des normes, tandis que la seconde peut être posée à la lumière de l'ontologie sociale.

Dans la pensée hégélienne, la nature des institutions doit être comprise dans le sens global de sa philosophie du droit, plus précisément à partir de son célèbre titre *"L'efficace et le rationnel"*, qui est anticipé dans la préface des *Principes de la philosophie du droit*[52]. Dans cette partie de l'ouvrage, Hegel déclare : *"Ce qui est rationnel est efficace ; ce qui est efficace est rationnel"*[53]. Le sens de l'effectivité de Hegel distingue l'*"être là"*, c'est-à-dire l'existence phénoménale de la chose, de son *"être en soi"*, c'est-à-dire sa *"raison d'être"* ou sa portée dans l'esprit objectif. Hegel déclare aussi que l'efficacité est l'expression *"de la raison d'être"*, dans la mesure où elle se réfère non seulement à ce qui existe essentiellement, mais à une *"identité dans le devenir "*[54]. La raison d'être est alors comprise comme une extériorité et une manifestation de soi. Dans cette formidable idée de l'*"être en soi"*, qui se manifeste dans cet être phénoménal, les institutions au sens hégélien sont l'expression d'une volonté libre, objective et investie[55].

[52]G. W. F. Hegel, *Principes de la philosophie du droit,* trad, franç. Paris, PUF, 1998.
[53]*Idem*, *Encyclopédie des sciences philosophiques, 3. Philosophie de l'esprit*, trad. Franç. Paris, Vrin, 1988.
[54]*Ibid*., p. 279.
[55]*Ibid*., p. 44.

Les institutions expriment alors les relations juridiques comme une objectivité, voire comme un mouvement de constitution de soi dans l'altérité à soi[56]. Il découle de cette analyse que les institutions n'existent que pour elles-mêmes. J.-F. Kervégan dira techniquement qu'ils ont une existence *per sine*, c'est-à-dire en eux-mêmes[57]. Qu'est-ce que cela signifie ?

Généralement, les institutions évoquent pour nous ce qui est visible à travers les règles de droit, la morale et les structures créées pour organiser la vie en société. Dans la philosophie hégélienne, cependant, ce qui est objectivement appelé à exister avait déjà une existence en tant qu'idée[58]. Les institutions sont donc avant tout une idée que les hommes ont pour s'organiser dans la société[59]. Cette idée est ainsi incorporée dans leur manière d'être, de s'organiser collectivement, de parler et d'agir. Avant d'être exprimés en des lois, les concepts moraux et les structures sociales sont ancrées dans la conscience collective, elles existent en tant qu'idées indépendantes. Elles sont une représentation de ce que les hommes ont d'une organisation idéale de la société qu'ils entendent réaliser.

Ainsi, les institutions ne provoquent pas d'actions, mais régénèrent des *"devoir être"*, c'est-à-dire des devoirs et des droits qui permettent de diriger et d'organiser la société[60]. On peut donc dire que les institutions produisent des attentes à l'égard des individus et génèrent des droits et des devoirs qui leur sont liés. En d'autres termes, les institutions au sens hégélien sont des idées qui ont une existence en soi et dont la finalité est étroitement liée à leur raison d'être ; de telle sorte que ces institutions cessent d'exister si elles n'atteignent pas leur but. Il serait donc difficile de vérifier cette affirmation dans le contexte africain et de dire que les institutions démocratiques existent, dès lors qu'elles sont détournées de leur but.

Pour revenir à la deuxième partie de la question, il est important de souligner que l'appropriation ne suffit pas pour atteindre les normes démocratiques. La véritable démocratie ne se limite pas au cadre institutionnel. La preuve en est qu'en Afrique, le fossé entre les constructions théoriques et l'expérience sociologique est si large qu'il pose un problème de légitimité même pour les institutions publiques. Des études antérieures sur ce sujet réalisé par

[56]*Ibid*., p. 56.
[57]J.-F. Kervegan, *L'Effectif et le Rationnel. Hegel et l'esprit objectif*, Paris, Vrin, 2007.
[58]*Ibid.*, p. 232.
[59]*Ibid*, p. 279, 329, 333, 344.
[60]*Ibid*, p. 44 sq.

des juristes et des politologues africains, tels que B. Guèye, F. M. Djedjro, P. Englebert, D. Tull, signalent que les décisions des représentants sont remises en question. F. M. Djedjro rapporte constamment que la proclamation des résultats des élections par le juge est constamment contestée[61]. P. Englebert et D. Tull souligne également que les orientations des dirigeants ou des représentants du peuple congolais sont rejetées[62]. Plus inquiétant encore, B. Guèye rapporte que les défis prennent même la forme d'une résistance à travers la persistance des conflits armés et des coups d'État[63].

Le problème démocratique se pose alors en termes de légitimité de l'acte politique. En cas de contestation, on peut supposer que ces décisions et leurs auteurs se trouvent dans une situation illégale. Dans une démocratie, les décisions sont légitimes tant que les personnes concernées participent à leur élaboration, et seuls ceux qui sont mandatés par le peuple peuvent entreprendre une action légitime. La démocratie en Afrique doit être reconstruite sur des bases solides, négociées avec les populations et élaborées sur la base de l'expérience de chaque société. En d'autres termes, le problème de la démocratie africaine, qui fait l'objet de nombreuses dénonciations, n'est-il pas concrètement un problème de participation à travers l'intégration effective des différents acteurs de la vie politique dans un régime pluraliste ? Comment l'expliquer ?

Les études en ontologie sociale ont développé trois approches qui permettent de rendre compte de l'établissement des règles qui structurent les phénomènes sociaux. Ces approches peuvent nous aider à comprendre le phénomène de la démocratie en Afrique. L'ontologie sociale est une branche de la philosophie qui étudie la manière dont les phénomènes sociaux apparaissent et existent en général[64]. Une ontologie, même si elle ne prend pas explicitement la forme d'une ontologie catégorielle, se présente au moins en partie comme un inventaire des catégories et des notions les plus centrales de notre schème conceptuel d'appréhension de la

[61]F. M. Djedjro, « Le contentieux à l'épreuve de l'Afrique », *Loc. Cit.*, p. 145 et J. Du Bois De Gaudusson, « Les élections à l'épreuve de l'Afrique », in *Les Cahiers du Conseil constitutionnel*, nº 13, 2002, pp. 100-105.
[62]P. Englebert, D. Tull, « Contestation, négociation et résistance : L'État congolais au quotidien », in *Politique africaine*, n° 129, 2013/1, pp. 5-22.
[63]Cf. B. Guèye, *Loc. Cit*., pp. 15-17 et 22-26.
[64]S. Collardey, « Ontologie sociale », in M. Kristaneck (dir.), in *L'Encyclopédie philosophique.* Voir F. Nef, « Ontologie de l'objet, théorie des propriétés et théorie des ensembles : quelques problèmes et perspectives », in *Revue internationale de philosophie*, n° 236, 2006/2, pp. 181-207.

réalité physique, mentale ou sociale et privilégie les notions ou catégories communes à ces trois types de réalité. Elle nous permet de poser la question, par exemple : qu'est-ce qu'une institution pour une organisation sociale ? Ou encore : qu'est-ce qu'un peuple pour un régime démocratique ?

En se concentrant sur l'émergence de règles qui structurent les phénomènes sociaux, l'ontologie sociale suppose que la réalité sociale nous oblige à agir d'une certaine manière et nous sanctionne[65]. Selon cette doctrine, la réalité sociale se caractérise par sa dimension normative, c'est-à-dire qu'elle est constituée d'un ensemble de règles relativement reconnues et partagées au sein d'un groupe, qui orientent et guident l'action de ses membres et l'évaluent. Les institutions constituent un système de normes qui produisent des attentes de la part des individus et génèrent des droits et des obligations. Comment les règles orientent-elles l'action sociale ?

La première possibilité est que les règles soient imposées par la force d'un ou plusieurs individus qui les édictent. C'est le modèle du "*tyran*" qui semble être vrai dans la conception actuelle de la démocratie en Afrique où les normes et les institutions sont conçues de l'extérieur et imposées aux sociétés africaines. La faiblesse de ce modèle est que seule la force est impuissante à générer des institutions ayant des droits et des obligations reconnus. Ces normes doivent d'abord être reconnues par ceux à qui elles sont imposées. Le *sens subjectif* du social exigerait également que l'appropriation de ces normes soit reconnue par les autres membres de la société afin de pouvoir s'imposer comme le droit du groupe. Or, ce dernier s'est manifesté par la contestation de l'ordre normatif imposé. C'est ce qui explique l'état actuel de la crise de la démocratie africaine.

Pour faire face à une telle situation, cependant, l'ontologie prévoit un modèle alternatif de prise de décision collective. Ce modèle est basé sur un accord plus ou moins tacite entre les membres du groupe sur la manière dont ils doivent se comporter afin de permettre les décisions qui feront l'objet des normes générales pour la société dans son ensemble. Elle vise un processus de décision basé sur l'interaction entre les membres du groupe, ce qui donne une légitimité à la norme. C'est donc ce modèle qui inspire les théories classiques du contrat

[65]J. Searle, *La construction de la réalité sociale*, trad. C. Tiercelin, Paris, Gallimard, 1998.

social[66] et qui est en train d'être développé par des auteurs contemporains de la démocratie délibérative[67]. L'idée centrale de ce modèle est que toutes les personnes concernées par une décision participent et s'accordent sur certaines règles qui structurent leur groupe. Elle suppose l'existence d'un groupe dont les membres sont capables de réfléchir et de décider des actions à entreprendre. Pour illustrer cela, le philosophe finlandais R. Tuomela a développé la théorie de l'intentionnalité collective. Selon lui, les individus sont caractérisés par une intention collective d'agir et d'évaluer l'action collective[68]. C'est le modèle que l'on recherche en Afrique pour évaluer les normes et les institutions politiques inhérentes à la démocratie.

Par crainte que le groupe ne soit au-dessus des individus et que la reconnaissance de sa revendication ne conduise à la négation des droits et obligations des individus[69], la troisième approche propose une coordination *immanente* des individus sans qu'une décision soit nécessaire. Cela signifie que chaque citoyen, confronté à une situation nécessitant une coopération ou une coordination d'actions individuelles, réfléchit à ce qu'il devrait faire de mieux pour répondre au besoin. En d'autres termes, sans se consulter, les gens savent comment se comporter. Ils sont dans un état de *"culture générale"*. Cette approche est la conséquence de la seconde et présuppose déjà l'existence d'un groupe et d'une série d'institutions qui déclarent que toute attitude correspond à la réglementation générale du comportement individuel. Cette phase suppose la construction effective d'une société démocratique, dont l'Afrique est encore loin d'être capable.

À la lumière de cette ontologie sociale, on peut dire que les crises, les manifestations de violence, les protestations qui ont lieu en Afrique aujourd'hui rendent nécessaire de remettre la problématique de la démocratie à l'ordre du jour et de réfléchir à la question de la participation des peuples au pouvoir aux côtés des gouvernants. Nous pensons que, tant que la démocratie ne sera pas fermement ancrée dans leur vie, l'attachement des Africains à la démocratie et l'appropriation de ses concepts resteront de simples discours. Il peut être ancré si les affaires politiques sont réglées avec l'implication et la participation de toutes les classes sociales.

---

[66] Cf. J. J. Rousseau. *Contrat social*- Oeuvres complètes Broché, 2013.
[67] Cf. B. Manin**,** L. Blondiaux (dir.), *Le tournant délibératif de la démocratie*, Paris, Les Presses de Sciences Po, 2021.
[68]Cf. R. Tuomela, *Social Ontology*, Oxford, Oxford, University Press, 2013.
[69]K. Popper, *Misère de l'historicisme*, trad. H. Rousseau, Paris, 1956

1.1.2. La nécessité de la démocratie participative et délibérative

Les problèmes de la démocratie sont plus explicites en termes de procédures électorales et concernent la facilité et la crédibilité des institutions à garantir les résultats des élections[70]. Certes, le contentieux est inévitable pour assurer la crédibilité des consultations électorales[71]. Il justifie le jeu démocratique par la pratique institutionnelle en introduisant la réglementation du contentieux électoral comme instrument de régulation des élections contestées. Elle permet de dire que la démocratie électorale s'institutionnalise et d'espérer une évolution positive en Afrique[72].

Mais des discussions, et mêmes des crises, qui ont eu lieu autour de l'organisation des scrutins en Afrique font croire à un dysfonctionnement des règles de procédures démocratiques. Les élections qui avaient été considérées comme une voie privilégiée de sortie de crises et d'expression du pluralisme deviennent finalement cause de nombreuses tensions, voire de rupture du consensus qui affectent la vie politique[73]. Les revendications appelent à la légitimité des procédures démocratiques. Dans tous les cas, les enjeux résident dans la gestion des dissensions entre les individus, groupes et institutions et dans la prévention des risques, notamment des risques de rupture, de marginalisation et d'exclusion des individus et groupes dans la gestion de la *"chose publique"*[74]. Le problème éthique qui se pose est celui de la participation à l'action politique.

---

[70] P. Quantin, *Les élections en Afrique : entre rejet et institutionnalisation***,** Centre d'Etude d'Afrique Noire / I.E.P. de Bordeaux, disponible en ligne : http://polis.sciencespobordeaux.fr. Idem., « La difficile consolidation des transitions démocratiques africaines », in J.-C. Jaffrelot (dir.), *Démocraties d'ailleurs,* Paris, Karthala, 2000, pp. 479-508.

[71]V. Darracq et V. Magnani, « Les élections en Afrique : un mirage démocratique ? », *Politique étrangère* 4/2011 (Hiver), p. 839-850.

[72]Cf. F. D. Meledje, « Le contentieux à l'épreuve de l'Afrique. », *Loc. Cit.*, pp.139-155.

[73]Cf. J.B. DE Gaudusson, « Les élections à l'épreuve de l'Afrique », in *Cahiers du Conseil constitutionnel*, n°13 (Dossier : La sincérité du scrutin), janvier 2003.

[74]S. Paugam (dir.), *L'exclusion. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1996 et R. Castel, *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes ?*, Paris, Seuil, 2007.

Le problème de la démocratie électorale n'est pas propre à l'Afrique. Elle est également apparue en Europe dans le contexte d'une crise de la représentativité[75]. Des études ont montré la nécessité d'un changement dans ce domaine et fournissent des outils d'analyse pertinents. L. Blondiaux, Y. Sintomer, B. Manin, C. Girard et bien d'autres ont lié cette nécessité dans leurs travaux aux évolutions actuelles marquées par un changement idéologique qui accompagne les pratiques politiques dans la démocratie contemporaine[76]. Ce changement constitue un tournant délibératif de la démocratie[77].

À la lumière de ces évolutions, l'Afrique ne doit pas être laissée pour compte. Elle est invitée à passer à un paradigme délibératif, dont l'importance est de plus en plus évidente, et à améliorer ses pratiques en matière de politiques publiques par la discussion, le débat, la consultation, la participation, le partenariat, etc. Les études d'O. Giraud montrent un changement à travers les arrangements institutionnels et la diffusion d'une *"culture du compromis"* qui résout les divisions à l'origine des crises, de la violence et de la guerre[78]. La dynamique de l'action publique basée sur des décisions collectives nécessite une réorganisation des processus et mécanismes institutionnels pour intégrer une diversité d'acteurs et mettre la décision au débat. L. Blondiaux propose ensuite de faire de la réflexion une norme de l'action politique, ce qui permettrait de traiter les dissensions qui surgissent et de réduire les crises aiguës qui se manifestent sous forme de violence[79]. Elle légitime les actions qui sont le résultat d'un processus décisionnel inclusif et équitable auquel tous les citoyens peuvent participer et coopérer librement. L'obligation de savoir pourquoi on agit obligerait les acteurs à être vertueux.

Il est certain que les exigences éthiques créent les conditions de la légitimité et rationalisent l'action délibérative. Dans ce contexte, B. Manin développe une conception originale de la délibération, dans laquelle la volonté des acteurs et le processus de décision

[75] P. Rosanvallon, *La légitimité démocratique : impartialité, réflexivité, proximité*, Paris, Éd. du Seuil, 2008, p. 350.
[76] L. Blondiaux et Y. Sintomer, « L'impératif délibératif », *Politix*, vol. 15, n˚57, 2002. Voir aussi L. Blondiaux et *alii*, *La démocratie locale. Représentation, participation et espace public*, Paris, PUF, 1999.
[77] L. Blondiaux & B. Manin (dir.), *Le tournant délibératif de la démocratie*, Presse Sicences Pô, 2021.
[78]O. Giraud, « De la démocratie de négociation à la démocratie délibératives - débat théorique et trajectoire nationales », *Négociations*, n˚12, 2009, pp. 215-227.
[79]Cf. B. Manin, « Volonté générale ou délibération ? Esquisse d'une théorie de la délibération politique », *Le Débat*, n˚33, 1985.

sont la source de la légitimité de l'action publique[80]. Une pratique démocratique légitime est une pratique qui repose sur une éthique de la prise de décision dans une perspective processuelle et interactionniste pour tous les acteurs[81]. Cette philosophie affirme que, malgré les représentations variées, les acteurs politiques peuvent tout de même parvenir à un consensus sur les actions à entreprendre. La légitimité du processus décisionnel suppose alors que les acteurs directement impliqués dans le processus soient d'accord et que cet accord puisse incarner les valeurs démocratiques de référence proposées au niveau de l'organisation dans son ensemble. Elle doit être en mesure de garantir que tous les principaux acteurs politiques de la négociation collective sont en contact les uns avec les autres.

Les institutions démocratiques doivent être des lieux qui préparent le terrain pour des interactions dans lesquelles l'intersubjectivité et la réflexivité des participants peuvent s'exprimer. La légitimité de l'action délibérative garantira l'implication de toutes les parties prenantes, en équilibrant les partis pris et les débats et en assurant la protection des intérêts particuliers et la représentation des plus faibles. Mais il reste à savoir si le simple fait de valoriser les contributions de toutes les parties prenantes suffit à valider l'action délibérative.

Cette question nous rappelle qu'il est également possible de tomber dans le piège des dictateurs lorsqu'ils développent des stratégies visant à impliquer tous les acteurs de l'action politique dans leurs propres intérêts. Cela nécessite une révision du critère de rationalité de l'action politique dans un contexte démocratique. L'importance de l'action délibérée est établie dans le processus décisionnel. Un acte délibératif légitime est un acte qui garantit la participation de toutes les parties, mais qui établit également un juste équilibre dans l'organisation et la définition des pouvoirs politiques. Les propositions qui sont discutées ensemble doivent conduire à des actions responsables dans la vie démocratique, c'est-à-dire

[80] *Ibid*.

[81] La position de B. Manin peut être justifié à partir deux niveaux d'argumentation de l'éthique de la discussion pratique de Habermas : 1) un argument en faveur de la procédure de la discussion et 2) un autre en faveur de la compréhension pour une action (cf J. Habermas, *L'ethique de la discussion,* Trad. Hunyadi, Paris, Cerf, 1990). En effet, la première exigence de l'ethique de discussion pratique chez Habermas voudrait qu'au premier niveau de compréhension, le principe de discussion repose sur la procédure que tous les concernés prennent part à la recherche coopérative de la vérité dans laquelle seule peut valoir la force sans contrainte du meilleur argument (*Ibid*., pp. 18-19). La seconde exigence de la discussion pratique se justifie dans un processus d'intercompréhension qui assigne à tous les participants concernés l'adoption idéale de rôle effectué par chacun en transformant l'intersubjectivité en une opération publique pratique pour tous (*Ibid*., p. 19).

des actions qui peuvent créer du sens dans la vie collective. Cela signifie que les pays africains qui souhaitent participer à des expériences délibératives doivent le faire en toute sécurité. Ils doivent créer les conditions qui garantissent effectivement la participation des individus et des groupes à la prise de décision et à l'action collective.

Cette difficulté rend nécessaire la recherche d'un mécanisme qui soit au cœur des enjeux politiques actuels et qui permette de lier l'action politique aux demandes du peuple. Le renforcement des institutions démocratiques par une action politique fondée sur le consensus nécessite une réflexion sur une éthique délibérative qui examine les conditions dans lesquelles une procédure a été engagée pour parvenir à une décision politique.

De cette analyse contextuelle de la démocratie en Afrique, il ressort qu'il existe une argumentation politique naissante en matière d'éthique. L'analyse tend à mettre en évidence le décalage entre l'idéal de la démocratie et sa pratique dans la vie quotidienne des citoyens, pointant du doigt un problème théorique dans le contexte d'une réalité empirique très complexe. Cet argument doit être considéré comme tel afin de tester sa crédibilité. Est-il vrai qu'il existe un fossé entre la théorie démocratique et la réalité ontologique ? Si cela est avéré, il sera prioritaire d'analyser les raisons de cette divergence afin de tester nos hypothèses de base et de chercher des solutions aux problèmes démocratiques par la pratique du dialogue social.

1.2. Valeurs démocratiques, dialogue social et Afrique francophone: clarification des concepts

La recherche sur des valeurs démocratiques par les pratiques du dialogue social est l'une des voies possibles aux problèmes de la démocratie africaine. La nécessité de clarifier le problème nous amène à rechercher la cohérence entre les concepts liés à notre thème. Il existe, en fait, une pluralité de valeurs et il est question de définir et d'établir une hiérarchie entre celles qui peuvent être partagées dans un esprit démocratique et expérimentées dans la pratique du dialogue social. L'Afrique est aussi très grande. Les réalités

sont différentes ? C'est ce qui nécessite que l'espace africain auquel s'intéresse notre étude mérite d'être circonscrit et expliqué.

1.2.1. Valeurs démocratiques

Une valeur est *"ce qui est désiré, apprécié ou préféré"*[82]. En général, le terme fait référence à une dimension ou une qualité spécifique des personnes, des actions ou des choses qui sont appréciée, souhaitée ou préférée. Mais objectivement, c'est la valeur de ces personnes (*"personnes, actions ou choses"*) qui leur confère intrinsèquement plus ou moins de valeur ou d'intérêt. Une personne ou une chose peut donc être évaluée par rapport à sa finalité. C'est le sens dynamique de la valeur, que l'on retrouve dans ses diverses applications (économie, philosophie, esthétique, etc.).

L'examen de la théorie de la valeur économique permet également de comprendre la différence entre la notion de démocratie de marché, qui inclut les intérêts économiques, et une démocratie construite sur la base d'un *forum* auquel tous les citoyens participent et qui est motivée par la recherche de valeurs qui transcendent les intérêts individuels et collectifs. Par exemple, si la réussite sociale est perçue comme une valeur partagée par certaines personnes, notamment les Américains, la préférence déclarée sera pour le profit, la richesse et le luxe plutôt que pour la pauvreté, l'économie et la misère.

Une organisation sociale qui prend ces valeurs comme base est construite sur le modèle du marché, où les intérêts économiques sont en jeu. Les analyses de certains penseurs, comme celles de l'actuelle école des *"choix publics*", tendent à croire que les théories économiques apportent un soutien efficace aux décisions publiques ou à la construction d'un modèle d'action politique[83]. Cette école, qui s'est développée aux États-Unis dans les années 1960, estime que la théorie du choix rationnel est basée sur la politique[84]. Elle repose sur le principe

[82]A. Lalande, *Vocabulaire technique et critique de la philosophie* [1926], Paris, PUF, 1997.
[83]J. D. Lafay, « Les apports de la théorie des choix publics à l'analyse des problèmes de développement », in *Revue d'économie du développement*, n°3, 1993, pp. 103. M. C. Mueller, F. Facchini, M. Foucault, A. François, R. Magni-Berton, M. Melki, *Choix publics. Analyse économique des décisions politiques*, trad. 3è éd. Américaine, De Boeck, 2010.
[84]J. D. Lafay, *Loc. Cit.*, p. 104.

selon lequel les acteurs économiques et politiques opèrent selon la même logique : Ils essaient de promouvoir leurs intérêts personnels. La plupart des politiciens pensent que l'État est un tout, et les partisans du choix public estiment que chaque action doit servir les intérêts de plusieurs personnes[85]. Des dispositions doivent être prises pour que tout le monde en bénéficie. Si les règles du marché étaient appliquées à la politique, alors le même niveau d'efficacité devrait être atteint.

Cette école, dont la paternité est attribuée à J. Schumpter[86], enseigne que les mécanismes économiques fournissent les moyens des décisions politiques et que la démocratie est un arrangement institutionnel pour arriver à des décisions politiques dans lesquelles les individus ont besoin du pouvoir de décider par le biais de la compétition électorale[87]. Selon le point de vue sphinctérien, en fait, la démocratie vise à un compromis entre les fins privées poursuivies par les individus ou les groupes d'intérêt. Les actions politiques ou les choix électoraux sont motivés par les intérêts partisans des partis et non par des convictions politiques. En cherchant à appliquer les catégories et le modèle du marché, A. Downs suggère que les partis politiques devraient être considérés comme des entreprises concurrentes qui proposent leurs politiques aux électeurs[88].

La critique des auteurs contemporains, B. Manin, A. Le Goff, J. Cohen, C. Girard, nous permet de considérer la théorie de l'école publique de choix comme une construction sociale ou politique dans laquelle la relation entre les individus et les groupes dépend essentiellement de la forme d'institution marchande dont la finalité est de satisfaire leurs intérêts économiques. Il convient ici de décrier une conception instrumentale de la démocratie, qui ne peut être qu'un outil institutionnel permettant de prendre des décisions politiques par le biais de la compétition électorale. Le problème est que les théories économiques ne prennent

[85]Ibid., p. 113.
[86]G. Paquet, Schumpeter et l'autre théorie de la démocratie. In: *Document de travail*, Vol. 93, Université d'Ottawa, Faculté d'administration, pp. 1-10.
[87]J. A. Schumpeter, *Capitalism, socialism and democracy* [1942], trad. G. Frain, Paris, Payot, 1979. voir aussi les écrits de : K. Polanyi, *The Great Transformation*, New York : Rinehart, 1944. F.A. Hayek, *The Road to Serfdom*, Chicago : University of Chicago Press, 1944. D. McCord wright, *Democracy and Progress*, New York : Macmillan, 1948.Voir la presentation de : J. Leclercq, David McCord Wright, « Democracy and Progress », *Rev. Ph. de Louvain*, Troisième série, volume 48, n°17, 1950, p. 174.
[88]A. Down, *An Economic Theory of Democracy*, New York, Harper, 1957.

généralement pas en compte les droits, les obligations, les responsabilités, la participation et toutes les valeurs que cet *ethos* démocratique véhicule[89].

Il est significatif que la démocratie soit conçue sur la base de valeurs qui sont néanmoins nécessaires pour parvenir à la participation des citoyens. Cet argument est confirmé par les arguments d'auteurs contemporains comme A. Le Goff, considérant que les théories économiques de la démocratie assimilent les citoyens à des consommateurs passifs et considèrent le processus politique comme un conflit d'intérêts concurrents plutôt que comme la poursuite du bien commun[90]. J. Cohen, la démocratie suppose que les citoyens *"ont un engagement (politique) commun à résoudre les problèmes de choix public"* et que les préférences individuelles pertinentes sont celles qui déterminent la prise de décision[91]. Les préférences communes sont généralement le résultat d'une dure épreuve de délibération publique basée sur le bien commun.

La synthèse de ces arguments nous oblige à nous concentrer sur la perception des valeurs au sens moral. Car elle renvoie à un idéal qui donne un sens à un engagement politique qui va bien au-delà des questions d'intérêts matériels et économiques.

Cette préférence se justifie par le fait que ces valeurs sont enveloppées dans un idéal commun. Dans une perspective kantienne, les valeurs dignes de la construction sociale ne devraient pas être garanties par la poursuite d'un intérêt, mais par ce qui est rationnel et généralement accepté par les personnes. Selon Kant, la valeur des personnes, des actions et des choses s'apprécie plus ou moins en fonction de leur finalité[92]. Il considère que les êtres humains ont une valeur absolue et que les actions et les choses ont une valeur parce qu'elles contribuent à la réalisation des fins humaines. Cela dit, ces valeurs ne peuvent être évaluées par des indices économiques, mais peuvent être ordonnées par la vie humaine. Il sera alors

[89]Cf. G. Paquet, *Loc., Cit*., pp. 1-10.
[90]C. Girard, A. Le Goff, « Les théories de la démocratie délibérative », in : Girard C., Le Goff A. (dir.), *La démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Hermann, 2010, pp.11-112. C. Girard, La démocratie doit-elle être délibérative ? In : *Arch. Phil*., 2/2011, pp. 223-240.
[91]J. Cohen, « La délibération et la légitimité politique », in C. Girard et A. Le Goff (dir.), *Op. Cit.*
[92]Cf. E. Kant, *Fondation de la métaphysique des mœurs* [1785], trad. A. Renault, Paris, Flammarion, 1994, pp. 103-105.

compris que des valeurs telles que le respect de la vie humaine, la sécurité et la paix sont les valeurs en soi auxquelles il faut aspirer.

En d'autres termes, la valeur morale est la nature d'une action qui consiste en "*ce qui est intrinsèquement apprécié, admiré et préféré*". Cette catégorie de valeurs peut également prendre une forme politique lorsqu'elles se réfèrent à des concepts tels que la liberté, l'unité, l'égalité, la justice, la solidarité et sont préférables à l'esclavage, la division, l'inégalité, l'injustice, l'intolérance, etc. Les valeurs morales impliquent donc une intention pure, un engagement envers un idéal qui requiert un engagement collectif de la part des membres du groupe social. Reste à savoir s'il est possible de parler de ces valeurs dans une démocratie.

À première vue, il semble difficile d'imaginer un lien entre les valeurs, telles que ce qui est préféré et accepté par un individu ou un groupe, et la démocratie, comprise comme un idéal politique commun à tous. Les valeurs sont essentiellement subjectives et rien ne peut être considéré comme préféré, admiré et accepté par tous, alors que la démocratie concerne des faits objectifs. La prise du pouvoir et les conditions de son exercice sont prédéterminées par la loi[93].

Les valeurs, cependant, sont généralement pensées par ceux qui partagent les mêmes valeurs, par les membres d'une même communauté ou d'un même groupe social. Cet écart nous permet de formuler des valeurs qui sont démocratiques. Cependant, les objectifs qu'une société démocratique poursuit dans l'intérêt de ses membres sont essentiels à la démocratie. Ils exigent une "éthique" démocratique avec des valeurs telles que la liberté, la tolérance en tant qu'acceptation de la différence, la justice, l'égalité, qui sont objectivement fondées sur des concepts tels que les droits, les devoirs, les responsabilités, la participation, etc. qui riment avec démocratie. La démocratie est bien plus qu'un simple instrument au service d'intérêts particuliers, mais s'inscrit dans un processus qui nécessite une prise de décision collective, une opportunité qui donne à chacun une chance égale de faire des choix conscients après avoir été confronté à des visions du bien commun.

[93]Voit toute la conception rawlsienne de justice sociale ; cf. J. Rawls, *A Theory of Justice*, Cambridge, Harvard University Presse [1971], *trad. franç.Theorie de la justice*, Paris, Seuil,1987.

Les valeurs démocratiques sont celles qui, d'une part, sous-tendent les procédures et les coutumes typiques de la vie des nations dites démocratiques et, d'autre part, sont établies par les sociétés démocratiques elles-mêmes comme cadre de référence pour évaluer l'action publique légitime dans un régime qui fait appel à la pluralité des acteurs politiques. Quelles sont alors ces valeurs démocratiques ?

Les valeurs démocratiques, retenues à l'issu de ce parcours, sont : la *liberté*, qui permet aux gens de s'exprimer sans être inquiété ; la *citoyenneté*, qui donne le droit de faire preuve de solidarité et d'exiger un bien pour tous, et l'acceptation de la *diversité*, qui tolère la possibilité d'un mode de vie différent[94].

1.2.2. Le dialogue social

Par dialogue social, on entend les discussions qui ont lieu au sein de l'entreprise entre l'employeur et les salariés ou leur représentation respective. Mais il peut avoir une signification plus large et affecter des relations collectives plus étendues. Des recherches plus approfondies nous permettront d'en définir la signification et la pratique de manière plus détaillée.

Mais d'oret déjà, en tant que concept, Le dialogue social est de plus en plus répandu dans tous les domaines du travail public[95], dans les associations et dans les collectivités locales[96], notamment dans l'éducation[97], la santé[98], l'aménagement du territoire et

[94] Nous reviendrons sur une analyse plus approfondie des éléments des valeurs démocratiques dans notre prochaine étude ; voir le chapitre 5 sur le potentiel du dialogue social en tant qu'outil démocratique.

[95]M. Enguéléguélé, « Quelques apports de l'analyse de l'action publique à l'étude du politique en Afrique subsaharienne », in *Politique et Sociétés*, 27 (1), 2008, pp. 3–28. L. Fraisse, I. Guérin et J.-L. Laville, « Économie solidaire : des initiatives locales à l'action publique », in *Revue Tiers Monde*, n° 190, pp. 245-253.

[96]A. Mazeaud, « Dix ans à chercher la démocratie locale, et maintenant ? Pour un dialogue entre politiques publiques et démocratie participative », Communication aux Journées doctorales sur la participation et la démocratie participative, GIS « Participation du public, décision, démocratie participative », ENS Lyon, novembre 2009, http://www.participation-et-democratie.fr/fr/node/495.

[97]G. Gourgues, *Le consensus participatif. Les politiques de la démocratie participative dans quatre régions françaises*, th. , IEP Grenoble, 2010.

[98]M. P. Bertone, « Le défi de la fidélisation des personnels de santé dans les zones rurales: analyse des stratégies mises en œuvre dans sept pays d'Afrique francophone », in *Santé Publique*, 2018, pp. 33-43.

l'environnement[99]. Il gagne également du terrain dans l'action politique, car les conflits se multiplient et l'on cherche des moyens de gérer des projets communs impliquant toutes les parties.

Si le dialogue social s'est autant développé, c'est qu'il est de plus en plus considéré comme un principe d'action publique, un moyen de participation démocratique à la gestion du bien commun et un instrument de résolution des conflits. Les crises qui ont marqué l'histoire et divisent l'humanité aujourd'hui reflètent un désaccord sur la manière dont le bien public doit être géré. Le défi de l'utilisation du dialogue social est de trouver une forme de gouvernance moins conflictuelle qui tienne compte de la participation des citoyens à la prise de décision et à l'action collective. Le dialogue social permet ainsi de placer toutes les questions de gouvernance d'intérêt commun au centre du débat afin de capter les différents points de vue des membres de la société.

1.2.2.1. Le concept de dialogue social

Le concept est relativement nouveau (nous y reviendrons dans nos prochaines études) mais les pratique de négociations sont ancienne. Déjà dans un contexte de crise ouvrière à la fin du XVIIIè siècle, avec la Révolution française de 1789, et de développement économique après la Seconde Guerre mondiale, les négociations ont débuté avec les revendications ouvrières. Elles touchent un ensemble des problèmes sociaux. La pratique révolutionn le monde politique, en passant d'un gouvernement unilatéral à un gouvernement associé ou participatif dans lequel administrateurs et administrés agissent ensemble.

De nos jours le dialogue social devient une pratique large et peut être défini comme :

> *« [L'] expression qui couvre toutes les formes d'organisations et d'institutions chargées de réunir les partenaires sociaux (pouvoirs publics, patronats, syndicats, coordinations) en vue d'échanger leurs opinions pour prévenir les problèmes sociaux ou de leur trouver une solution quand ils apparaissent »*[100].

[99] J.E. Beuret, La conduite de la concertation pour la gestion de l'environnement et le partage des ressources.

[100] Cf. M. Lakehal, *Dictionnaire des questions sociales. L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux,* L'harmattan, 2005, p. 91.

Cette définition identifie deux aspects importants et complémentaires qui caractérisent le dialogue social : un aspect organisationnel et un aspect institutionnel.

Envisager le dialogue social d'un point de vue organisationnel signifie mobiliser la forme d'organisation dans laquelle les acteurs se réunissent et l'objectif auquel ils s'engagent. Dans le dialogue social, le concept d'organisation implique l'idée de hiérarchie et de coopération et fait référence aux modalités et procédures par lesquelles les acteurs de différents statuts (autorités publiques ou partenaires sociaux) agissent dans une dépendance mutuelle pour un objectif commun. L'idée de dialogue social ainsi conçue rappelle ce qu'E.H. Schein appelle :

> *« [Une] coordination rationnelle des activités d'un certain nombres de personnes pour l'atteinte d'un but explicite commun, via une division de travail et une hiérarchie de l'autorité et de responsabilités »*[101].

Cela fait du dialogue social une structure sociale dans laquelle des individus et des groupes ayant des intérêts différents développent des objectifs par la négociation. À cette fin, la nature institutionnelle de la structure sociale fournit un cadre de règles juridiques qui lui donne un sens et une stabilité dans le temps.

Le terme "*institution*" désigne les formes ou processus sociaux établis par lesquels la société s'organise. L'institution comprend les formes stables d'organisation sociale et fait référence à quelque chose qui est "dynamique, une action continue ou la mise en œuvre d'une idée afin de lui donner une forme finale fixe et statique, à laquelle on donne bientôt le nom ou l'institution". L'aspect institutionnel fait du dialogue social une organisation établie selon des règles qui donnent un statut supérieur aux intérêts éphémères de ses membres. Elle leur impose une certaine procédure qu'ils doivent suivre. C'est donc cette procédure qui garantit que les dimensions organisationnelles et institutionnelles permettent de comprendre le dialogue social comme un mécanisme adapté aux activités participatives.

[101]Cf. E. H. Schein, *Organizational Psychology*, Prentice-Hall 1970.

1.2.2.2. Les dispositifs de son fonctionnement

L'expérience pratique des professionnels du monde du travail et du mouvement syndical, nourrie par les travaux scientifiques des universitaires, a permis de construire un dispositif technique avec un vocabulaire adapté, qui permet de tester et de renouveler des projets de participation autour de concepts essentiels tels que la *consultation,* la *discussion* et et la *délibération*. Il est pratiquement impossible de parler de dialogue social comme mode de participation des acteurs du monde du travail sans faire le lien avec ce mécanisme. Il est conseillé de revenir sur chacun des concepts utilisés pour étudier ce mécanisme afin de mieux comprendre d'autres aspects pratiques du dialogue social.

1.2.2.2.1. La consultation

La *consultation est* la première étape du dialogue social. Elle exige un accord préalable pour comparer des notes, échanger des informations et des déclarations entre les parties ou les acteurs. Le dialogue social passe par cette partie du mécanisme qui prépare les acteurs à entrer dans la discussion. C'est une phase qui consiste à recueillir les avis contradictoires et les analyses qui peuvent influencer la décision. Le processus d'action participative vise à créer des espaces de débat et de réflexion, à l'instar de l'Institut de la concertation et de la participation civique en France, afin de donner aux praticiens du concert l'occasion de partager leurs pratiques et de promouvoir une véritable consultation. Ces réseaux de concertation fournissent aux autres acteurs une expertise pertinente afin qu'ils sachent ce qui est en jeu lorsqu'ils prennent part aux discussions. Mais quel est le contenu de ces concepts ?

Dans un ouvrage sur *La formation au dialogue territorial*, P.-Y. Guiheneuf et autres définissent la concertation comme ceci :

> *« [U]n processus de dialogue dont le but est de parvenir à des propositions acceptées par toutes les parties impliquées, des orientations ou des projets »*[102].

[102]P-Y. Guiheneuf et *al.*, *La Formation au dialogue territorial*, Ed. Educagri, 2006, p. 181.

Cette affirmation fait comprendre que la **concertation** vise un accord entre les participants en vue d'une prise de décision ultérieure, en jouant ainsi un rôle de prévention et permet aux acteurs de connaître les enjeux du projet ou de la décision à prendre. Elle joue un rôle d'orientation des débats, en mettant au profit des acteurs des techniques d'orientation dans la discussion. L. Mermet la complète en disant que l'objectif de la concertation est d'adapter les décisions aux besoins des acteurs en tentant d'ajuster les intérêts de chacun, même si la décision reste finalement au maître d'ouvrage ou à l'administration[103].

Cette finalité de la concertation est aussi perçue par J-E. Beuret dans sa définition de la concertation comme un dialogue horizontal entre les participants, dont l'objectif est :

> *« [L]a construction collective de visions, d'objectifs, de projets communs, en vue d'agir ou de décider ensemble »*[104].

Dans la pratique de la concertation, l'objectif n'est pas d'abord de prendre des décisions mais de mobiliser un large public autour d'un débat en vue des décisions importantes. C'est pourquoi on dit que la consultation est une phase préparatoire à la discussion.

1.2.2.2.1. La discussion

La *discussio*n : dans ce dispositif, la discussion est la deuxième étape du dialogue social. C'est une étape décisive des débats contradictoires où chacun des acteurs, ayant déjà été informé des enjeux du projet ou de la décision, est appelé à persuader et à convaincre les autres, par des arguments percutants, afin d'obtenir leur adhésion. En donnant des orientations stratégiques, elle est une condition pour que les initiatives de chaque acteur soient cohérentes avec les efforts des autres. L'enjeu est de clarifier les positions de l'ensemble des parties prenantes, d'analyser la pertinence de leurs arguments et de faire paraître une vision commune du problème puis une vision partagée. Une discussion menée dans cette condition permet de sortir des conflits pour arriver à une phase de collaboration.

---

[103]L. Mermet, Place et conduite de la négociation dans les processus de décision complexes : l'exemple d'un conflit d'environnement. In G.O. Faure et *al*. *La négociation, situation et problématiques*, *Nathan*, 1998.

[104]J.-E. Beuret, *La conduite de la concertation pour la gestion de l'environnement et le partage des ressources*, L'Harmattan, 2006, p. 71.

De nombreuses considérations philosophiques pertinentes ont été développées pour la discussion, la communication ou le débat. L'école de Francfort a proposé une éthique de la discussion qui représente au moins une réflexion sur les conditions et les possibilités de compréhension mutuelle des êtres humains dans une situation d'échange. Comme J. Habermas et K.-O. Appel ont été au début du développement de cette école sur cette question, ils ont systématisé une théorie dont le but est de formuler les normes qui doivent permettre un déroulement normal du débat et, si possible, d'établir les fondements de ces normes[105]. J. Habermas insiste sur une éthique de la discussion comme test dialogique qui examine les normes qu'elle n'invente pas mais qui existent déjà dans la vie quotidienne[106]. L'éthique de discussion d'Habermas semble être une reformulation de l'impératif catégorique de Kant sur ce qui doit être fait sans condition. Lorsque des actions sont entreprises sur la base de ce principe, elles sont morales. On le voit dans son projet d'éthique de la discussion lorsqu'il affirme que l'éthique de la discussion ne prétend pas se substituer aux *"intuitions morales quotidiennes"*. Les questions morales ne se réduisent pas au problème théorique de la validité des normes :*"La valeur sociale d'une norme dépend de son acceptation dans le cercle de ses destinataires"*. La reconnaissance d'une norme minimale par l'individu va toujours de pair avec l'existence sociale d'une norme qui doit être justifiée. Parce qu'elle fournit les raisons de l'acceptation de certaines normes, l'éthique de la discussion répond à une exigence sociétale.

K-O Appel tente de donner à cette éthique une base rationnelle. Dans un contexte où la science est censée être une rationalité technique, instrumentale et stratégique, qui ordonne tout en fonction d'un but, K.-O. Appel appelle à la complémentarité d'une rationalité procédurale qui doit être fondée sur une éthique existentielle. Car il estime que la validité d'une communication objective ne peut se passer du sens pragmatique-transcendant. Elle prend en compte la réalité même de la communauté dans laquelle chaque discours se développe et se déroule en fonction des contraintes de la vie et de la coexistence d'un groupe d'êtres. Les contributions de K.-O. Appel ont permis à J. Habermas d'établir sa théorie de la discussion[107], qui prend en compte une situation dans laquelle l'importance est accordée à la liberté

[105]Cf. J. Laurent, « Habermas et le sujet de la discussion », in *Cités*, n° 5, 2001/1, pp. 71-85.
[106]Cf. J. Habermas, « Notes pour fonder une éthique de la discussion », in *Morale et communication* (1983), trad. C. Bouchindhomme, Paris, Cerf, 1986, p. 118 ss et *De l'éthique de la discussion*. Traduit de l'allemand par M. Hunyadi, Paris, Cerf, collection "Passages", 1992.
[107] Cf. *Idem, De l'éthique de la discussion*, trad., M. Munyadi, Flamarion, 2013.

d'expression et à la spontanéité du comportement. Il en a déduit le principe de base de l'éthique de la discussion : la prise en compte de la situation concrète, de l'expérience humaine qui valorise et garantit la liberté d'expression dans le débat. Aucun débat ne sera productif s'il ne réunit pas les conditions qui garantissent l'exercice de la liberté d'expression et d'opinion.

Les enseignements de ces penseurs ont contribué à créer les conditions d'une discussion productive sur le principe de la liberté d'opinion et d'expression. Les parties prenantes ne peuvent réellement influencer le débat que si on leur donne la possibilité de s'exprimer librement et d'exprimer leurs opinions.

1.2.2.2.3. La délibération

La *délibération* est ce processus final qui débouche sur l'examen des possibilités favorables à l'individu ou aux groupes de faire un choix ou de prendre une décision. Elle est l'acte et le résultat d'une confrontation des arguments avancés par les parties prenantes et d'une évaluation de leurs forces dans le cadre d'une discussion. Il convient de repréciser que, dans le cadre de la démocratie, les protagonistes de la participation sont les gouvernants (peuple, citoyen) et les gouvernés (élus, représentants) et, impliqués dans un *forum* de discussions sur des questions d'intérêts publics. À la suite d'une discussion sur un projet précis, pour les parties, le défi serait de parvenir à une décision qui soit partagée par tous, malgré les divergences de points de vue et d'intérêts.

Le fondement de la théorie délibérative a été posé par Habermas, pour qui la légitimité démocratique repose sur le consentement d'individus dotés d'une capacité de rationalité, placés dans une relation d'intersubjectivité et désireux de parvenir à un consensus par la discussion. Elle est reprise par des mouvements philosophiques pragmatiques et théoriques qui indiquent un changement profond dans les formes et les registres de justification de la prise de décision démocratique. Certains travaux montrent que le fonctionnement de ces mécanismes est difficile à réaliser[108]. L'action publique visant à la production de décisions par des "ajustements d'intérêts conflictuels" correspond moins à une exigence de démocratie qu'à

[108]P. Lascoumes et J.-P Le Bourhis, Le bien commun comme construit territorial. Identités d'action et procédures. In: *Politix*, n°11/42, 1998, pp. 67-92.

une contrainte d'efficacité politique et administrative[109]. Toutefois, en impliquant un plus grand nombre d'acteurs, la délibération favorise l'acceptation sociale des décisions. Elle permet à la plupart des acteurs de participer à l'élaboration des décisions publiques et de transférer leurs différences à l'essentiel.

La *concertation*, la *discussion* et la *délibération* sont là les étapes indispensables au dialogue social. Puisque ces étapes visent l'intégration et la participation de tous les acteurs à un projet d'intérêt commun, il est possible de les tester comme outils de participation démocratique à des décisions politiques.

1.3. Désignation, délimitation et classification de l'Afrique francophone

Le besoin de définition, de délimitation et de classification des pays d'Afrique francophone se révèle nécessaire dans l'analyse des formes de pouvoirs, de la catégorisation des acteurs politiques et des organisations structurelles mises en jeu dans un processus démocratique[110]. L'espace francophone, à laquelle se réfère cette étude, ne représente certainement pas l'ensemble des pays qui partagent le français. Le souci est ici de délimiter le champ de notre étude, en distinguant un groupe de pays des autres, suivant les mêmes idéaux-types : réalités socioculturelles, économiques et politiques, ou encore des liens institutionnels de leur regroupement.

[109]Cf. J. Defrance, Donner la parole. La construction d'une relation d'échange. In: *Actes de la recherche en sciences sociales*, n°73, 1988. Cf. aussi L. Blondiaux, La démocratie par le bas. Prise de parole et délibération dans les conseils de quartier du XX^{è} arrondissement de Paris. In: *Hermès*, n° 26-27, 2000.

[110]Cette méthode répond aux perspectives d'anthropologie politique élaborées par Cl. Rivière qui préconise une démarche de classification, de comparaison et d'analyse critique pour mieux cerner son objet d'étude ; cf. Cl. Rivière, *Anthropologie politique*, Paris, Armand Colin/HER, 2000.

1.3.1. Regroupement par des critères sociolinguistiques et historiques

L'approche sociolinguistique soutient l'idée que la langue et les cultures sont un déterminant structurel d'un corpus social[111]. Ce critère permet de distinguer les zones linguistiques et culturelles plus ou moins homogènes. Il est utilisé depuis longtemps par les auteurs de la littérature africaine francophone et a permis de distinguer l'Afrique du Nord de l'Afrique subsaharienne francophone[112].

Il n'existe pas de type idéal qui pourrait être utilisé pour nommer et définir le Maghreb francophone. Selon la réalité socioculturelle, le Maghreb représente un ensemble de forces transnationales et transculturelles et une dynamique culturelle basée précisément sur le lien d'une langue française amenée de l'extérieur dans un espace politico-culturel maghrébin traditionnellement lié à d'autres langues (arabe et berbère) et à une culture musulmane. La dynamique sociolinguistique et multiculturelle est un élément essentiel dans la désignation de cette vaste zone, qui se situe entre la rive sud de la Méditerranée et la frontière sud du Sahara. La zone ainsi définie de l'Afrique du Nord francophone comprend des pays tels que la Tunisie, le Maroc, l'Algérie et la Mauritanie.

Ces critères de démarcation valident les considérations socioculturelles et linguistiques, mais donnent également lieu à d'autres interprétations. Cette délimitation s'explique par le niveau de développement économique relativement avancé des États du Maghreb par rapport à d'autres. L'aspect économique est l'un des facteurs qui jouent un rôle dans la vie politique. Elle peut être interprétée en fonction du fait que cette partie de l'Afrique faisait historiquement partie de l'ancien empire romain, ce qui la relie politiquement aux pays de la Méditerranée et culturellement au Moyen-Orient, dont les régimes ont des tendances monarchiques. Ce critère n'est cependant pas rassurant. La Libye est l'un de ces pays du Maghreb, mais ne partage pas

[111]Cf. É. Durckheim, « La conception matérialiste de l'histoire. Une analyse critique de l'ouvrage d'Antonio Labriola », in *Essais sur la conception matérialiste de l'histoire*", in *Revue Philosophique*, n° 44, 1897, pp. 645-651.T. Parson, L théorie sociologique systématique et perspective. In G. Gurvith, *La sociologie au XXè siècle*, Paris, PUF, 1947. É. Buyssens, « L'origine du langage articulé », *Revue de l'Institut de Sociologie*, n°3, 1949. F. H Tenbruck, « Les tâches de la sociologie de la culture », *Trivium*, [en ligne],12/2012, consulté le 10 mai 2020.

[112]Cf. J. Chevrier, *Anthologie de la littérature africaine*, Paris, éd. J'ai lu, 2008.

le critère de l'usage commun de la langue française. En bref, l'Afrique du Nord est autant – voir plus – arabe et berbère que francophone.

L'Afrique subsaharienne francophone est le terme utilisé pour décrire tous les pays d'Afrique subsaharienne dont le français est la seule langue officielle, tels que le Bénin, le Burkina Faso, le Congo-Brazzaville, le Congo-Kinshasa, la Côte d'Ivoire, le Gabon, la Guinée, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo ; ou comme l'une des langues officielles au Burundi, au Cameroun, en République centrafricaine, au Tchad, à Djibouti, en Guinée équatoriale, à Madagascar, au Rwanda et dans les États insulaires de l'Océan Indien (Réunion, Comores, Maurice, Mayotte et Seychelles).

Toutefois, l'élément uniforme fondé sur la langue commune, l'appartenance identitaire à une communauté et à un espace culturel commun ne suffit pas encore à démontrer l'homogénéité de l'Afrique francophone[113]. Les études sociolinguistiques reflètent cette difficulté : la "communauté linguistique", ce lieu théorique où l'on peut observer la relation entre la langue et la société, est en pratique beaucoup plus difficile à déterminer et à analyser qu'on ne le pense. Comme les critères de définition des communautés linguistiques ne sont pas toujours clairs, selon L. Moreaum[114], les différentes options politiques et décisions économiques prises sur la base de facteurs historiques et organisationnels interactifs doivent également être prises en compte.

L'élément historique permet d'identifier des traces de développements convergents et divergents d'acteurs, de groupes ou de pays. Ce critère permet une délimitation soit à l'intérieur d'une zone de culture examinée, soit transversalement. Sur cette base, l'étude des pays africains francophones fournit des éléments de l'héritage colonial dont l'influence est visible dans les coutumes, les institutions et les pratiques politiques.

À cette fin, le critère historique établit une distinction entre les pays africains de tradition coloniale belge et française. Les anciennes colonies belges comprennent le Burundi,

[113]La question de l'homogénéité de l'Afrique francophone ne nous intéresse pas substantiellement, mais méthodologiquement, surtout en relation avec d'autres questions que nous traitons. En d'autres termes, ils nous permettent de définir un espace socioculturel qui offre les mêmes idéaux-typiques qui nous permettent de discuter des questions de démocratie ou de dialogue social en Afrique.
[114]Cf. L. Moreaum, *Sociolinguistique : les concepts de base*, Mardaga, 1997, pp. 88 et ss.

l'Ouganda, la République démocratique du Congo (RDC) et le Rwanda, qui est redevenu anglophone. Le groupement de pays créé par la colonisation française suit les traces d'une ancienne configuration administrative. Les pays d'Afrique du Nord francophone forment ce groupe d'États du Maghreb, à l'exception de la Libye. Les pays francophones d'Afrique de l'Ouest forment une unité représentative de l'ancienne Afrique de l'Ouest française (AOF). Il s'agit des territoires actuels du Bénin, du Burkina Faso, de la Côte d'Ivoire, de la Guinée Conakry, du Mali, du Niger, du Sénégal et du Togo. L'Afrique centrale, anciennement connue sous le nom d'Afrique équatoriale française (AEF), est constituée des États du Cameroun, du Congo Brazzaville, du Gabon, de la RCA et du Tchad. Les autres régions regroupées sous le nom d'Afrique orientale française comprennent actuellement la Somalie, Djibouti, Madagascar, les Seychelles et les Comores. L'île Maurice, Mayotte et les Seychelles ont un statut particulier. Mayotte reste un département français d'outre-mer, tandis que Maurice et les Seychelles ont deux systèmes de gouvernement en raison de leur appartenance à la fois à la Francophonie et au Commonwealth. Bien qu'ils partagent le français comme langue avec d'autres pays, le système administratif anglophone est fondamentalement différent de celui des autres pays.

Ces communautés ont puisé dans leurs expériences historiques afin de concevoir et transcrire les normes et pratiques économiques, institutionnelles et politiques.

1.3.2. Regroupement par pratiques institutionnelles et rapport au droit continental

Les pratiques politiques et la production de normes dans les pays ayant le même passé colonial présentent des similitudes qui permettent de résumer les états de l'Afrique francophone. De nombreuses études ont montré que l'histoire a une influence sur la mise en place des institutions, la rédaction des constitutions et l'exercice du pouvoir en Afrique. Dans son analyse de la constitution, Y.-A. Fauré reconnaît un réflexe culturel qui prolongerait la domination politique des puissances coloniales, qu'il justifie par le travail d'appui technique des experts du Nord[115]. Il note ce qui suit :

[115]Cf. Y.-A. Fauré, Les Constitutions et l'exercice du pouvoir en Afrique noire. In: *Politique africaine*, n°1, 3/1981, pp. 34-52.

> *« Non seulement, dit-il, les corpus constitutionnels africains ont été élaborés en relation directe - organique, idéologique, etc. - avec ceux qui sont en vigueur chez les puissances coloniales, mais encore c'est chez ces dernières que s'est constitué le bloc de spécialistes du droit constitutionnel qui ont érigé leurs vues sur la matière en parole autorisée sur le texte officiel africain »*[116].

Le travail des spécialistes des anciennes puissances coloniales explique, selon Y.-A. Fauré, une certaine homogénéité constitutionnelle. Dans le domaine de la production légale, par exemple F. Dargent constate :

> *« [Il existe] des similitudes qui lient les États d'Afrique francophone au-delà de la communauté de langage, notamment en matière politique et constitutionnelle et ce sont celles-ci qui permettent d'opérer un regroupement »*[117].

Ce lien est très frappant en raison du mimétisme constitutionnel dénoncé par certains auteurs[118] et de la nécessité d'une véritable réforme pour adapter le droit aux réalités africaines.

Ces éléments valident les arguments avancés en faveur d'un regroupement selon des critères historiques et permettraient ainsi d'inscrire ces États africains francophones dans leurs définitions d'une politique de réappropriation ou d'harmonisation des normes et institutions communes. Ils comprennent également des critères basés sur des regroupements institutionnels.

Les regroupements par unités institutionnelles sont un élément essentiel dans l'analyse des organisations intergouvernementales. En fait, l'analyse institutionnelle propose une conception unifiée d'"*institution*", qui permet d'intégrer des éléments aussi nombreux qu'ils semblent incompatibles dans la littérature critique et de comprendre les interactions entre les individus et entre les règles de comportement institutionnalisées. Elle propose un cadre conceptuel et analytique unifié qui va au-delà des changements endogènes pour déterminer le contexte. Chaque champ d'investigation reflète le fonctionnement des structures politiques, économiques et socioculturelles.

---

[116] *Ibid*., pp. 34, 37-38.
[117] F. Dargent, « Les échecs du mimétisme constitutionnel en Afrique noire francophone. In P. Pactet , F. Melin-Soucramanien, *Institutions politiques, Droit constitutionnel »*, Paris, Armand colin, 2003.
[118] J. Du Bois De Gaudusson, « Les nouvelles constitutions africaines et le mimétisme », In *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997.

L'approche analytique nous invite également à considérer les efforts d'intégration des institutions politiques, sociales et culturelles communes entre les États[119]. Cette hypothèse permet de valoriser les institutions sous-régionales travaillant en partenariat intergouvernemental et interrégional et assurant la coordination des politiques sectorielles nationales par la mise en œuvre d'actions communes et éventuellement de politiques communes, notamment dans divers domaines caractérisés non seulement par des formes avancées de partenariat entre elles mais aussi par la capacité des États à agir au-delà d'un cadre géographique limité. Il s'agit de viser les États francophones à travers les organisations sous-régionales agissant en Afrique. Une telle distinction nous permet de retrouver les éléments d'intégration économique et monétaire dans des regroupements socio-historiques, comme indiqué ci-dessus.

Les États qui répondent à ce critère sont les États de la CEDEAO, Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest, qui forment l'UEMOA, Union économique et monétaire ouest-africaine, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, la Côte d'Ivoire, le Mali, le Niger et le Sénégal, Togo et de la Guinée-Bissau, et ceux de la CEEAC, Communauté économique des États de l'Afrique centrale, qui comprend le Burundi, le Cameroun, le Congo, le Gabon, la Guinée équatoriale, la RCA, le Rwanda, le Tchad et la RDC, à l'exception de l'Angola et de São Tomé e Príncipe, qui ne sont pas francophones.

Il convient également de reconnaître que ces institutions participent activement à la mise en place d'organisations régionales telles que l'OHADA, Organisation pour l'harmonisation du droit économique en Afrique. Ce dernier vise à donner corps à une vision de l'intégration communautaire par le droit. Son objectif est de contribuer à la création d'un espace économique unique en Afrique subsaharienne francophone, capable de répondre aux nouvelles exigences d'une économie intégrée et mondialisée et, par conséquent, de remédier à un certain nombre de non-conformités liées à l'existence massive de lois nationales contradictoires et souvent obsolètes, afin de doter le continent d'un environnement juridique et judiciaire favorable aux investissements étrangers, nécessaires à son développement[120].

[119]Cf. A. Greif, « Qu'est-ce que l'analyse institutionnelle ? », in *Tracés. Revue de Sciences humaines*, n° 17, 2009/2, pp. 181-210.
[120]Pour toutes les présentations relatives à l'OHADA, Cf. K. Mbaye, Avant-propos sur l'OHADA, Numéro spécial sur l'OHADA. In *Recueil Penant*, n° 827, 1998, pp. 125-128. P.-G. Pougoué,

L'OHADA pourrait être particulièrement intéressée par cette étude en créant un droit commercial continental. Cet argument se justifie par le fait qu'il s'agit d'un facteur d'unification et d'un instrument d'intégration des États africains, d'autant plus qu'il tente de contribuer de manière décisive à l'intégration régionale en transférant l'élaboration et la mise en œuvre du droit économique des autorités nationales à une entité supranationale. Bien que la zone OHADA soit ouverte à l'adhésion de tous les membres et non-membres de l'Organisation de l'unité africaine (OUA), l'actuelle Union africaine, elle réunit actuellement les deux zones monétaires CEMAC et UEMOA et compte dix-sept (17) États membres, appartenant à l'Afrique francophone, à savoir le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la République centrafricaine, le Congo, les Comores, la République démocratique du Congo (RDC), le Gabon, la Guinée, la Guinée-Bissau, la Guinée équatoriale, le Mali, le Niger, le Cameroun, le Sénégal, le Tchad et le Togo.

L'espace OHADA pourrait alors fournir un cadre idéal pour analyser non seulement les textes législatifs mais aussi les pratiques institutionnalisées du dialogue social entre les différentes catégories d'acteurs, c'est-à-dire les partenaires sociaux et les organisations syndicales représentant les organisations de travailleurs et d'employeurs. Un de ses objectifs est sans doute de remédier à l'insécurité juridique qui se caractérise par l'ancienneté des textes en vigueur. La plupart d'entre eux remontent à l'époque coloniale et ne sont manifestement plus adaptées à la situation économique et aux relations internationales actuelles. L'amélioration du fonctionnement des systèmes judiciaires des États membres reste également l'un des objectifs de l'OHADA afin de restaurer la confiance des investisseurs, de faciliter les échanges entre les pays et de développer un secteur privé efficace.

Cette étude est importante pour analyser le rôle des institutions intergouvernementales dans la promotion du dialogue social dans le cadre de nos recherches. Il sera utile pour examiner le dialogue social et la participation des travailleurs au fonctionnement des

---

Présentation générale et procédure en OHADA, Presses Universitaires d'Afrique, Yaoundé, 1998 et J. Issa-Sayegh, Quelques aspects techniques de l'intégration juridique : l'exemple des actes uniformes de l'OHADA. In : *Revue de droit uniforme*, UNIDROIT-Rome, 1999.

entreprises[121]. Il nous permettra de comprendre encore plus avantageusement les pratiques du dialogue social en tant qu'expression de la pratique démocratique.

1.3.3. Regroupement selon le critère des jeunes démocraties

L'argument politique est également développé sur la base d'un critère fondé sur les nouveaux États démocratiques, dont la transition sans fin entraîne de nombreuses crises et la persistance de considérations tribales, ethniques ou claniques.

Le caractère récent de la démocratie est lié au fait que la première transition, héritée des constitutions démocratiques des grandes puissances coloniales, a été très vite brisée par la création de partis individuels. Les années 1990 ont marqué le début d'une nouvelle transition d'un régime autoritaire à un régime démocratique[122]. Une vague de transition a eu lieu soit sans rupture de l'ordre juridique et en réécrivant la constitution existante, comme au Sénégal, en Mauritanie et au Gabon, soit par le biais de la législation, comme en Côte d'Ivoire et au Cameroun, où les constitutions reconnaissaient déjà le caractère multipartite. Mais dans la plupart des pays francophones, la rupture a été faite par l'adoption d'une nouvelle constitution suivant la procédure de révision de la précédente. Nous assistons à des transitions négociées, à l'issue de tables rondes, de conférences nationales ou du *"Forum des forces vives"*, où les consultations ont abouti à des solutions véritablement consensuelles.

La tenue de conférences, forums, tables rondes et autres consultations politiques au niveau national conduit aux pratiques de consultation, de débat et de délibération caractéristiques des régimes démocratiques. Dans la plupart des pays africains francophones, cependant, le processus de transition démocratique n'a pas été couronné de succès. La phase de consolidation des acquis démocratiques, qui doit aller de pair avec la mise en place effective de nouvelles institutions démocratiques qui doivent fonctionner normalement,

[121]Cf. E. K. Alaki, *La participation du salarié au fonctionnement de la société anonyme en droit Ohada*, Université de Lomé, Mémoire de DESS Droit des affaires, 2004.

[122]Les premières transitions, issues de la colonisation années 1960, marquent le passage de régime colonial au régime indépendant. Les aspects de la vie démocratique ont été très vite occultés par le régime des partis uniques caractérisé par une gestion opaque, partisane ou clanique des affaires de l'État.

semble avoir été définitivement abandonnée[123] et a été abandonnée[124]. De nombreuses crises politiques, sociales, économiques et institutionnelles se sont succédées et ont contribué à ralentir, partiellement ou définitivement, le processus de démocratisation dans certains pays. Si les progrès démocratiques n'ont pas été neutralisés par un retour à l'autocratie, comme au Zaïre, aujourd'hui République démocratique du Congo, ils ont au moins été bloqués par des crises. Des guerres civiles ont eu lieu après la mise en place des institutions démocratiques, comme ce fut le cas au Burundi, au Rwanda et au Congo Brazzaville immédiatement après les premières élections démocratiques.

Le processus démocratique s'effondre de temps en temps à cause des coups d'État civils, comme au Togo, à Madagascar, récemment au Burkina Faso, et des coups d'État militaires, comme au Mali, au Niger et en Côte d'Ivoire. La transition est également rendue impossible dans la plupart des pays par la pratique de la *"restauration autoritaire "*[125], caractérisée par le refus de modifier le changement de pouvoir, le maintien *ad vitae aeternam* des régimes au pouvoir, par des révisions constitutionnelles qui brisent le blocage des limites de mandat en faveur du changement démocratique. Ce rituel est pratiqué dans la plupart des pays d'Afrique noire francophone comme le Gabon, le Togo, le Cameroun, la Guinée, le Tchad et le Congo.

Dans une telle situation, le pouvoir du débat pourrait remettre au premier plan la recherche des moyens de rétablir véritablement la démocratie en Afrique. Mais nous devons encore nous interroger sur la sincérité des débats qui s'y déroulent. Au lieu de mener des débats constructifs et de présenter les véritables défis d'une vie organisationnelle commune, B. Sakpane-Gbati présente que les débats ont fait place au mensonge, au despotisme, à la calomnie, au discours de haine et même au discours tribal[126]. Le climat politique, qui est modifié par l'accentuation des divisions personnelles, politiques et ethniques, conduit à une crise de confiance entre les différents acteurs de la démocratie. Les mouvements sociaux créent et demandent que la question de la démocratie soit remise à l'ordre du jour. Les

[123]Cf. R. Sandbrook, " Transitions without consolidation: democratization in six African cases ", in *Third World Quarterly*, 17 (1), mars 96, pp. 69-87.
[124]Cf. G. Menga, Congo *: la transition escamotée*, Paris, Harmattan, 1993.
[125]F. Akindès, *Les mirages de la démocratie en Afrique subsaharienne francophone*, Dakar, CODESRIA, 1995.
[126]B. Sakpane-Gbati, La démocratie à l'africaine. In : *Éthique publique, Revue international d'éthique sociale et gouvernementale*, vol. 13, n° 2, 2011.

manifestations de rue deviennent de plus en plus intenses. En Tunisie et au Burkina Faso, ils ont contribué au renouvellement du personnel politique, mais la transition n'a pas encore repris. On peut voir dans ces manifestations une tentative de reconquête de la souveraineté incarnée par le peuple. Ils peuvent être interprétés comme l'un des éléments de la participation démocratique.

Comme l'a montré cette analyse, les critères de définition de l'Afrique francophone sont complexes, d'autant plus qu'ils se recoupent et sont souvent en conflit les uns avec les autres. Il serait donc important de se mettre d'accord avec Merleau uniquement sur le statut d'indicateur de ces critères afin de faire des hypothèses sur le degré de cohésion qui unit les différents pays dans une communauté linguistique :

> *« Ces critères passent donc du statut de facteurs suffisants qu'ils avaient dans les conceptions traditionnelles à celui de facteurs nécessaires, mais pas suffisants »*[127].

Il faut également tenir compte du passé colonial de ces pays, qui non seulement montrent une convergence par un héritage commun, mais ont également des problèmes d'adaptation des normes juridiques. La priorité doit être donnée aux efforts de structuration institutionnelle et fonctionnelle initiés dans le cadre des organisations régionales ou sous-régionales. Leur poids dans la mise en place des mécanismes de dialogue social pourrait jouer un rôle dans l'analyse de ces pays, qui sont particulièrement touchés par les difficultés de mise en œuvre des valeurs démocratiques.

L'Afrique francophone, à laquelle nous nous intéressons, est la partie du continent qui est presque homogène et unie par la pratique linguistique traditionnelle, les facteurs historiques et socioculturels et par les efforts d'intégration économique, politique et juridique. Notre étude porte sur ce noyau de l'Afrique de l'Ouest, de l'Afrique centrale et de Madagascar, qui comprend des pays tels que le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, l'Afrique centrale, le Tchad, la Côte d'Ivoire, le Congo, la Guinée équatoriale, le Gabon, la Guinée, la Guinée-Bissau, le Mali, le Niger, la RDC, le Sénégal, le Togo et Madagascar.

Comment entendons-nous mener cette étude ?

[127] Merleau, *Op. Cit.*, pp. 92-93.

2. Question de recherche et éléments de méthodologie

L'un des domaines qui reste est en effet un défi pouvant amorcer le développement intégral, social, et économique en Afrique, est la démocratie, ou pour être plus précis la démocratie. L'écart constaté entre l'énonciation, la théorie et la vie démocratique est tel qu'il invite tout observateur sérieux à une question de savoir son origine et de chercher comment le combler. Ceci exige des investigations sérieuses, une recherche approfondie et de pointe. C'est la raison de notre recherche orientée particulièrement sur la porte d'entrée pouvant permettre une participation générale de la population à la vie démocratique. Cette porte d'entrée est le Dialogue social, tel que conçu et pratiqué dans le monde du travail. Ainsi notre recherche vise à poser le dialogue social comme un tremplin où les valeurs démocratiques peuvent être intégrées dans la vie des peuples et permettre au peuple de choisir, d'orienter, de fonder et vire son destin.

Aussi, nous souhaitons établir l'intérêt de cette étude, justifier notre thème en explicitant les concepts de valeurs démocratiques et de dialogue social dans un environnement africain francophone - espace choisi pour notre étude -, soulever la problématique de la thèse et clarifier les méthodes puis l'organisation du travail.

2.1. Problématique, objectif et hypothèse

Il ressort du débat précédent que le problème de la démocratie en Afrique est avant tout un problème de conception. La rhétorique tend à montrer que la démocratie actuelle a été "*inventée*" par les entrepreneurs de la démocratisation au profit des détenteurs du pouvoir autoritaire[128], mais pas au profit du peuple. Une telle démocratie est une source de conflit et de crise sur le continent parce qu'elle ne parvient pas à rassembler les points de vue et les

[128]Cf. J.-F, Bayard, « La démocratie à l'épreuve de la tradition en Afrique subsaharienne », in *Pouvoir* n° 29 – La démocratie en Afrique –, pp. 27-44.

intérêts. D'une part, piégés par la volonté de conserver le pouvoir, les détenteurs du pouvoir constituent des moyens de protéger leurs intérêts sans véritable enjeux et engagement politique. D'autre part, les citoyens ont le sentiment de ne pas être pris en compte dans le processus décisionnel ne peuvent le contester que parce qu'ils ne se sentent pas impliqués dans ses procédures. Il est important de poser cette question légitime : Comment, alors, inventer une façon de vivre ensemble qui solliciterait une large participation de tous et qui exige l'acceptation du pluralisme démocratique, malgré les divergences entre intérêts moraux et valeurs culturelles ?

La démocratie exige l'acceptation d'une pluralité de valeurs et de points de vue divergents. Il existe sans aucun doute des principes démocratiques fondamentaux qui constituent la base de valeurs communes que nous aimerions voir se répandre partout. Mais cette reconnaissance des valeurs universelles ne doit pas occulter les caractéristiques spécifiques d'un peuple. Ces principes généraux de la démocratie peuvent être exprimés de différentes manières et dans différents contextes spécifiques. Elle dépend aussi de la capacité de chaque peuple à définir les modalités et les critères d'appropriation des valeurs démocratiques et à savoir les articuler avec ses propres valeurs et dans son propre contexte. Dans ce cas, la question est aussi : est-il possible de parvenir à une démocratie dans une perspective de compromis ou de consensus, où des intérêts et des points de vue divergents peuvent finalement trouver un accord ?

Le problème étant manifestement la question de la participation des citoyens à la vie publique, le paradigme du dialogue social[129] ne serait-il pas un moyen approprié pour

[129]Le terme "paradigme" dans le double sens du terme est celui de Platon et de Thomas Kuhn. Pour Platon, le paradigme fait référence à un archétype, un modèle qui peut être inspiré pour agir et transformé pour l'action. Le terme est souvent utilisé par Platon dans la théorie de l'action et trouve son application en politique. Selon le modèle platonicien, l'art politique doit s'orienter vers le modèle du bien, de la justice, de la modération, mais dans la pratique, il doit laisser transparaître les vertus particulières, comme la limitation de l'idéal. En d'autres termes, toute politique basée sur le modèle de ce qui est considéré comme idéal est source d'action exemplaire ; cf. V. Goldschmidt, « Le paradigme dans la théorie platonicienne de l'action », in *Revue des Études Grecques*, tome 58, fascicule 274-278,1945, pp. 118-145. Alors qu'il se réfère à Thomas Samuel Kuhn comme un point de vue ou une méthode à suivre en science. Le terme a une fonction normative. Pour Kuhn, il s'agit d'un ensemble de théories, de méthodes et de critères d'évaluation partagés par la communauté scientifique qui permettent de "déterminer la légitimité des problèmes et aussi des solutions proposées"; cf.Th. Kuhn, The *structure of scientific of revolutions* [1962, 1969] trad. fr. *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1970. Dans les deux sens, le dialogue social ne peut en effet pas refléter toute

rechercher des valeurs sur lesquelles un consensus est possible dans un pluralisme démocratique ?

Étant donné la situation complexe des démocraties en Afrique, l'objectif de cette recherche est d'examiner le rôle du dialogue social dans l'intégration des valeurs démocratiques dans la réalité socioculturelle de l'Afrique de manière pratique. L'objectif est d'analyser les relations de travail et les mécanismes de consultation, de discussion et de consensus établis dans le cadre de ce dialogue social afin de comprendre les conditions de son efficacité et les difficultés de sa mise en œuvre dans la pratique, en vue de proposer une manière plus interactive de participer au processus décisionnel et à l'action participative.

Si nous acceptons que la démocratie dépende de la participation du peuple au gouvernement des États, nous pensons que nous devons *accorder une grande priorité à la pratique de la consultation* et travailler sur les formes de dialogue entre les partenaires sociaux, ceux qui gouvernent et ceux qui sont gouvernés. Cela correspond aux perspectives partagées par la plupart des auteurs, pour lesquels il est nécessaire d'associer tout ou partie du public à un échange de la meilleure qualité possible afin d'en faire des acteurs du processus de décision dans un secteur donné de l'action publique[130].

Certes, il existe des principes de base de la démocratie - multipartisme, élections, droits de l'homme, etc. - qui véhiculent un noyau de valeurs communes à l'humanité. Mais c'est aux peuples africains de les articuler avec leurs valeurs spécifiques dans une symbiose harmonieuse des cultures. Ces valeurs peuvent certes faire l'objet de désaccords, mais elles peuvent aussi faire l'objet de compromis afin de conserver les valeurs essentielles au vivre ensemble. Ainsi, les valeurs démocratiques seront celles largement partagées par la majorité, grâce aux moyens créés pour une discussion et une consultation réussies. Car il est possible de procéder à des consultations, des débats et des consensus en vue d'une citoyenneté active.

---

l'étendue de la nature et des formes de la démocratie, mais il peut avoir un contenu symbolique lié à un modèle. Elle requiert un ensemble de valeurs communes ou un savoir-faire théorique et a une fonction éducative car elle doit argumenter par analogie. Il nous permet d'établir ce type d'argumentation en disant, par exemple, que le dialogue social peut servir de modèle parce qu'il est capable de transmettre ses valeurs, son savoir-faire à la démocratie.

[130]*G. Gourgues*, *Les politiques* de *démocratie participative*, Grenoble, Presses universitaires *de* Grenoble, coll. « Libres cours », 2013, *p.* 13.

La démocratie n'est pas seulement une question de représentation des valeurs. Elle est également le théâtre de négociations. Cette dimension exige l'utilisation des moyens politiques les plus conformes à l'esprit démocratique pour transformer les idées théoriques en réalité, c'est-à-dire en pratique. Une fois de plus, l'importance de la participation est démontrée lorsque, dans une démocratie, les citoyens se réunissent pour échanger des idées, les développer en un projet et les traduire ensuite en action politique. C'est pourquoi nous pensons également que *les instruments de dialogue sont ici indispensables* pour évaluer les enjeux d'un projet d'intérêt commun.

Le dialogue social est le domaine de l'expérience. Elle peut aider à traduire l'esprit démocratique dans la réalité en favorisant la compréhension et le consensus entre les différentes composantes de la société par des types de consultation ou d'échange d'informations, de négociation et de discussion. La fonction du dialogue social étant d'intégrer les groupes sociaux dans la prise de décision collective, il pourrait utilement servir de support dans la pratique des négociations ou pour trouver les solutions souhaitées entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions d'intérêt commun ou sur des questions de politique économique et sociale.

Dans ce cas, le paradigme du dialogue social pourrait être utilisé favorablement dans la recherche de valeurs sur lesquelles un consensus peut être atteint dans le pluralisme. Cependant, la pratique du dialogue social en Afrique a jusqu'à présent été piégée dans le jeu des groupes d'intérêt (pouvoirs traditionnels, syndicats, partis politiques, groupes ethniques, etc.) Comme un modèle fondé sur l'individualisme n'est pas toujours spontanément compatible avec la réalité africaine, il convient de travailler davantage sur les formes et l'organisation du dialogue social entre les partenaires sociaux en vue d'une intégration plus inclusive.

2.2. Les contributions antérieurs et l'intérêt de la recherche

Les recherches menées dans le même domaine que le nôtre ont abouti à des résultats sous forme de solutions ou de théories considérées comme idéales pour résoudre les problèmes soulevés. Ces résultats d'études antérieures fournissent un cadre pour l'orientation de notre travail. Ils fourniront certainement les outils d'analyse nécessaires pour approfondir notre sujet. Il s'agit de prendre en compte les constructions théoriques déjà présentées dans le domaine qui concerne les domaines de notre recherche. Ces éléments serviront de points de référence et de cadre théorique idéal pour guider et enrichir le problème et fertiliser les hypothèses préliminaires de la recherche.

2.2.1. La revue de la littérature

Pour les questions de pertinence et d'efficacité, cette recherche doit s'inscrire dans une série de contributions qui sont déjà bien établies tant au niveau doctrinal qu'à celui de l'expérience pratique.

D'un point de vue doctrinal, la recherche du dialogue social nécessite un approfondissement de *"l'éthique de la discussion"*. Elle est basée sur la compréhension mutuelle et l'accord entre les acteurs politiques. Les éléments de référence de cette approche sont la justice procédurale selon J. Rawls[131] et la *"méthode de communication"*, en tenant compte des critères de validité attribués à la théorie de la discussion discursive de J. Habermas[132]. Ces références ont une très grande pertinence pour le dialogue social. Elles sont en effet issues des théories prônant un processus de discussion équitable et légitime. La doctrine de Rawls met l'accent sur la justice procédurale en valorisant le droit de tous les citoyens à participer à la prise de décision. En effet, dans son commentaire sur Rawls, E. Picavet a déclaré que la dimension procédurale fait partie des exigences morales de la justice qui concernent les modalités, c'est-à-dire le processus de prise de décision ou de délibération

[131]J. Rawls, *Théorie de la justice, Op. cit*.
[132]J. Habermas, *De l'Éthique de la discussion, Op. Cit*. et *Droit et démocratie. Entre faits et normes, Op. Cit.*

d'une décision[133]. Certaines de ces exigences s'appliquent aux procédures de consultation ou de participation, de gestion et de prise de décision ou d'évaluation, y compris les modalités de participation au dialogue et à la prise de décision. Ces exigences sont les points fixes des institutions morales en ce qui concerne les modalités de consultation et de prise de décision. J. Habermas, pour sa part, insiste sur l'idée qu'une décision est légitime si elle est prise dans le cadre d'un processus démocratique qui permet la participation de tous. Il convient alors de rechercher les conditions d'une discussion équitable entre les parties.

Il est certain que l'étude de ces différentes théories philosophiques et politiques nous aidera également à approfondir l'influence que l'éthique du débat pourrait avoir sur l'approche du dialogue social.

Cependant, la recherche doit également être façonnée par d'autres expériences pratiques. Il existe des expériences démocratiques plus ou moins reconnues qui tendent à démocratiser l'action publique ou à faciliter les initiatives citoyennes. De nombreux auteurs ont proposé une analyse de la participation dans le contexte de la participation aux GIS, ou encore des travaux de l'institut de concertation, offrant une forme de réflexion ou un outil d'analyse en examinant les pratiques actuelles et la critique. Ils ont pu mettre en lumière des initiatives innovantes de participation civique et ont permis de rassembler les idées et les points de vue des différents acteurs de la démocratie. L'objectif est de participer aux évolutions souhaitables de ce travail, qui offre des éléments de réflexion collective et contradictoire. L'objectif de ce travail est de permettre un meilleur dialogue entre les institutions et les citoyens afin de faciliter la participation active. Ils discutent de la question de la nature ou de la forme du dialogue, de sa procédure ou de son objet.

Il nous sera particulièrement rappelé les travaux de recherches qui ont précédé cette étude et dont les apports significatifs ne manqueront pas. À ce sujet, l'exemple des recherches de G. Gourgues illustre une critique des formes de participation du haut vers le bas qu'il considère comme non fondée[134]. La nouvelle question du sens démocratique pose celle du projet politique qui doit animer la mise en place de dispositifs participatifs. Le sens politique

[133]É. Picavet, *" Justice procédurale "*, in *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013.
[134]Cf. G. Gourgues, *Les politiques de démocratie participative, Op. Cit.*

de la démocratie participative et délibérative dépasse le cadre d'un discours managérial[135], dans lequel la démocratie classique s'est longuement installée.

L'implication de toutes les parties prenantes pourrait conduire à de meilleures politiques publiques. Elle pourrait ainsi restaurer la confiance dans la politique et promouvoir le sens de la responsabilité collective. Il s'agit de partir des besoins sociaux et d'encourager la participation de la population aux décisions publiques. La thèse de Colas-Degenne est donc un exemple de participation fructueuse à travers un dialogue sur la vie scolaire, qu'elle considère plus démocratique car il implique une large consultation de tous les acteurs du système éducatif[136]. Une autre étude, réalisée par S. Damart et portant sur l'aspect procédural de la prise de décision, s'est concentrée sur les outils d'aide au processus décisionnel[137]. Il précise la nature des liens et de la contribution des outils d'aide à la décision et des approches de consultation. C. Gissinger-Bosse a analysé le cadre démocratique et juridique dans lequel les jurés siègent et a prouvé que le but du dialogue est de s'assurer que tout le monde, y compris les minorités, est représenté[138]. Cela crée les conditions pour garantir l'objectif du dialogue social : hâter la participation démocratique à la prise de décision.

Ces contributions seront certainement utiles pour l'analyse des valeurs qui peuvent être appliquées au travail de dialogue social dans l'option de promouvoir la pratique démocratique. Cependant, la spécificité de notre étude réside dans la recherche d'une impulsion démocratique par la mobilisation des ressources et des valeurs africaines.

---

[135]Cf. H. Fayaul, *Administration industrielle et générale*, Dunod, 1999 : Le discours managérial est un ensemble des pratiques discursives, écrits ou non écrits qui véhicule une conception utilitariste de la personne et des relations humaines, considérées dès lors comme des ressources à mobiliser au profit de la maximisation du bien-être. Développé à la suite d'une conception une forme de rationalisation ou d'organisation scientifique du travail de Taylor, à travers les six fonctions - contrôler, commander, coordonner, organiser, superviser et produire -, repris par H. Fayol qui préfigure la conception d'un manager organisateur, producteurs un discours organisateur ayant pour but de prévoir, de commander, de contrôler, et de coordonner les activités du travail. Instrument de pouvoir et d'autorité, ce discours a imprégné partout le domaine organisationnel et structure longuement le domaine politique. Ce paradigme d'organisation laisse peu de places aux ouvriers dans la participation dans la gestion de l'entreprise.

[136]I. Colas-Degenne, *Dialoguer dans l'Éducation nationale : de la consultation au débat public* (1973-2003), thèse pour le doctorat en Sciences de l'éducation, Université Paris-Descartes, 2012.

[137]Damart, Une *étude de la contribution des outils d'aide à la décision aux démarches de concertation. Le cas des décisions publiques de transport*, thèse pour le doctorat en Sciences de gestion, Université Paris IX Dauphine, 2003.

[138]C. Gissinger-Bosse, *Vers une conversion démocratique. Analyse du dispositif de parole de la cour d'assises*, th., Sciences de l'information et de la communication, Université de Strasbourg, 2012.

Dans cette perspective de mobilisation des valeurs démocratiques et d'articulation des normes, valeurs et pratiques démocratiques dans le dialogue social, notre étude s'étendra à l'examen des usages dont les conséquences peuvent servir à structurer et développer le dialogue. Les sociétés africaines ont sans aucun doute une expérience de la participation. La prochaine étape consistera à analyser ces expériences africaines, les structures participatives et les différents domaines de travail, et à découvrir les ressources environnementales qui peuvent être mobilisées pour la participation démocratique. Des études juridiques comparatives réalisées par un groupe d'auteurs africains et africanistes, comme les travaux de P. G. Pougoué[139], O. Sidibé[140]et A. Emane et d'autres écoles, dans le domaine de la réforme du droit du travail en Afrique francophone, contribuent à l'approfondissement des aspects juridiques de la matière. Ils nous donneront des conseils pour comprendre la relation entre les valeurs démocratiques et le droit.

Dans un effort d'argumentation, l'objectif est de saisir la cohérence interne de ces valeurs et leur relation avec d'autres valeurs importantes et de montrer leur pertinence, mais aussi leur ambiguïté, afin d'arriver à des relations de valeurs en référence mutuelle.

2.2.2. La pertinence et l'intérêt de la recherche

Il est possible de percevoir que les difficultés rencontrées par les démocraties en Afrique se situent au niveau de la compréhension et de l'acceptation des valeurs en jeu : la liberté individuelle, qui confère des droits et impose des obligations ; la citoyenneté, qui permet la participation à la vie politique ; et la représentativité du pouvoir, qui a une fonction de régulation. Les défis qu'il faut alors relever sont ceux de l'explication, de la clarification, voire de la réinterprétation des valeurs démocratiques et de leur justification. Dans tous les cas, les défis consistent à surmonter les désaccords entre les individus, les groupes et les

[139]P-G. Pougoué, " Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française ", in *Bulletin du droit comparé du travail et de sécurité sociale*, n° 5, 1987, pp. 3-37.
[140]O. Sidibé, " La participation dans les pays d'Afrique noire francophone. Bilan et perspective", in *Bulletin du droit comparé du travail et de sécurité sociale*, Bordeaux I, 1983, pp. 38-70.

institutions et à prévenir les risques, en particulier le danger de rupture, de marginalisation et d'exclusion des individus et des groupes dans la gestion des affaires publiques.

L'étude en question pourrait présenter un intérêt scientifique dans la mesure où elle traite d'un débat sur l'évolution du concept et des pratiques de la démocratie en fonction de la réalité de l'Afrique francophone. Les résultats de l'étude contribueront sans aucun doute à faire avancer la recherche et à libérer la pensée scientifique des frontières traditionnelles d'une *"société close"*, celles de la démocratie formelle classique, en s'inspirant des prémisses épistémologiques d'une *"société ouverte"* poppérienne[141]. Mais son application pratique contribuerait à l'étude d'autres modes de résolution des conflits et à la recherche de nouveaux moyens pacifiques de traiter les problèmes. En vue d'une discussion pragmatique et existentielle sur les normes éthiques, la validité des règles d'action basées sur les critères d'universalité, cette étude pourrait aussi faciliter la recherche d'une solution à la question de savoir comment la démocratie peut s'adapter aux réalités africaines.

2. 3. Approche, méthode et organisation de la recherche

Il est vrai que les politiques publiques méritent une approche pluraliste qui n'exclut pas la philosophie, les sciences politiques, la sociologie ou le droit. La recherche de normes d'action à travers les pratiques du dialogue social, par exemple, ne peut se faire sans recourir aux sciences sociales, qui traitent de l'organisation pratique de la société. Ceux-ci peuvent être mis en évidence dans l'analyse des phénomènes organisationnels, notamment les processus de dialogue social et les relations de pouvoir entre acteurs. En particulier, mais pas exclusivement, la pratique philosophique nous permettra de réfléchir à ces questions et de développer une pensée critique.

La méthode utilisée est basée sur des observations et des données empiriques. Il s'agit d'observer comment les gens s'organisent pour prendre des décisions publiques, tant au niveau informel qu'institutionnel. Mais sera également utilisée une analyse documentaire, basée sur

[141]Cf. K. Popper, *The Open Society and Its Enemies* [1945] Trad. J. Bernard Et P. Monod, La *Société ouverte et ses ennemis*, Seuil, 1979.

des documents de référence tels que les chartes, les actes juridiques uniformes, les déclarations communes, les lois et autres règlements, qui sont les sources matérielles des politiques qui sont menées au quotidien.

Le travail de recherche est divisé en deux parties : la première partie est consacrée à une revue de l'"*Étude systématique du dialogue social*" et la seconde partie porte sur les "enjeux de la transformation du dialogue social en un outil de démocratie en Afrique francophone". Chacune des parties est composée de trois chapitres.

La première partie, consacrée à une étude systématique du dialogue social, est un exercice de conceptualisation. Il s'agit de connaître le sens du dialogue social, ses formes et ses procédures et de faire des liens comparatifs avec les pratiques démocratiques.

En effet, il est important de savoir à l'avance quel type de dialogue social est impliqué afin d'intégrer la diversité dans les pratiques de consultation, de débat et de prise de décision (chapitre I). Les concepts utilisés pour imaginer le dialogue social peuvent-ils couvrir toutes les pratiques de négociation qui existent dans la vie ordinaire des gens ? Cette question porte sur les possibilités d'élargir le dialogue social afin de traiter les problèmes qui se posent de manière récurrente et de contribuer à l'amélioration des projets d'intérêt commun. Dans cette étude, nous visons à conceptualiser le dialogue social qui favorise l'intégration des valeurs démocratiques. Le dialogue social est supposé être un modèle de consultation qui inclut la participation et la délibération, dans la mesure où elles sont fondées sur des notions de démocratie. Les défis consistant à minimiser les inégalités économiques, sociales et culturelles et à réduire le risque d'exclusion démontrent l'importance de surmonter les conflits grâce à un dialogue social qui fonctionne bien.

Il sera alors nécessaire de se concentrer sur les processus impliqués dans le dialogue social pour parvenir à l'action collective souhaitée. Par conséquent, nous examinerons également la portée et l'objectif du dialogue social (chapitre 2). Quelles questions sont abordées dans le cadre du dialogue social et quel est l'objectif des négociations, des discussions et des réunions de dialogue ? Cette question nous permet de réaliser une analyse pour évaluer l'impact positif du dialogue social dans la pratique. L'objectif est d'examiner les

questions de fond et la matrice du dialogue social et d'évaluer son contenu en vue de réactiver les mécanismes d'évaluation de l'action collective en termes de participation démocratique.

La même motivation nous amènera à examiner le dialogue social dans sa forme institutionnelle actuelle (chapitre 3). Cette analyse nous permet d'examiner les lieux où s'expriment les différentes formes de dialogue social : entretiens individuels et négociations collectives. Il s'agit d'étudier, sur la base des textes en vigueur, les relations de travail individuelles entre salarié et employeur, les relations collectives et les institutions, notamment entre les différents partenaires sociaux (représentants du personnel et groupes syndicaux) dans la gestion des crises et la prise de décision, et les institutions spécialisées mises en place, notamment les tribunaux administratifs et du travail. L'objectif est d'arriver à un examen de la question suivante : Les formes juridiques et les pratiques actuelles accompagnent-elles et guident-elles réellement l'expression des valeurs démocratiques dans le dialogue social organisé ? Le dialogue social supposant l'implication directe des acteurs, ces institutions ont-elles laissé une place suffisante à la consultation, au débat et à la prise de décision conjointe ? Dans un sens plus large, il s'agit d'analyser les relations de travail individuelles et collectives afin de prendre conscience des possibilités de rencontre et de négociation dans le cadre du dialogue social et d'établir des liens avec la forme démocratique de prise de décision.

La deuxième partie consiste à explorer les possibilités et les défis de l'utilisation du dialogue social à des fins démocratiques.

Les contributions du dialogue social à l'action démocratique feront l'objet des examen minutieux (chapitre 4). La question est de savoir si le dialogue social présente les caractéristiques nécessaires pour être utilisé à des fins d'action démocratique. Par action démocratique, nous entendons une action qui favorise la participation et la délibération (cf. B. Manin,). Il s'agit alors de préciser les deux domaines d'intervention dans lesquels s'appliquent le dialogue social et la démocratie. Le champ du dialogue est plus restreint en termes d'acteurs plus connus dans le monde du travail que le champ de l'action citoyenne, qui inclut toutes les personnes. Les questions abordées dans le cadre du dialogue social portent essentiellement sur les intérêts économiques et moraux des travailleurs. Les questions abordées dans l'action démocratique sont plus générales et recoupent l'idéal de vie commune :

projet d'intérêt commun, cohésion sociale, paix sociale, etc. Toutefois, dans une perspective d'universalisation du concept de dialogue social, il est possible d'étendre les frontières entre les acteurs et d'ouvrir le dialogue social à des questions allant au-delà des revendications de type syndical. Mais c'est surtout dans les procédures que l'apport du dialogue social peut être sérieusement envisagé.

Le dialogue étant considéré comme un outil essentiel de la participation démocratique, il s'agira de mobiliser les ressources nécessaires pour l'améliorer (chapitre 6). Tous les peuples ont une tradition de dialogue. Les sociétés africaines ont certainement une expérience utile de la participation. L'enjeu ici est de trouver des ressources spécifiques et indispensables au dialogue social alors que l'Afrique vit ses moments de modernité. Nous nous efforçons de relever ce défi en utilisant des données anthropologiques et historiques qui peuvent aider à faire la lumière sur la situation actuelle. Il s'agit d'étudier les expériences et les structures de participation qui peuvent contribuer à restaurer et à développer le dialogue social.

Première partie :

Étude systématique du dialogue social

Introduction de la première partie

Le dialogue social est le sujet principal de cette partie de la recherche. Une étude systématique et méthodologique, soutenue par une analyse, permettra d'établir son lien avec la démocratie. Cependant, les possibilités d'une telle étude risquent en effet d'être entravées par les difficultés inhérentes à la variété des consultations ou des pratiques similaires. Ces difficultés peuvent être surmontées en spécifiant les caractéristiques du dialogue social et en le distinguant des autres formes de négociation. Qu'entendons-nous donc par le concept de dialogue social ?

Le mot "*dialogue*" (grec. *διάλογος* - préf. "*διά*" : *" à travers, par, entre "*, et rac. "λόγος") est *"parole, raison, verbe"*. Littéralement, dialogue signifie l'acte de *"parler"*, *" raisonner"* entre deux ou plusieurs personnes ou groupes d'intérêt. Parole, verbe et raison sont des concepts qui définissent fondamentalement l'homme et désignent la fonction d'expression du langage, l'expression verbale de la pensée, sous forme extérieure, en tant que parole. Le concept même de dialogue est donc associé à une communauté, une pluralité d'individus et de groupes. Le "social" (*lat. socius*) : *« Qui appartient à la société, entant que telle, c'est-à-dire les phénomènes et les relations qui la constituent »* ; *« B. Spécialement (opposé à la politique) : qui concerne les rapports des classes de sociétés et par la quotité de leur revenus »* [142].

[142] A. Lalande, *Op. Cit.*, p. 199.

Nous l'entendons au sens de F. Fischbach comme une des catégories philosophiques, c'est-à-dire comme un concept normatif[143]. La politique en tant que forme d'action collective est essentiellement une institution, tandis que le social est institutionnalisé parce que le social renvoie essentiellement à une nécessité matérielle et mécanique[144]. Dans cette distinction, il privilégie le social car il renvoie à une action, un comportement qui existe dans *" les relations avec les autres "*[145]. Le social est un concept qui présuppose un ensemble dynamique, une interdépendance au sens normatif du terme. Selon Fischbach, le social s'actualise dans le travail. Car le travail est avant tout un comportement de coopération et de collaboration dans lequel l'individu obtient une reconnaissance[146]. C'est l'élément crucial qui permet de reconstruire le social. Mais cette dichotomie n'a aucune raison d'exister, car selon A. Selon Harendt, l'environnement social fait désormais irruption dans la politique. La réforme sociale est intrinsèquement politique et nécessite une action des parties concernées. La politique s'intéresse à l'organisation sociale.

L'adjectif "*social*" ("*sociare*") ajouté au terme "*dialogue*" lui donne donc ce caractère collectif et renvoie à une relation individuelle et collective politique. Ce qui veut dire que la société est définie non seulement par un groupe de personnes, vivant dans une zone géographique et ayant une certaine histoire, mais aussi par des liens sociaux, fondés sur des valeurs communes : la cohabitation pacifique, le bien commun, l'intérêt public. Autrement dit, le dialogue social ne doit être compris que dans un contexte social. Cela montre qu'il s'agit d'une question qui requiert un idéal de vie, une justice sociale et un arrangement des relations entre les personnes ayant un intérêt commun. Alors, qu'est-ce que le *dialogue social* : un *discours performatif* qui cherche la simple compréhension entre les interlocuteurs, ou un *discours raisonné* et construit dont le seul but est de persuader ? Pour être plus concret, peut-on encore attendre du dialogue social qu'il ait quelque chose de spécifique à voir avec la pratique démocratique ?

Il est certain que le dialogue social n'est pas seulement un échange de paroles, une communication pour satisfaire uniquement la curiosité des interlocuteurs. Mais c'est une

[143] F. Fischbach, *Le sens du social* : *les puissances de la coopération*, Montréal, Lux, coll. «Humanités», 2015.
[144] *Ibid*., p. 58.
[145] *Ibid*., p. 68.
[146] *Ibid*., p. 116.

forme de conversation entre plusieurs personnes ou groupes de personnes dans laquelle se déroule un discours complet et soigneusement raisonné. Le dialogue social constitue donc une communication dans laquelle un discours conscient et actif a lieu.

Ainsi, pour recueillir les caractéristiques souhaitées du dialogue social, il faut réunir deux types de discours : un discours qui a trait au caractère performatif, - auquel s'intéressent M. Faucoult[147], J. L. Austin[148], P. Bourdieu[149], et un discours discursif, dans lequel J. Habermas expérimente le dialogue dans sa théorie de la communication discursive[150].

Le problème est que dans la lecture proposée par Foucault, Austin et Bourdieu, le *discours performatif* privilégie l'effet des mots. Il donne sens. Il transmet la compréhension. Il met en action. M. Foucault affirme que « *les mots ont reçu la tache et le pouvoir de représenter la pensée* » ; autrement dit, le langage a pour but de communiquer le sens[151]. L. Austin ajoute que le langage a une propriété qui lui permet d'avoir des effets automatiques et de générer des actions[152].

Mais J. Habermas estime que les mots n'ont pas de sens en eux-mêmes. L'autorité du discours dépend de conditions très spécifiques, historiques et collectives, constitutives d'une communauté qui lui donne un sens[153]. Il pose là les jalons d'un discours qui n'est pas seulement performatif mais discursif.

Passer par la théorie du discours performatif pour poser la définition du dialogue social est quelque chose de compréhensible. Car dialogue social sensibilise et mobilise les acteurs autours des sujets percutants. Il leur permet, par exemple, de comprendre l'importance de leur

[147]Cf. M. Foucault, *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Paris, Gallimard, 1966.
[148]J. L. Austin, *Que dire, c'est faire*, Paris, Seuil, 1970. *Idem.*, « Performative utterances », *Philosophical Papers*, Oxford, Oxford University Press, 1979, pp. 233-252 ; trad. fr. de B. Ambroise, « Les énoncés performatifs », *in* B. Ambroise & S. Laugier (eds.), *Textes-clés de Philosophie du Langage*, vol. II, Paris, Vrin, 2011, pp. 233-259.
[149]P. Bourdieu, *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard. 1982.
[150]J. Habermas, *Les théories d'agir communicationnel*,
[151]M. Foucault, *Op. Cit.*, pp. 92-92.
[152]J. L. Austin, *Loc. Cit.*, pp. 233-259.
[153]J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel – T.1, Rationalité de l'agir et rationalisation de la Société*, Paris, éd. Fayard, Coll. : « L'espace du politique », 2001.

combat, les enjeux de leur demande et la manière dont ils peuvent arranger les choses. À vrai dire, le dialogue social est une communication mais qui préserve toujours son caractère discursif. Le concept de *communication*, dans la philosophie de Habermas, signifie que le discours n'est pas seulement performatif dans le sens où il opère des significations mais permet la compréhension entre les interlocuteurs. Il est nécessaire de trouver un sens complet de la communication, c'est-à-dire un sens où les échanges prennent le caractère de discussions. Il ne s'agit pas seulement de comprendre le sens des interventions, il faut que ce discours soit accompagné d'une réflexion capable d'objectiver, de remettre en cause ce qui est dit et de critiquer les affirmations formulées. C'est sur cette pente de la discussion qu'il faut avancer. L'importance de l'idée de communication discursive fait du dialogue social un lieu de discussion et de débat. Le sens auquel renvoie l'idée de la communication discursive fait du dialogue social, un lieu de la discussion et du débat.

À partir du moment où les interlocuteurs s'engagent dans un *discours discursif*, il n'y a pas de simple réception de la parole. Il faudrait faire face à un type de communication dans laquelle les formes de discours utilisées soient discursives, c'est-à-dire accompagnées de réflexion et qui respecte un certain niveau de rationalité. Il va au-delà de la communication en tant qu'échange de paroles pour mettre en évidence les possibilités de persuasion et de dissuasion. Le dialogue social doit donc se révéler être un défi et un contre-argument, et donc un débat, voire une discussion, dans lequel chacun peut faire valoir des positions convaincantes[154]. L'objectif est de réaliser ce qui construit, ce qui est vrai et juste.

Mais au-delà de la rationalité, le dialogue social peut être compris comme une communication qui respecte une certaine normativité lui permettant d'évoluer. Dans ce contexte, J. Habermas développe une éthique de la discussion, c'est-à-dire la manière dont les échanges sont liés à un effort pour poser des questions et accepter des défis dans le sens de la recherche de la vérité[155]. La procédure de discussion pratique qu'il propose combine les conditions d'égalité et de justice exprimées par J. Rwals avec le principe d'assumer le rôle idéal que les participants devraient jouer, principe établi par G. H. Mead.

---

[154]Cf. L. Mathieu, *La démocratie protestataire. Mouvements sociaux et politique en France aujourd'hui*, Paris, Presses de Sciences Po., 2011.

[155]J. Habermas, *Erläutergen, Zurdisethik*, Suhrkamp Verlag, 1991, Tr. Fr. M. Hunyad, *De l'éthique de la discussion*, Paris, Flammarion, coll. : « Champs essais », 2013.

Les conditions de la justice procédurale affirmées par J. Rwals placent tous les participants dans des situations égales pour s'affronter en tant que décideurs rationnels, contractants égaux en droit, faisant également abstraction de leur statut social réel (riche ou pauvre) pour se mettre dans une situation originale (du genre humain) permettant de parvenir à un accord équitable à l'issue de la discussion[156]. Celle-ci requiert aussi l'adoption idéale d'un rôle qui exige du sujet portant un jugement moral de se mettre à la place de tous ceux qui seront concernés par l'accomplissement d'un acte problématique ou par l'application d'une norme contestée[157].

En partant de J. Rawls, nous pouvons expliquer J. Habermas. En effet, sa situation de référence est un idéal lié à un modèle argumentatif. Elle s'inscrit dans une approche procédurale du raisonnement. En effet, J. Habermas soutient que les deux constructions présentent l'avantage que les participants doivent partir du fait qu'ils s'engagent libres et égaux dans une recherche de la vérité qui fait triompher du meilleur argument[158]. La force de cette position réside dans l'explication que la discussion pratique est une forme exigeante de formation de la volonté argumentative. Dans la position originale de Rwals, seule la volonté argumentative garantit tout accord normatif possible. La discussion doit être favorisée par des conditions qui permettent de répondre les présuppositions universelles de la communication[159].

On pourrait dire que l'éthique de discussion de J. Habermas propose, comme forme d'action réflexive, est de s'orienter vers la compréhension mutuelle, vers l'interaction médiatisées par le langage, sans déchirer le tissu social[160]. Il en résulte que chaque participant à une discussion pratique se réfère en fait à lui-même, tout en restant ancré dans un contexte objectivement universel[161]. De cette façon, la procédure de discussion habermassienne se réfère à la fois par ses moyens argumentatifs et par ses présupposés communicatifs à la

[156]Cf. J. Rwals, *Théorie de la justice*, trad. C. Audard, Paris, éd. Seuil, 1987. Cité par J. Habermas, *Op. Cit.*, p. 18.
[157]Cf. G. H. Mead, « Fragment sur la morale », in *L'Esprit, le soi et la société*, trad. Fr. J. Cazneuve, E. Kaelin et G. Thibault, Paris, 1963, p. 321 sq.
[158]J. Habermas, *Op. Cit.*, p. 17-18.
[159]*Ibid*., p. 19.
[160]*Ibid*., p. 69.
[161]*Ibid*., p. 23.

compréhension existentielle des participants dans les structures d'un monde déjà partagé de manière intersubjective[162].

Le dialogue social est une communication dans la mesure où il contient des discours performatifs et discursifs, qui se déroulent dans le respect d'une certaine éthique qui privilégie l'intersubjectivité, le respect mutuel, la bienveillance et la courtoisie. Il se distingue donc de toute conversation par la discussion, le débat rationnel, qui s'accompagne de discernement et de prudence, et dans lequel des arguments convergents et persuasifs se tissent au fur et à mesure que se développe la compréhension entre les interlocuteurs.

Mais ce travail se confronterait à un problème de choix des formes de dialogue. Il existe différentes formes reconnues de dialogue : débats politiques, rencontres interconfessionnelles et consultations sociales au sens large, qui n'ont pas encore été catégorisées. Ces formes de rencontre, de conversation et de discussion font-elles également partie de cette étude du dialogue social ? Il est important de spécifier, de classer et, si possible, d'évaluer leur interrelation.

Le travail de spécification des caractéristiques du dialogue social serait fructueux si nous nous accordions sur une critériologie permettant de les distinguer. Le cadre analytique sera donc basé sur les éléments déclencheurs (conflits, problèmes, etc.), les acteurs ou protagonistes, les questions traitées et les résultats attendus en termes d'intérêts.

Le dialogue est caractérisé par la nature du conflit entre les acteurs. Il y a aussi la nature politique du problème, lorsque les questions débattues, voire discutées ou argumentées, concernent le pouvoir, l'organisation qui met en jeu les relations de pouvoir entre ceux qui prennent les décisions et ceux qui doivent les exécuter. Elles surviennent souvent lors de conflits armés, de crises post-démocratiques comme ce fut le cas en Côte d'Ivoire en 2011[163],

[162]*Ibid*., pp. 67-70.

[163]Voir la racine des problèmes dans les travaux de G. Ley Ikpo, Côte d'Ivoire ff enjeux démocratiques : les acteurs politiques et leurs actions au sein de la société ivoirienne de 1940 à 2010, th. Science politique, Université Sorbonne Paris Cité, 2016. Voir aussi les tentatives de solution à travers les articles de F. Samy Passalet, Côte d'Ivoire : La certification des élections par l'ONU consacre la vérité, *éd. Publibook, Paris, 2013, p. 65 et* B. Mieu, « Côte d'Ivoire : Patrick Achi relance le dialogue politique », *J. A. du* 9 nov. 2021.

de la guerre civile en Centrafrique[164], du coup d'État actuel, en Guinée et au Mali, ainsi que les situations de tension actuelles au Tchad[165] où les factions sont appelées au dialogue. Les acteurs sont difficiles à maîtriser[166] mais peut citer les institutions de la république - le gouvernement, le médiateur, dans le cas de certains pays africains - les partis politiques, la société civile et les forces de pression, internes ou externes[167]. C'est une situation dans laquelle les grands problèmes de l'État sont soulevés et débattus : la forme de l'État, la réforme de l'armée, les élections, etc. Le résultat attendu est de parvenir à des décisions historiques pour atteindre la paix, la réconciliation, la cohésion sociale et le développement du pays. Ce type de dialogue est politique.

Les conflits peuvent porter sur des valeurs (la foi, le sens du sacré, l'enseignement ou le dogme de la catégorie religieuse). Ici, c'est le caractère symbolique et culturel qui prévaut. Le sentiment de supériorité de la valeur religieuse de chacun est souvent source de conflits. La sphère publique se veut plus multiconfessionnelle ou neutre, comme c'est le cas pour la laïcité. Selon Huntington, l'époque actuelle est davantage dominée par des contradictions culturelles floues, dites "civilisationnelles", où le substrat religieux est central, que par des idéologies politiques[168]. Il convient également de noter que les éléments du conflit religieux

[164]Pour comprendre la situation de la Centrafrique, lire J.-F. Fiorina, « La "guerre civile" centrafricaine. Comment éviter le chaos au cœur de l'Afrique ? », CLES (*Comprendre Les Enjeux Stratégiques)* - Note hebdomadaire n° 123 - 30 janvier 2014, disponible en ligne : www.grenoble-em.com. B. M. Sané, « Anatomie du conflit centrafricain », *Relations*, n° 776, février 2015. En ce qui concerne le chemin du dialogue et du retour à une paix, lire aussi les analyse d'A. B. Bado, « République centrafricaine : le rôle de la "communauté internationale » », in *Relations*, n° 778, 2015, pp. 30–31.

[165]Les coups d'état mettent le pays dans l'État dans une situation d'exception où le retour à l'état constitutionnel réclame des pourparlers et de dialogue politique pour déterminer les chartes faisant objet de loi fondamentale pendant cette période, fixer les calendriers électoraux et organiser les élections. C'est la situation actuelle dans laquelle se trouvent les États tels que la Guinée, le Mali et le Tchad.

[166]Les auteurs parlent d'une pléthore d'acteurs en raison de la situation diffuse dans laquelle les acteurs sont difficiles à reconnaître, mais nous nous limitons à parler d'acteurs politico-militaires en plus des acteurs traditionnels : l'État, les partis politiques et la société civile : P.-C. Béninga, D. G. Manga Essama, J. R. S. Mogba, *Persistance de la crise en république centrafricaine comprendre pour agi*, éd. Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé (Cameroun), 2017.

[167]*Ibid*, p. 21 sq. L'étude de P.-C. Béninga, D. G. Manga Essama, J. R. S. Mogba mentionne la fragilité interne de la République centrafricaine et, par extension de tous les États africains, ce qui signifie que des acteurs extérieurs s'émissent dans les problèmes internes de l'État. Cet élément présente la particularité que les problèmes de la politique africaine ne peuvent être résolus sans l'implication des puissances étrangères dans le dialogue politique.

[168]S. P. Huntington, *The Clash of Civilizations?* (1993), tr. Fr., *Le Choc des civilisations*, Paris, éd. O. Jacob, 2000.

interfèrent souvent avec la politique. Pour éviter ce choc des civilisations, le dialogue entre les acteurs religieux représentant les religions et traditions judéo-chrétiennes et musulmanes en Afrique est essentiel. Le résultat souhaité est la coexistence pacifique malgré les différences d'identité. Le concept de dialogue interreligieux découle de cette pratique.

Mais les conflits fondés sur des intérêts économiques sont liés au profit ou à la charge de l'employeur par rapport à la production de l'entreprise. Les acteurs sont bien sûr l'employeur, le salarié et les institutions de représentation du personnel qui les accompagnent : le délégué du personnel ou le syndicat[169]. Le débat porte sur les exigences économiques et les conditions de travail. On note aussi l'intervention des acteurs tiers : l'inspection, le ministère en charge du travail et les juridictions judiciaires spécialisé (le tribunal du travail). Le résultat attendu est la conclusion d'accords menant à des conventions. C'est l'objectif du dialogue social limité que nous avons actuellement. C'est donc de ce dialogue social dont il faut étudier la spécificité et les possibilités de sa communication avec les autres pratiques de négociation.

D'or et déjà, une typologie émerge lorsque l'on parle de dialogue politique, de dialogue interreligieux et de dialogue social, chacun avec ses variantes. Ces types de dialogues partagent avec le dialogue social certaines caractéristiques communes. Ils semblent tous être *"un processus de décision collectif"*, comme ont pourrait constater dans les assemblées démocratiques[170]. Sous toutes leurs formes, elles constituent un espace dans lequel les acteurs individuels ou collectifs se donnent l'occasion *« de trouver un accord, de résoudre ensemble un problème qui s'est posé, de prendre une décision collective ou de préparer une décision prise à un autre niveau »*[171]. Toutefois, les questions abordées sont spécifiques en fonction de la nature du dialogue. Cela nous amène à comparer le dialogue politique et le dialogue social.

---

[169]B. Bossu, « A la recherche des acteurs du dialogue social », *Dr. Soc.*, 2015, p. 896. Voir aussi L. Dauxerre, « Réflexion sur la question de la représentativité des organisations patronales », *JCPS*, 2006, p. 1609. G. Borenfreud, Propos sur la représentation syndicale », *Dr. Soc.*, 1988, p. 476. Ou encore J.-Y. Kerbourih, « La reforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », *JCPS*, 2016.

[170]B. Manin, 2002, *« L'idée de démocratie délibérative dans la science politique contemporaine »,* Entretien avec Loïc Blondiaux, *Politix*, 15(57), 2002, pp. 37-55. J. M. Fourniau (dir.) et *al*., *La portée de la concertation. Modélisation sociologique des effets de la participation du public aux processus décisionnels*, rapport de recherche pour le programme, CDE, IFSTTAR et MEDDE, 2012.

[171]Cf. H. Touzard, « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique », in *Négociations 1/*2006, n°5, pp. 67-74.

Le *dialogue politique* ou civil est un forum où le gouvernement, l'opposition et les partisans de la société civile discutent des priorités actuelles : questions de sécurité, crises économiques ou questions sociales urgentes ou des questions restant très problématiques dans le contexte actuel. La lutte contre le terrorisme, par exemple, est entravée par le fait que les agents de Boko Haram se cachent parmi la population. Le dialogue politique est évoqué dans des situations de sécurité, telles que les conflits armés internes, très fréquents en Afrique, où des mouvements politico-militaires s'opposent au gouvernement central[172]. Dans cette situation, le bon sens serait de trouver des compromis et d'éviter les drames (humains, économiques et sociaux) en recherchant des compromis. Il peut également être illustré dans le cas d'une crise économique et financière aiguë, d'une catastrophe naturelle mobilisant tous les niveaux de la société (partis politiques, du gouvernement ou de l'opposition, société civile, syndicats, groupes de pression, etc.) pour discuter des moyens de sortir de la crise. Le cas de la santé avec le Covid 19 est familier à des consultations tentées à tous les niveaux pour arrêter la pandémie.

Contrairement aux autres, le dialogue politique se caractérise par l'hétérogénéité des acteurs et par l'urgence de trouver des solutions politiques. Les acteurs sont ceux qui opèrent dans l'arène politique : gouvernements, opposition politique, société civile et groupes de pression politiques. Les sujets de discussion politique sont variés et prédéterminés par l'urgence d'un remède à un problème ou qui relève de sa responsabilité. C'est ce qui contribue à l'affirmation d'Arenth selon laquelle la politique traite des questions d'urgence. Comment comprendre alors la différence entre le dialogue politique et le dialogue social ?

Le dialogue politique est dominé par des questions visant l'action politique. Nous pouvons comprendre le sens du dialogue politique à partir de la pensée de H. Arendt selon laquelle *« La politique traite de l'existence commune et mutuelle d'être différents », « un moyen de relier entre eux les êtres les plus différents et (…) comme ce qui permet à des groupes d'individus qui se ressemblent de se distinguer et de s'opposer les uns les autres »*[173]. À partir de cette définition, le dialogue politique ne sera pas différent du dialogue social, qui

[172]La problématique du dialogue national inclusive est en vogue en Afrique, dans des zones où la question sécuritaire se pose avec acuité : Mali et Burkina-Faso avec lesgroupes djiahdis, en Centreafrique et au Tchad avec les rebelles.

[173]H. Arenth, *Was ist Politik*, trad. Fr. *Qu'est-ce que la politique ?* C. Widmaier & M. Frank Widmaier, éd. Seuil, 2014, p. 168.

vise également à établir un consensus entre les acteurs malgré les divergences liées à l'opinion, au point de vue ou à la manière d'être.

Cependant, d'un point de vue politique, la pluralité est perçue comme un "*chaos*", comme une absence d'"ordre". H. Arendt l'a bien exprimé en disant que « *les gens s'organisent politiquement en fonction de certains points communs essentiels, au sein ou à partir d'un chaos absolu de différences* »[174]. La tendance de la politique est donc de substantialiser l'homme, de le tirer de la pluralité donc à détruire la pluralité, puisque la différence est inhérente à la pluralité[175]. Le dialogue politique ne procède pas autrement qu'en visant l'abolition des différences. Or dans le dialogue social la différence n'est pas dissoute. La différence est respectée par l'acceptation de la diversité d'opinion et des points de vue, tout en préservant l'unité à travers les compromis.

Si la finalité est la même (résoudre les problèmes), les moyens utilisés diffèrent selon la nature des dialogues. Nous pouvons constater que le dialogue politique s'applique à des questions visant à l'action politique, à savoir remédier au *"chaos"*, même parfois en recourant à la force. A ce sujet, H. Arendt disait que la violence, comme tous les moyens, vise à atteindre une fin[176] ; cela correspond également à la maxime de Machiavel selon laquelle, en politique, *"tous les moyens sont bons, pourvu qu'ils soient efficaces"*[177]. Il est dans la nature de la fin de justifier les moyens nécessaires pour l'atteindre. Le principe d'action anime davantage les considérations placées dans les catégories de la contrainte imposée et de la contrainte subie, du dominant au dominé, qui révèlent l'acte de violence[178]. En d'autres termes, l'action politique est donc enclin d'être délimitée par les catégories et les représentations de la violence[179]. H. Arendt affirme même qu'en politique, une action qui mobilise les moyens de la violence commence par détruire, avant de passer à l'anéantissement de ceux qui lui sont extérieurs[180].

[174]*Ibid*.
[175]*Ibid*, p. 7 ; voir infra. n°1.
[176]Cf. H. Arendt, p. 290.
[177]Machiavel, *Le Prince*, trad. J. Anglade, Paris, Le Livre de poche, 1972, p. 89.
[178]H. Arendt, *Op. Cit*., p. 297.
[179]*Ibid*., p. 294.
[180]*Ibid*., p. 291.

La logique politique inhérente à la violence rend les négociations politiques fragiles et éphémères. C'est pourquoi, E. Kant prévoyait que pour parvenir à une paix éternelle, il serait nécessaire de rechercher des conditions dans lesquelles les traités de paix ne porteraient pas les germes de nouvelles guerres[181]. Or, bien que la violence soit aussi présente dans le cas du dialogue social, les négociations cherchent à isoler les moyens de la violence et à reconstruire les relations, recourant à des conditions qui facilitent la participation et la délibération : la justice dans la procédure et l'égalité dans la délibération.

Le dialogue politique peut également être défini comme un *"espace de rencontre entre les parties prenantes"*, dont les critères sont en principe l'implication et la participation de tous au processus décisionnel. La *question de participation* est l'objectif principal de tout dialogue. Mais, dans la pratique ou en acte[182], elle est parfois soumise à des jeux qui visent à exclure ceux qui ne partagent pas la même vision ou idéologie[183]. Dans le dialogue social, en revanche, les formes de participation sont prédéterminées par la loi : le droit du travail, les conventions et accords, ou les statuts des organisations patronales ou syndicales. La participation individuelle est directe sur la base d'un contrat, et la participation des entités collectives se fait par représentation. On pourrait même dire que la légitimité de la participation est garantie par des textes juridiques.

Le dialogue politique se caractérise également par ses différentes formes. Il est donc considéré comme une série d'activités menant à l'organisation de plusieurs événements où les parties prenantes se rencontrent pour discuter de l'opportunité d'une réponse politique. Ces événements comprennent des *conférences*, des *forums*, des *tables rondes*, des *sommets*, des *symposiums*, des *ateliers* et des *séminaires*. Les réunions et autres rencontres formelles ou informelles sont les formes habituelles de consultation de toutes sortes.

La *conférence* est l'une des formes de conversation qui a lieu entre les personnes. Il s'agit d'une confrontation animée par des idéologies scientifiques, philosophiques et politiques. Par conséquent, elle est généralement organisée de manière formelle. Elle réunit

[181]É. Kant, *Kant, Zum ewigen Frieden. Ein philosophischer Entwurf* (1795), trad. fr. M. Marcuzzi, *Vers la paix perpétuelle. Un projet philosophique,* Paris, J. Vrin, 2007.
[182]La politique en acte est celle qui se fait au quotidien, par opposition à la politique bien élaborée, systématiqué et donc théorique.
[183]Pour les théories du jeu politique ; voir C. Rivière, *Anthropologie politique,* Paris, A.Colin, 2000.

des experts dont le rôle est d'informer et d'éclairer l'opinion publique, des représentants politiques ou des représentants de la société civile qui débattent des questions à l'ordre du jour. Elle donne lieu à des échanges avec le public et à des procès-verbaux résumant ou citant les différentes interventions présentées par les orateurs. Des conférences sont organisées régulièrement. Par exemple, des conférences budgétaires sont organisées à chaque examen. Certaines sont permanentes, l'objectif étant que le sujet soit régulièrement évalué et remis en question. Pour des politiques spécifiques, des conférences sont organisées dans le cadre national, comme celles qui ont eu lieu en Afrique dans les années 1990, pour discuter des problèmes politiques des pays[184].

Les conférences ont une dimension internationale lorsqu'elles réunissent des représentants de plusieurs pays, des organismes internationaux et des organisations non gouvernementales pour traiter de questions qui touchent le monde entier (santé, économie, environnement, etc.) et nécessitent un consensus. Les conférences sur le climat en sont un exemple. Il convient aussi de les distinguer des sommets qui sont des conférences de haut niveau réunissant les dirigeants de deux ou plusieurs pays pour discuter d'une question spécifique. Par exemple, le récent sommet du 18 mai à Paris sur le financement des économies africaines et l'épineuse question de la dette, suite à la pandémie de Covid-19, qui a plongé le continent dans une récession sans précédent. Le sommet de Paris devrait discuter des décisions prises par les grandes puissances et des demandes des pays africains.

Une *table ronde* est une réunion où les participants se rassemblent pour discuter ou débattre d'un sujet. Chacun a une opinion et aucune opinion n'est exclue. En fait, tout le monde autour de la table ronde est égal. Aucune discrimination n'est autorisée. Contrairement à d'autres réunions, les tables rondes suivent les directives énoncées dans le procès-verbal. Il est convoqué lors d'une réunion plénière des membres de l'organisation concernée. Elles sont consacrées à la discussion des politiques déjà adoptées ou de leur mise en œuvre. Les tables

[184]Cf. F. Éboussi Boulaga, *Les conférences nationales en Afrique noire. Une affaire à suivre en Afrique noire*, éd. Karthala, 2009. R. Dossou, *L'audace, la vérité et l'espérance. La Conférence Nationale : ce que j'en ai dit en trente ans*, éd. Ruisseau d'Afrique, 2020. R. Banegas, « Action collective et transition politique en Afrique. La conférence nationale du Bénin », in *Cultures & Conflits*, n° 17, 1995, [Disponible en ligne] : URL: http://journals.openedition.org/conflits/320. Consultation du 14 novembre 2021.

rondes prennent la forme d'un dialogue entre les représentants de plusieurs parties prenantes intéressées par le développement de questions clés. Le caractère dynamique et interactif des échanges peut être observé par la participation aux questions, commentaires et remarques des intervenants. Les thèmes abordés sont très divers : pauvreté, plein emploi et inclusion sociale, etc.

Les *assises* sont des réunions régulières organisées pour offrir des possibilités d'échange et de consultation. Leur objectif est d'initier un dialogue sans restriction entre les participants, en débattant de tous les sujets. C'est aussi l'occasion d'évaluer les activités et de planifier d'autres activités. Les assises sont l'occasion pour les participants d'exprimer leurs points de vue et leurs opinions en vue d'établir un consensus avec toutes les parties prenantes. Les conférences se caractérisent par un vaste processus de consultation, ouvert à tous les participants, dont l'objectif est d'initier un travail commun en vue d'envisager des actions concrètes pour répondre aux problèmes et aux projets proposés par toutes les parties prenantes.

Dans les conférences, les *symposiums*, les *ateliers* et les *séminaires* sont axés sur l'aspect technique de la rencontre. Le cas le plus illustratif est le Symposium international sur l'évaluation des pratiques de la démocratie, des droits et des libertés dans la région francophone, qui s'est tenu à Bamako en 2000 et qui a permis aux participants d'approfondir leur dialogue et leur coopération en matière d'État de droit et de culture démocratique[185]. Ces réunions se concluent par des recommandations aux décideurs.

Il est à noter que le nombre de participants à toutes ces réunions posera certainement un problème de qualité des discussions. C'est pourquoi les conférences, forums et autres réunions ont pour but de formuler des recommandations et de donner à l'Autorité la possibilité d'en décider. Dès lors que le dialogue social vise à évaluer, lors de petites réunions, la qualité des décisions à prendre, la question du nombre ne se pose pas. Les négociations sont souvent accompagnées d'accords ou de conventions.

---

[185] Cf. G. Conac, *Francophonie et démocratie: Symposium international sur le bilan des pratiques de la démocratie, des droits et des libertés dans l'espace francophone (Bamako, du 1er -3 novembre 2000)*, éd. Pedone, 2001.

Le dialogue social sur lequel notre étude se concentrera, est le type de réunion qui concerne les activités liées aux pratiques et stratégies commerciales ou à l'organisation du travail. Ce dialogue a lieu dans un domaine limité de l'entreprise, entre l'employeur et les employés ou entre les représentants des employeurs et des employés, au niveau sectoriel et national avec la participation du gouvernement et des partenaires sociaux. Cette étude explore toutefois les possibilités d'étendre ce dialogue social du monde du travail à la dimension multilatérale, où plusieurs parties sont impliquées et participent à des discussions en dehors des activités de l'entreprise. L'extension du dialogue social est envisagée à la lumière de l'importance accordée à certains débats qui touchent le domaine social, tels que les discussions sur les projets d'intérêt commun.

Dans l'entreprise, il s'agit de partir d'un dialogue social dans lequel les parties concernées appartiennent à la même famille - employeur/salarié - et les syndicats et comités d'entreprise. Les sujets de ce dialogue sont l'examen des questions relatives aux revendications matérielles et aux intérêts moraux des travailleurs et l'élaboration des accords et des conventions collectives. La possibilité d'étendre ce dialogue social à un dialogue plus large permet de mobiliser davantage de parties prenantes en dehors de l'entreprise : autorités locales, médias, syndicats. Le dialogue social à cet égard n'est pas encore développé et systématisé, bien que cette pratique soit bien ancrée dans la vie des entreprises. L'étude de la possibilité d'étendre le dialogue social est donc motivée par des questions sociales importantes qui touchent à la question de la coexistence ou de la paix sociale. Il est si important que les projets communs doivent également être réfléchis ensemble afin d'évaluer leur viabilité.

Nous pensons pouvoir étudier la spécificité de ce dialogue social à travers des éléments tels que la rencontre entre personnes, l'échange de paroles (la question d'un langage civilisé), la réciprocité, l'altérité avec des intérêts différents, tels que des intérêts économiques, matériels ou moraux (la question de la reconnaissance de l'autre (le salarié, sa capacité à contribuer au fonctionnement de l'entreprise), les opinions qui posent le problème de la liberté d'expression. Nous pouvons alors souligner que c'est cette dimension sociale qui fait du dialogue un mécanisme permettant de discuter de ce qui unit les gens. Ce concept d'unité est quelque chose de fondamental qui renvoie à la valeur démocratique.

Le *chapitre premier* examinera la signification du dialogue social à travers les différentes approches de sa définition. Outre la difficulté de parvenir à une compréhension unanime des mots, il est encore plus difficile de définir précisément le dialogue social, un concept nouveau autour duquel les interprétations sont nombreuses. Il faut partir de son apparition historique et de sa signification actuelle pour identifier sa nature, ses caractéristiques et ses procédures. Dans le *deuxième chapitre*, nous tenterons de répondre à cette question : De quoi discute-t-on et où se déroule le dialogue social ? L'objectif est d'aborder le contenu et les objectifs du dialogue social. Cette recherche sera menée de manière à montrer le lien entre le contenu du dialogue social et les débats démocratiques. Le *troisième chapitre* examinera les relations institutionnelles du travail, c'est-à-dire les lieux où le dialogue social est promu et pratiqué : les relations individuelles entre le travailleur et l'employeur, les institutions spécialisées (institution de représentation, administration et tribunaux) et les relations collectives (associations ou syndicats). L'objectif de l'étude est de déterminer si ces institutions et les autres règles du marché ont fourni un espace suffisant pour la consultation, la discussion et la prise de décision conjointe. Une telle étude permettra d'évaluer le degré de participation des parties prenantes au processus de décision démocratique.

Chapitre 1er :

Nature, formes et procédures du dialogue social

Introduction

Avant d'aborder la nature, les formes et les procédures du dialogue social, il semble judicieux de définir précisément sur le sens de ces mots.

La première signification du *dialogue social* que nous donne le dictionnaire Le Petit Robert est *"discussion entre deux parties à la recherche d'un accord, d'un compromis"*. Il est synonyme de "consultation, discussion, négociation"en vue d'une *attente* ou un *compromis*[186]. Nous pouvons considérer pour l'instant que le dialogue social est une forme de consultation, négociation ou discussion entre deux parties (employeurs et travailleurs ou syndicats et associations patronales) afin d'obtenir un accord ou un compromis. Quant au mot "*social*", il fait référence à une société ou à une corporation catégorielle (syndicats, associations patronales, groupes d'influence au sein de ces organisations, etc.).

De nombreuses études ont fait le point sur l'importance du dialogue social. Elles ont tendance à lui donner un sens plus large[187]. Le dialogue social n'est pas seulement considéré comme un mécanisme de résolution des conflits entre l'employé et l'employeur, les syndicats de travailleurs et les associations d'employeurs, ou entre le couple employeur/employé et le

[186]A. Rey et J. Rey-Debove (dir.), *Le Petit Robert. Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue française*, Nouvelle édition millésime, 2020, p. 729.
[187]Nous pensons ici aux questions d'instabilité de l'emploi et de mobilisation de la flexibilité qui nécessitent une négociation.

gouvernement. Il est également un outil au service de la performance des entreprises[188]ou un outil d'aide à l'action publique et à la gouvernance[189]. Utilisé dans la construction d'un débat public, basé sur les problèmes de société et leur traitement, le dialogue social fournit un modèle procédural[190] et une forme de négociation[191]. Le terme de dialogue social s'applique donc dans diverses situations dont il est question de chercher les solutions négociées.

Par conséquent, notre hypothèse est que le dialogue social, en raison de son efficacité, est utile pour promouvoir l'intégration des valeurs démocratiques en Afrique francophone. Pour prouver cette hypothèse, nous allons examiner le concept afin de comprendre sa nature, d'en saisir le sens et de tester son efficacité par rapport à la réalité.

Ainsi, nous devons d'abord, préciser ce qu'est exactement le dialogue social. Ensuite, nous ne nous contenterons pas seulement des définitions du dialogue social, mais nous souhaitons également identifier son lien avec les valeurs démocratiques. Le sens du dialogue social nous permet-il de mobiliser d'autres concepts favorables pour parler des valeurs démocratiques ? Il s'agit là de prouver le lien entre le dialogue social et les valeurs démocratiques. Cela implique que nous devons essayer de trouver les éléments de référence du dialogue social qui nous serviront à parler des valeurs démocratiques. En effet, nous pensons que les références à d'autres termes tels que l'échange d'informations, la consultation, la concertation et la négociation sont chargées de contenu pour identifier le sens philosophique du débat démocratique et les éléments essentiels du processus de décision publique. Ces termes, dérivés du dialogue social, nous semblent traduire de manière satisfaisante les éléments de référence aux valeurs démocratiques qui peuvent être identifiés.

Puisque le concept est d'historicité récente - apparu dans les années 1980 - on pourrait s'attendre à une littérature relativement réduite consacrée à l'étude du concept. Cependant, les écrits de C. Gobin sur le dialogue social en général, les études historiques d'A. Dufresne, P.

[188]E. Sellier, « Le dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise », in *Les cahiers du CERGOR*, n° 03/02, avril 2003.
[189]Y. Lochard, « L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration. Le cas du processus au ministère des Finances », in *La Revue de l'Ires*, n° 74, 2012/3, pp. 177-206.
[190]O. Mériaux, É. Verdier, « Gouvernances territoriales et émergence d'une politique du rapport salarial », In *Espaces et sociétés*, n° 136-137, 1/2009, pp. 17-31.
[191]Cf. E. Léonard, A. Sobczack, « Les accords transnationaux d'entreprises et les autres niveaux de dialogue social », in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2050-2051, 5/2010, pp. 5-84.

Pochet et C. Degryse sur le dialogue sectoriel, celles de J. Lapeyre et D. Dumon sur le dialogue social européen, entre autres, nous permettront de nous orienter vers une approche générale du concept[192]. Les tentatives de reconstruction de la notion de dialogue social par F. Biétry, F. Balletti, J. C. Boroniec, C. Guerra, C. Le Roux, V. Albarracin, C. Hautbourg, L. Levrard et C. Martin et M. Sawadogo[193] contribueront à mobiliser les caractéristiques qui permettront de concevoir un concept universellement acceptable.

De fait, les recherches sur le sens dérivé du dialogue social enrichissent énormément la littérature contemporaine. Les travaux de l'Institut de concertation et de participation citoyenne, en particulier ceux de J.-E. Beuret, L. Lamoureux, K. Berthomé, L. Mermet, H. Tuzard et autres[194], peuvent aider à la compréhension des différents concepts de concertation, consultation, négociation, appliqués au dialogue social. La recherche du sens du dialogue social peut encore être renforcée par les travaux des auteurs du GIS démocratie & participation tels que L. Blondiaux & J-M. Fourniau, R. Billé, L. Mermet[195]. Certaines thèses et autres travaux de recherche sur ce sujet seront examinés, par exemple les thèses de J.M. Dzedzicki sur le processus de médiation, de J.-C. Hélin sur la consultation comme obligation procédurale, de Ph. Mehaut sur la négociation sociale, d'E. Verdier sur la gouvernance

[192]Cf. C. Gobin, « Dialogue social », in *Quaderni*, n° 63, Printemps 2007. Nouveaux mots du pouvoir : fragments d'un abécédaire.pp. 32-36. A. Dufresne, « L'histoire longue du dialogue social sectoriel », in A. Dufresne, P. Pochet, C. Degryse (dir), *Le dialogue social sectoriel*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2006. J. Lapeyre, *Le dialogue social européen : histoire d'une innovation sociale (1985-2003)*, Bruxelles, ETUI, 2017, p. 16-19. E. Perin, *Au cœur du dialogue social sectoriel européen : entre coordination européenne et négociations nationales : analyse de la mise en œuvre des textes de nouvelle génération*, th. Sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain, 2014, pp. 41-47. D. Dumont, « Le dialogue social européen et ses instruments : du *soft* au *hard law*, et retour », in I. Hachez, Y. Cartuyvels, H. Dumont, Ph. Gérard, F. Ost et M. Van de Kerchove (dir.), *Les sources du droit revisitées - vol. 1 : Normes internationales et constitutionnelles.* Nouvelle édition [en ligne]. Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis, 2012, (spéc. pp. 333-335), (généré le 03 juin 2019).

[193]F. Biétry, *Les partenaires sociaux, quelle stratégie pour quel dialogue social ?*, EMS Éditions 2007.

[194]J.-E. Beuret, « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment », *Négociation*, 2012/1, n° 17, pp. 81-86. L. Lamoureux, « la concertation : perspectives théoriques sous l'angle du néo-corporatisme », *Cahier du CRISES*, 1996. K. Berthomé, « Concertation », In I. Casillo, avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles, *Op. Cit.* L. Mermet, « La " concertation" : un terme flottant pour un domaine mouvant ? », *Négociations*, 1/2006, n° 5, pp. 75-79. H. Tuzard, « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique », in *Négociations*, n° 5, 1/2006, pp. 67-74.

[195]L. Blondiaux & J-M. Fourniau, « Un bilan des recherches dur la participation du public en démocratie », *Participation*, n° 1, 201, pp. 10-34. R. Billé, L. Mermet (dir.), Concertation, *décision et environnement. Regards croisés, volume II*, La Documentation française, Paris, 2003, pp. 39-69. Voir aussi J-M. Fourniau, « Amateurs de l'intérêt général. L'activité délibérative dans les dispositifs de participation citoyenne », in Piriou O. et P. Lenel, *Les états de la démocratie. Comprendre la démocratie au-delà de son utopie*, Paris, Éditions Hermann, 2011, pp. 219-242.

territoriale, de C. Ternier sur la démocratie en entreprise, etc[196]. Ces contributions peuvent non seulement aider à la compréhension du dialogue social, mais elles autorisent également la recherche d'éléments référentiels permettant de faire le lien avec les valeurs démocratiques.

Cette partie introductive gagnerait à faire un état des lieux systématique de la question (nature, forme et procédures du dialogue social) et à identifier les éléments qui peuvent être reliés à la question de l'intégration des valeurs démocratiques en Afrique francophone.

Puisque la qualité de tout débat, en l'occurrence celui sur le dialogue social en Afrique francophone, se mesure au contenu et à la valeur des informations obtenues, à leur structuration cohérente et systématique, à leur clarté formelle et à la précision de leur présentation[197], l'approche doit avant tout être épistémique. Il s'agit d'une approche qui se rapporte au savoir, à la connaissance, à la compréhension de quelque chose. Nous pensons que la reconstruction intellectuelle d'un concept est la clé de la connaissance des faits relatifs à ce concept. Il est donc important faire preuve d'un esprit aussi scientifique que possible[198] et d'étudier attentivement les concepts utilisés afin de comprendre le sens le plus approprié que nous pouvons attribuer au dialogue social. Le concept de dialogue social est encore si peu clair qu'il est nécessaire de clarifier d'abord sa signification. Nous cherchons donc à construire une signification scientifique du dialogue social à partir des éléments identifiés dans les différentes approches.

---

[196]J. M. Dzedzicki, *Gestion de l'environnement de l'espace : quelle espace? Les processus de médiation* ? th., Tour, Université de tour, 2001. J.-C. Hélin, « La concertation en matière d'aménagement. Simple obligation procédurale ou changement de culture ? », *Annuaire des collectivités locales*, t. 21, 2011. La démocratie locale, pp. 95-108. *P. Méhaut, E. Verdier, « Recomposition de l'action et émergence de nouvelles scènes de négociation sociale ? L'exemple de la formation professionnelle », in* L. Duclos, G. Groux, O. Mériaux, *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales,* Paris : L.G.D.J., 2009, vol. 19, pp. 201-216. Voir aussi É. Verdier, *Entre plan national et initiative locale, l'émergence d'une gouvernance territoriale des risques professionnels (*Rapport Final), Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, Université d'Aix-Marseille, 2008. C. Ternier, *La démocratie en entreprise « Être des travailleurs libres »*, th. Philosophie, Paris 1, 2009.

[197]M. Kouam, E.-M. Monda, *Elements de méthodologue philosophique*, Yaoundé, Presses de l'UCAC, Coll. : Les publications scientifique de l'UCAC, 45, 2002, p. 17. Voir aussi H. Danet, E. Essomba Fouda, E. Lemana, J. P. Messina, J.-B. Salla, *Le travail Scientifique. Repères méthodologiques*, L'Harmattan/Etudes africaines, 2006, p. 23.

[198]Cf. Les travaux de la construction scientifique chez G. Bachelard, *Le nouvel esprit scientifique* (1934), Paris, PUF, coll. « Quadrige », 2013. K. Popper, *La logique de la découverte scientifique*, Paris, Payot, 1973 et L.Wittgenstein, *Recherches philosophiques*(1953), Paris, Gallimard, 2004.

Une autre approche analytique, qui répond aux exigences discursives de la méthode cartésienne, déconstruit également les concepts en brisant les liens entre eux et en proposant des significations alternatives[199]. Dans cette approche, les mots sont conçus comme un système dont les éléments doivent être modifiés un par un afin de prédire les propriétés du système dans différentes conditions[200]. Cette approche facilite la définition des concepts. Chaque élément ou sous-élément du système devient un problème plus petit et plus facile à traiter. Il simplifie également l'analyse des concepts, notamment en nous permettant de choisir des propositions pertinentes pour nous mettre d'accord sur le sens profond du concept que nous utilisons. Cette approche nous donne aussi la possibilité de comprendre aisement le sens du dialogue social selon ses dérivés (consultation, négociation, discussion ou marchandage) et d'établir un lien large entre le dialogue social et les valeurs démocratiques.

La nouveauté du concept nous oblige à établir un plan de travail qui consiste tout d'abord à passer en revue les différentes approches qui lui sont consacrées à divers niveaux de réflexion ou de décision. Les études ultérieures montreront qu'il existe plusieurs définitions du dialogue social. L'objectif est de revoir ces définitions afin d'en trouver une qui soit acceptable pour toutes les parties. Ce travail nous permet de mobiliser les caractéristiques d'une définition large[201] que nous consacrons à l'étude. Ensuite, nous examinerons les formes, la structure et la procédure du dialogue social, sachant que les éléments de cette étude contribueront à la compréhension de sa nature. Et enfin, ces études nous permettront de reformuler un concept spécifique de dialogue social qui correspondra à l'universalité de la question de la citoyenneté.

[199]Cf. R. Descartes, Discours *de la méthode,* Paris, Flammarion, 2000.
[200]D. Davidson, " La méthode de la vérité en métaphysique " in *Enquête sur la vérité et l'interprétation,* trad. P. Engel, Nïmes, J. Chambon, 1993, p. 290-311.
[201]*Supra*, pp. 83-105.

1. Sens et caractéristiques du dialogue social ?

Faisons un peu d'histoire et donnons un aperçu historique du dialogue social! Le terme *"dialogue social"* est un concept nouveau. Il est apparu dans le contexte de la réforme institutionnelle de la Communauté européenne en 1984 et a été décrit comme une forme de négociation entre les partenaires sociaux[202]. Malgré son utilisation régulière, il n'existe pas aujourd'hui de définition juridique précise faisant l'objet de consensus. Sa signification devient de plus en plus polysémique, car le terme se voit attribuer différentes acceptions et interprétations, liées à diverses utilisations selon les contextes et réalités. Mais existe-t-il une signification qui puisse nous faire réfléchir de manière unanime sur son lien avec les valeurs démocratiques ?

Il se peut que le dialogue social ait un sens spécifique qui contient des références aux valeurs démocratiques mais qui ne coïncide pas avec nos réalités africaines. Le dialogue social dont nous parlons doit-il être compris uniquement dans sa nature institutionnelle ou s'adaptera-t-il à toutes les réalités sociales, y compris les réalités informelles qui doivent être reconnues en intégrant leur forte richesse culturelle ?

Ces questions présentent un intérêt particulier pour une étude effective des liens entre le dialogue social et les valeurs démocratiques en Afrique francophone. Tester l'hypothèse principale selon laquelle la pratique du dialogue social favorise l'intégration des valeurs démocratiques dans la vie quotidienne des Africains ne suffira certainement pas. Nous devons essayer de trouver un sens précis qui intègre la réalité et les aspirations du peuple africain. Car la vie démocratique est la vie du peuple dans ce qu'elle est en pratique. Forgé comme un

[202]Cf. C. Gobin, *Loc. Cit.*, p. 32. Voir ses travaux de recherches : C. Gobin, *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Etude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991),* th. Science Poilitique, Université Libre de Bruxelles, 1996. A. Dufresne, P. Pochet, C. Degryse (dir), *Op. Cit.*. J. Lapeyre, *Op. Cit.*, pp. 16-19. E. Perin, *Op. Cit.*, pp. 41-47. D. Dumont, *Loc. Cit.*, pp. 333-335.

concept institutionnel, le dialogue social ne peut certainement pas refléter l'ensemble de la réalité économique et socioculturelle de tous les peuples.

Dans cette section du document, nous examinerons les différentes approches du dialogue social et les significations qui lui sont données afin de comprendre celle qui englobe la réalité africaine, puis nous procéderons à une étude des formes et des procédures, en examinant l'articulation entre ses différentes significations par rapport aux valeurs démocratiques .

1.1. Les différents sens du dialogue social

Prétendre épuiser le contour de la signification complète du dialogue social est impossible, d'autant plus qu'il est sujet à de nombreuses définitions et interprétations. Par contre, pour notre analyse, il est important de passer en revue les différentes approches définitionnelles (étymologiques, légales ou juridiques, ainsi que les tentatives de définition globale) afin de proposer celles qui pourraient être utilisées dans le contexte de notre sujet, notamment celles qui font référence aux valeurs démocratiques à promouvoir. L'approche étymologique a été appréciée dans les travaux de F. Biety et reprise dans bien autres études[203]. Les implications juridiques et judiciaires font également l'objet d'une littérature abondante dans le cadre d'organisations internationales ou sous-régionales, notamment l'OIT, l'UE, l'OHADA, l'UMOA, la CEAC, etc. Les différentes interprétations doctrinales du dialogue social nous permettront de l'adapter et de l'élargir dans une vision large.

1.1.1. Un cadre de discussion des questions sociales

Les difficultés à définir le concept de dialogue social ont conduit F. Biétry à proposer un retour à son sens étymologique[204]. Selon F. Biétry, le mot "*dialogue social*" en général renvoie à l'idée de négociation au 20è siècle, lorsqu'il était utilisé dans les domaines politique

[203]F. Biétry, *Op. Cit.*, p. 9.
[204]*Ibid*. V° F. Balletti, J. C. Boroniec, C. Guerra, C. Le Roux, *Op. Cit.* p. 13. Voir aussi les travaux de V. Albarracin, C. Hautbourg, L. Levrard et C. Martin, *Op. Cit.* M. Sawadogo, *Op. Cit.*

et syndical[205]. Il peut revêtir toutes les nuances et, selon les circonstances, signifier *informer*, *écouter*, *consulter*, *concerter*, *négocier* ou même *cogérer*.

L'analyse étymologique nous permet de comprendre toutes les subtilités du mot. Le dialogue social fait partie de l'action sociale. Il est lié à l'action collective et vise la gestion du bien commun. C'est le cadre dans lequel les questions sociales sont discutées et négociées ensemble. Il peut également avoir une signification juridique, fondée sur des textes légaux et des pratiques institutionnelles.

1.1.2. Formes de négociations entre gouvernement, employeurs et salariés

Une variante du dialogue social est la forme de négociation qui a lieu entre le gouvernement, l'employeur et l'employeur ou leurs représentants respectifs. L'OIT a en effet souligné l'importance du dialogue social en tant que forme de négociation entre le gouvernement, l'employeur et l'employé, sans exclure d'autres significations possibles. Deux de ses textes ont tenté en effet de donner une définition applicable au dialogue social : la Convention sur le droit d'organisation et de négociation collective[206] et la Convention sur la négociation collective[207]. Le premier texte stipule ce qui suit :

> *« [T]outes les négociations qui ont lieu entre un employeur ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de : - fixer les conditions de travail et d'emploi, - régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, - régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et des organisations de travailleurs»*[208].

Le texte fait référence à des "*négociations*" entre "*employeurs*" et "*travailleurs*" ou entre organisations patronales et associations syndicales afin de *"déterminer les conditions d'emploi et régler les relations"* de travail. Mais cette notion de ce que l'on pourrait déjà appeler *"négociation collective"* ne semble pas expliquer toute la richesse du dialogue social. Il a fallu un certain temps pour clarifier les deux concepts et considérer la *"négociation collective"*

[205]F. Biétry, *Op. Cit.*
[206]*Conv.*, n° 98, OIT, 1949.
[207]*Conv.*, n° 154, OIT, 1981.
[208]Cf. Organisation Internationale du Travail, « Secteur du dialogue social » [disponible en ligne] : URL: http://www.ilo.org/public/french/dialogue.

comme un type spécifique de dialogue social. C'est cette raison que, à travers le Bureau international du travail (BIT), OIT propose un deuxième texte dans lequel elle définit :

> *« [L]e dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois. L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie »*[209].

Ici, le sens du dialogue social n'est pas seulement étendu aux *"diverses formes d'échange d'informations, de consultation et de négociation"*. La définition étend le champ des négociations qui ont eu lieu entre les syndicats et les représentants des employeurs pour inclure les représentants du gouvernement. L'objet des négociations a également été étendu à des conditions de travail et d'emploi, à la politique nationale touchant des questions d'intérêt public.

Cependant, en lisant le texte de plus près, l'OIT propose une définition large du dialogue social, offrant quelques pistes pour définir et clarifier le sens du mot : ses composantes, son processus, ses formes et son objectif. Le dialogue social se définit ainsi lorsqu'il réunit :

1) un ensemble d'acteurs de statut public ou privé (employés, travailleurs et gouvernements) ;

2) toutes les procédures (information, consultation, discussion et négociation) ;

3) toutes les formes - institutionnelles ou informelles, bipartites ou tripartites ;

4) tous les différents niveaux : au niveau national, régional ou de l'entreprise, interprofessionnel ou sectoriel (branche), sur

5) des questions de politique économique et sociale d'intérêt commun ; et

6) l'objectif de promouvoir la recherche d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail, de résoudre les grands problèmes économiques et

[209]Source: http://www.ilo.org/public/french/dialogue. Consultation du 09/08/2019.

sociaux, de promouvoir la bonne gouvernance et la participation démocratique. Comment devons-nous considérer cette définition ?

On peut noter deux éléments dans le sens du dialogue social, promu par l'OIT : une définition suffisamment large pour être acceptable dans divers contextes et une forme de dialogue tripartite ouvrant la porte à plus de protagonistes.

La préoccupation majeure de l'Organisation Internationale du Travail est de proposer une définition suffisamment large sur le plan opérationnel pour refléter la diversité des processus et des pratiques déjà en place au niveau mondial : le dialogue social, qui englobe toutes les formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs sur des questions liées à la politique économique et sociale. Il convient de préciser que cette définition est encore large et que, pour déterminer l'impact spécifique du dialogue social, il est nécessaire de fournir des détails supplémentaires sur la forme, le niveau, la procédure et l'objectif du dialogue social et sur les acteurs impliqués.

Le tripartisme est l'une des principales formes de dialogue social que l'OIT encourage dans ses États membres. Il reconnaît certainement le dialogue social bipartite qui a lieu entre un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs syndicats de travailleurs pour déterminer les termes de relations de travail. Il peut également être appliqué dans le cas particulier du secteur public où le gouvernement est impliqué par sa qualité d'employeur[210]. Cette situation se justifie dans la mesure où l'action sociale n'est possible que lorsqu'il existe une forme d'organisation syndicale ou patronale, tant au niveau de l'entreprise qu'au niveau national, local ou sectoriel. Dans ce cas, le cadrage institutionnel exclusif de l'action sociale peut être considéré comme une limite.

Les travaux des experts de l'OIT ont été explicites sur les raisons du recours à la négociation collective. Dans leur rapport, B. Gernigon, A. Odero et H. Guido B. Gernigon, A. Odero et H. Guido écrivent ceci :

> *« Certaines questions d'intérêt collectif ne peuvent être traitées dans le cadre de la négociation au niveau de l'entreprise, ni même de branche d'activité,*

[210]Art. 7, *Conv.* n° 151, OIT, 1978.

notamment lorsqu'il existe d'important déphasages entre le développement des régions ou des secteurs d'activité économique d'un pays »[211].

L'idée de dialogue social promue par l'OIT vise à développer des politiques sociales et économiques. En d'autres termes, les questions concernant la vie sociale et économique des personnes dépassent le cadre des négociations d'entreprise. G. Dubuy Rodgers et E. L. Swepston et J. Vandiele vont plus loin et expliquent qu'il y a une idéologie derrière ce point de vue[212]. L'Organisation internationale du travail vise à promouvoir la justice sociale et l'égalité en tant que principe fondé sur l'égalité des droits de tous les individus et la possibilité pour tous de bénéficier sans discrimination du progrès économique et social dans le monde entier. Il s'agit du droit à l'égalité des chances, qui permet aux personnes de bénéficier des mêmes avantages économiques que les autres[213].

Cela signifie également que, grâce au dialogue social, les droits, la dignité et la liberté d'expression des travailleurs sont manifestes, ainsi que leur autonomie économique, sociale et politique. Et ceci ouvre sur la justice sociale dont le principe consacre le droit de toute personne d'être traitée avec dignité et égalité et le droit de toute personne de voir ses besoins fondamentaux satisfaits sans discrimination. Par conséquent, cette justice doit être encouragée, non seulement par la création d'emplois, mais aussi par d'autres exigences. C'est même la condition préalable au dialogue social.

Au sens de l'OIT, le dialogue social est avant tout une négociation entre l'employeur et le salarié. Cela implique que le dialogue social bipartite (voir figure 1), qui consacre les principes de la liberté d'association et de la négociation collective entre employeurs et travailleurs, n'est, selon les experts de l'OIT, que la première étape vers le dialogue tripartite (voir figure 2). Il contribue à jeter les bases du dialogue social tripartite au niveau national. Le

[211]*B. Gernigon, A. Odero et H. Guido, « Les principes de l'OIT sur la négociation collective » Revue international de travail*, n° 1, vol. 139, 2000, pp. 37-60.
[212]Cf. M. Dubuy, « La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : une contribution à l'émergence des finalités providentialiste du droit international public », In *Civitas Europa*, n° 33, 2/2014, pp. 111-130. G. Rodgers et E. Lée, L Swepston, J. Vandiele, *L'organisation internationale du travail et la quête de justice sociale*, 1919-2009, BIT, Genève, 2009, pp. 1-5. F. Maupain, « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », *RCADI*, 1999, pp. 205-396. J.-M. Bonvin, « L'organisation internationale du travail », in *Étude sur une agence productrice de normes, Paris*, PUF, 1998.
[213]*Ibid*., p. 118.

dialogue social tripartite est un principe et une valeur fondamentale et doit être encouragé entre les États membres.

Le tripartisme est *"un dialogue dans lequel les gouvernements et les employeurs (par l'intermédiaire de leurs représentants) s'expriment sur un pied d'égalité et en toute indépendance afin de trouver des solutions à des problèmes communs"*[214]. Il implique l'égale participation des organisations d'employeurs et de travailleurs aux côtés du gouvernement dans un processus décisionnel. Il ne s'agit certainement pas d'une égalité numérique des parties dans les négociations, mais d'une égalité qui exige que les points de vue de chaque partie soient pris en compte et que chaque partie soit considérée sur un pied d'égalité avec les autres. Les parties n'ont certes pas les mêmes fonctions, mais leurs rôles sont clairement définis selon les règles démocratiques.

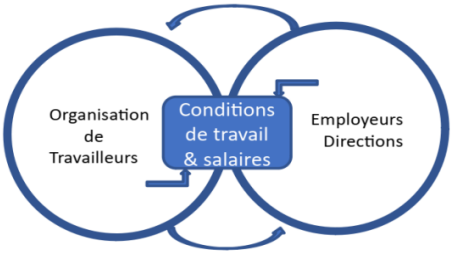


Figure 1. Schéma représentatif du dialogue bipartite

Source : B. Natoingar, 2022.



Figure 2. Schéma représentatif du dialogue tripartite

Source : OIT

Il est donc compréhensible que le BIT apporte un soutien institutionnel au dialogue social tripartite en Afrique pour renforcer la capacité de l'administration du travail, notamment dans les pays de l'UEMOA (Bénin, Burkina Faso, Côte d'Ivoire, Guinée-Bissau, Mali, Niger, Sénégal et Togo)[215]. L'organisation s'engage à mobiliser l'expertise existante en matière de

[214]Thesaurus BIT: https://metadata.ilo.org/thesaurus.html

[215]Ph. Auvergnon, O. Sidibé. *Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les États membres de l'UEMOA.* [Rapport de recherche] Bureau International du Travail. 2014, pp. 1-60.

droit du travail pour renforcer l'administration du travail dans ces pays africains. Le renforcement des capacités consiste à relever les défis de la politique publique du travail[216]. Ces défis comprennent la nature transversale des questions de droit du travail et la nécessité de veiller à ce que le droit du travail soit un élément clé de la croissance économique et du développement socio-économique des peuples africains.

L'intérêt de l'OIT pour la conception tripartite du dialogue social s'explique par le fait que l'OIT considère la négociation collective comme un instrument de justice sociale, d'égalité entre les personnes et comme un levier de coopération et de compréhension entre les individus et les groupes.

1.1.3. Des consultations entre partenaires sociaux sur la politique sociale

Le dialogue social, entendu comme la consultation des partenaires sociaux sur les questions de politiques économiques et sociales, a été mis en avant dans les textes de l'Union Européenne (EU). On peut poser suivant : Quel est le lien entre une conception européenne du dialogue social et une recherche qui se déroule en Afrique francophone ? Tout d'abord, l'UE joue un rôle important et influent en Afrique, notamment dans la stratégie de coopération internationale et dans l'élaboration de normes[217]. Ensuite, pour des questions de la rationalité méthodologique qui consiste à vouloir mobiliser toutes les caractéristiques possibles en vue de définir le dialogue social, on peut également prendre en considération la définition européenne du dialogue social.

Son concept de dialogue social a émergé dans le contexte de la structuration institutionnelle qui a conduit à la création de l'Union européenne. Mais la substance du dialogue social existait déjà bien avant l'Union européenne. En France, il existait déjà une

[216]Art. 1, Convention n°151, OIT, 1978. Voir aussi Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, « Fonctions et limites administrative du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT n°150 », in *Rev. Inter. Trav.*, Genève, vol. 150, n°1, 2011, pp. 89-107.

[217]L'UE dispose d'une architecture de gouvernance multipolaire et d'interdépendance dans plusieurs domaines de coopération : politique, économique, sécuritaire, socioculturel, etc. avec le monde et l'Afrique ; cf. D. Helly, « L'UE et l'Afrique : les défis de la cohérence », in *Cahiers de Chaillot*, 11/2010. Voir le document élaboré par le Groupe de travail sur la construction européenne, *La nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'Afrique – un véritable multilatéralisme efficace?*, FES, Coll. « Politique international », 11/2006.

méthodologie de dialogue social, avec l'accord Grenelle suite aux grèves de 1968, et les résultats obtenus par l'accord de Matignon en 1936 sont un monument du dialogue social[218].

En ce qui concerne l'UE, le traité CE a défini le dialogue social comme suit :

> *« Le dialogue social désigne les négociations conduites par les partenaires sociaux qui représentent les intérêts de leurs membres. Il contribue à l'élaboration de la politique sociale européenne. Les organisations de partenaires sociaux sont en effet engagées dans des discussions, des consultations, des négociations (au niveau européen)… Il englobe les discussions entre partenaires sociaux européens, leurs actions conjointes et leurs négociations éventuelles, ainsi que les discussions qu'ils entretiennent avec les institutions de l'Union européenne »*[219].

Cette définition, reprise et consolidée par le traité de Lisbonne[220] dans les nouvelles dispositions de l'Union européenne, suggère que le dialogue social au sens européen implique les "*partenaires sociaux*" (organisations syndicales socioprofessionnelles et patronales représentatives) dans le processus décisionnel européen. Selon C. Cobino, il s'agit d'un concept de "*dialogue social*" défini par les procédures de consultation tripartite au niveau de chaque système politique et à tous les niveaux : local, régional, national, européen et international au sein de ce système[221]. Au sujet du *"dialogue social"*, elle écrit :

> *« [Tout] processus de négociation par lequel différents acteurs de la société (les partenaires sociaux) s'accordent pour travailler ensemble sur les politiques et activités à définir, se déroulant au niveau sectoriel et national ainsi qu'au niveau européen »*[222].

---

[218]Les accords de Matignon portent essentiellement sur les relations collectives dans le monde du travail, l'instauration des délégués du personnel, la reconnaissance des libertés syndicales, la reconnaissance des grèves ; cf. art. 2, 4, 6 et 7 et les écrits de : B. Teyssié, « Loi et contrat collectif de travail : variations à la lumière de la jurisprudence du Conseil constitutionnel », *Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel*, nº 17, mars 2005.É. Penissat, « Occuper les lieux de travail » en 1936. Usages et enjeux sociaux et politiques », *Mots. Les langages du politique*, vol. 79, 2005, pp. 131-142.A. Prost, « Les grèves de mai-juin 1936 revisitées », *Le Mouvement social*, vol. 3, nº 200, 2002, pp. 33-54.

[219]Art. 38 et 139, Traité de la Communauté Européen.

[220]Art 152, 154 et 155, TFUE. E. Perin, *Op. Cit.*, p. 47.

[221]C. Gobino est spécialiste dans le domaine de la consultation sociale et de la concertation au niveau européen et dans l'étude du discours politique. Voir sa thèse sure : *Consultation et concertation sociales au niveau de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, Th. sc. pô., ULB, 1996. Et autres écrits : *Idem*.,"L'Union européenne et la nouvelle gouvernance économique : un système politique contre l'État démocratique", *Pyramides*, n° 25, 2013, pp. 155-180 ; "Le discours programmatique de l'Union européenne : d'une privatisation de l'économie à une privatisation du politique ? ", *Sciences de la Société*, n° 55, 2002, pp. 156-169.

[222]C. Gobino, « Dialogue social », in *Quaderni*, n° 63, Printemps 2007. *Nouveaux mots du pouvoir : fragments d'un abécédaire*, pp. 32-36 (spéc. p. 33).

Alors que le sens du dialogue social est compris comme un processus de discussion conjointe au sein de l'entreprise, dans un cadre national entre les syndicats et les organisations d'employeurs, avec ou sans implication directe du gouvernement, la définition de l'UE étend le cadre du dialogue social au niveau des institutions supranationales. Dans cette définition, les termes *"partenaires sociaux"* et *"dialogue social"* semblent être combinés pour caractériser les relations conjointes et tripartites entre partenaires sociaux et travailleurs organisées à ce niveau supranational.

Selon C. Gobin, il s'agit d'une *" version dégradée en termes de qualité démocratique du fonctionnement des entreprises et des relations collectives de travail "*[223], d'une *" pédagogie du consensus social*"[224], dont l'application se généralise dans l'espace européen dans les États européens et dans les relations au sein des organisations internationales[225]. À quoi ressemble ce dialogue en termes concrets ?

Concrètement, selon les écrits de C. Degryse, R. Balme, D. Chabanet, le dialogue social européen vise essentiellement la coordination des politiques nationales (emploi, lutte contre l'exclusion sociale, etc.) et la possibilité d'adopter des règles minimales dans des domaines tels que : la santé publique, la sécurité au travail, la conditions de travail, la sécurité sociale, la protection des travailleurs, la défense et la représentation collective des travailleurs[226]. Il est organisé comme un *forum* de discussion au niveau national pour échanger des points de vue sur les réformes structurelles des marchés du travail ou comme un *forum* de négociation collective pour établir des normes sociales qui améliorent les conditions de vie et de travail[227]. À l'exemple de la Confédération européenne des syndicats (CES) et de la Commission européenne, un processus a été établi dans lequel les partenaires sociaux peuvent conclure des accords-cadres contraignants[228].

[223] *Ibid.,* pp. 32-33.
[224] *Ibid.,* p. 33.
[225] *Ibid*., p. 34.
[226] Cf. Degryse, Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale « triple A », *La revue de l'IRES,* n° *96-97, 3/ 2018 – 1/2019, pp. 65-84.* R. Balme, D. Chabanet, « Dialogue social européen et transformations des négociations collectives », in *Politique européenne*, n° 4, 3/2001, pp. 119-139.
[227] *Ibid*., p. 71.
[228] *Ibid*.

Les consultations ont lieu à tous les stades du processus législatif et à l'initiative des partenaires sociaux pendant les négociations. Elles ont lieu avant l'adoption de nouvelles initiatives de l'UE et pendant la phase de transposition de la législation communautaire, lors de la rédaction des rapports de mise en œuvre[229] ou en cas de litiges devant la Cour de justice sur l'interprétation des accords de dialogue social par le biais de décisions préjudicielles[230]. En ce qui concerne la négociation d'accords à l'initiative des partenaires sociaux, ceux-ci peuvent décider à tout moment de négocier des accords de manière autonome lorsque cela relève de la compétence de l'Union européenne[231]. Comment expliquer l'approche qui se dégage du sens du dialogue social proposé par l'Union européenne ?

Dans une analyse de l'intégration européenne, R. Boyer et M. Dohove décrivent une approche de l'intégration qui implique une multitude d'acteurs dans la réflexion sur un ordre politique qui leur semble de plus en plus complexe[232]. J.-P. Higelé, dans son article, constate une *"modernisation du dialogue social"* qui permet de définir le terme comme représentant essentiellement une *"méthode de consultation politique"* dans les relations collectives de travail[233]. Il en stipule que toute initiative gouvernementale dans le domaine de la politique du travail et de l'emploi doit être précédée de négociations nationales.

Ce changement nécessite un impératif de participation et de consultation dans lequel les partenaires sociaux sont systématiquement impliqués. Le terme *"partenaires sociaux"* doit être compris dans un sens large : syndicats, organisations patronales, organisations non gouvernementales, etc., impliquant les citoyens dans la vie locale et communautaire, avec une contribution spécifique des communautés religieuses et des autres parties prenantes[234]. Ils ont une opinion à exprimer sur un projet qui affecte la vie de tous les citoyens.

[229]Cf. F. Michéa, *Loc. Cit.*, p. 42-47. D. Dumont, « Le dialogue social européen et ses instruments : du *soft* au *hard law*, et retour », *Loc. Cit.*, pp. 348-350.
[230]*Ibid*., p. 47.
[231]*Ibid*., pp. 47-59. D. Dumont, *Loc. Cit.*, pp. 351-354.
[232]R. Boyer et M. Dohove, « Théories de l'intégration européenne : entre gouvernance et gouvernement », in *La lettre de la régulation*, n° 38, pp. 1-4.
[233]J.-P., Higelé, « Les formes de la délibération interpersonnelle : le sens du dialogue social », In *Sociétés contemporaines*, n° 86, 2/2012, pp. 86-87.
[234]*Ibid*., p. 88.

Il existe deux temps de consultation. Le premier est ce qui se fait sur l'orientation des mesures européennes à prendre. À la suite de cette consultation, les partenaires sociaux se contentent de transmettre leurs avis ou recommandations. Ils disposent toutefois d'une certaine autonomie dans l'élaboration des projets, mais ceux-ci sont approuvés par l'Union européenne. Les partenaires ne sont pas directement impliqués, mais le sont par le biais de représentants européens, qui sont des représentants de leur propre pays. Dans le deuxième temps, ils peuvent prendre des initiatives d'élaboration des projets dont la validation relève de la compétence de la commission européenne. Les prises de décisions se font au niveau de la commission européenne.

Cette analyse montre que le dialogue social européen vise avant tout à consulter les partenaires sociaux dans les négociations et à élargir le débat sur la politique économique et sociale en général. Il nécessite donc le développement d'une méthodologie complète et ouverte pour coordonner les activités et les négociations. Or, la politique sociale ne relève pas de la compétence de l'UE, ce qui revient à supprimer l'une des caractéristiques essentiel du dialogue social qui est la participation directe des parties prenantes. La participation des partenaires sociaux aux processus décisionnels, qui est également un élément important du dialogue social, reste limitée.

C. Gobin fait référence dans ses explications à la nature de la politique de l'Union européenne. Elle est fortement influencée d'une part par le modèle dirigiste, fondé sur la nécessité d'organiser le contrôle politique de la gouvernance économique commune, et d'autre part par les acquis démocratiques typiques des pays européens[235]. Il s'agit notamment de la démocratie parlementaire, qui exige l'implication de comités consultatifs socio-économiques et de divers organes consultatifs dans la mise en œuvre des politiques socio-économiques, et de l'implication des syndicats dans certains domaines de la politique socio-économique. Il convient donc de noter que la dynamique de l'UE repose sur une stratégie de coopération fondée sur la réception des opinions communes[236], ce qui lui confère un caractère essentiellement consultatif.

[235] *Ibid*., pp. 57-58.
[236] *Ibid*., p. 636 et sq.

L'approche européenne met l'accent sur la consultation et n'accorde pas suffisamment d'attention au degré de participation au dialogue social, qu'elle laisse aux États membres. Cet aspect pourrait être examiné dans le contexte de la mise en œuvre d'un autre instrument, à savoir l'Organisation africaine pour l'harmonisation du droit des affaires en Afrique.

1.1.4. Participation à la gestion commune

Le concept de participation, qui voit l'implication des partenaires sociaux dans le développement des entreprises, semble être très fort dans la conception du dialogue social, du moins dans ce qui est réapproprié[237] par l'Organisation pour l'Harmonisation du Droit en Afrique.

Le problème est que l'OHADA vise à améliorer l'environnement juridique des entreprises en Afrique afin d'attirer les investissements. La charte fondatrice de l'OHADA stipule que l'organisation œuvrera pour faciliter le commerce et assurer la sécurité juridique des activités commerciales. Le droit OHADA peut donc promouvoir utilement le développement économique de l'Afrique en créant un grand marché intégré qui peut faire de l'Afrique un pôle de développement[238]. Mais comment assainir l'environnement économique

[237]Ce concept est utilisé par A. Backett pour parler du replacement du dialogue social dans le contexte large de l'adaptation de la loi basée sur la figure du " travailleur industriel-citoyen " dans l'espace OHADA ; cf. A. Backett, « Se réapproprier le dialogue social », Ph. Auvergnon et C. Kénoukon, *Dilogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde. La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, pp. 35-49. Il faut voir aussi que cette thématique réapparaît dans les autres écrits d'A. Blackett, *Emacipation in the Idea of Labour Law*, Edgard Elgar, 2015 ; *Idem*, « Decolonizing Labour Law. A few comments », in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 92, 2016. La logique de Backett est partagée par la plupart des auteurs africains et africanistes, qui s'interrogent sur la nécessité d'adapter les institutions mises en place depuis la loi de 1952 pour faire face au problème de la métropole (problème sur lequel nous reviendrons dans notre prochaine étude ; cf. Chapitres 4).

[238]Il convient de rappeler que l'OHADA a été créée dans un contexte de crise économique caractérisée par une baisse drastique du niveau des investissements en Afrique. La sécurité juridique et la justice ont été identifiées comme l'une des principales causes de la méfiance des investisseurs. Des règles obsolètes, incohérentes et inaccessibles pour les transactions financières ont créé une insécurité juridique, conduisant à l'incertitude quant à la règle applicable. Les tribunaux manquant de personnel, le manque de formation en matière de réglementation financière, la lenteur des tribunaux et les problèmes d'éthique ont créé une incertitude juridique, conduisant à des décisions judiciaires imprévisibles. Son objectif de rationalisation du cadre juridique des entreprises a ainsi été pris en compte afin de garantir la sécurité juridique et la sécurité des activités financières. À cette fin, l'OHADA s'efforce d'élaborer une législation harmonisée pour tous les États membres afin de faciliter les activités commerciales et de veiller à ce que cette législation soit appliquée dans des conditions qui garantissent la sécurité juridique des activités économiques et que les litiges commerciaux soient

et juridique sans s'attaquer aux contradictions aigues du monde du travail en Afrique ? Une telle étude donne un nouvel intérêt au dialogue social au sein des entreprises et à la question sociale en général.

La lecture de nombreux ouvrages, tant collectifs qu'individuels, a donné lieu à un dialogue social impliquant les travailleurs dans l'organisation et la gestion de l'entreprise. A. Cissé Niang, A. Blackett, A. B. Adanhounme, E. Panier, A. Muller, Dorothé C. Sossa et B. Thiam ont tenté d'expliquer les enjeux, les défis et les caractéristiques du dialogue social dans le cadre de l'approche OHADA. J. M. Tchakoua, E. Emana, J. L. Omadikundji, Nanga Silué, M. B. Niang, D. Kounkara, K. Wolou, P. Kiemnde, R. D. Gnahoui et J. Djogbenou ont mis en évidence, dans une perspective fédérative, l'influence de cette institution sur les pratiques nationales de dialogue social. Leurs travaux, rassemblés sous la direction de Ph. Auvergnon et C. Kenonkou[239], constituent un corpus de textes qui permettent de dégager une conception particulière du dialogue social dans le cadre d'une organisation régionale africaine. Ces écrits peuvent également être complétés par d'autres lectures, notamment par P. G. Pougoué, F. Théra, F. M. Sawadogo et V. Yanpelda, qui ont traité de la des questions relatives à cette organisation.

Dans sa présentation du document, le professeur Ph. Auvergon a affirmé que l'Ohada ne visait pas à développer le dialogue social. Il a toutefois précisé que l'objectif de créer une sécurité juridique pour les entreprises ne pouvait être sérieusement poursuivi si les investisseurs ne recevaient pas également des garanties quant à la qualité du climat, non seulement le climat économique mais aussi le climat social[240]. Mais, c'est dans les écrits de Dorette C. Sossa que l'on retrouve que le dialogue social a été l'axe principal sur lequel repose l'Acte uniforme au droit du travail, toujours en état de projet[241]. Les renvois massifs de ce texte aux législations nationales sont perçus comme un principal indicateur à la promotion du dialogue social, dans la mesure où les textes nationaux sont pris à l'issue d'un processus de

---

réglés par les tribunaux et que les modes alternatifs de règlement des différends soient promus ; Cf. *Préambule* et Art. 1 &2 du *Traite relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique (OHADA)*, fait à Port-Louis, le 17 octobre 1993 et modifié par le Traité de Québec du 17 octobre 2008.

[239]Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Le dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde. La part de droit*, Paris, L'Harmattan, 2018.

[240]*Ibid*., pp. 11.

[241]D. C. Sossa, « Dialogue social : Analyse et point de vue de l'OHADA », in Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Oeuv. Préc.*, pp. 117-124.

concertation[242]. Ce projet d'acte uniforme prend en parti sur certaines questions fondamentales à l'instar du dialogue social qui se retrouve au cœur de l'entreprise[243].

Conscient de son importance, a-t-il précisé, le projet d'acte uniforme prévoit un droit d'expression au profit des travailleurs : *« Les employeurs et les travailleurs et leurs représentants jouissent d'un droit d'expression sur le contenu, les conditions d'exercice et l'organisation du travail »*[244]. Ce droit d'expression est considéré comme fondamental pour que les travailleurs puissent s'exprimer sur les conditions générales de travail et sur les garanties sociales des conditions de travail[245]. Les revendications salariales sont fixées dans le cadre des conventions collectives. Sur la base de cette présentation, il faut également comprendre que le champ des négociations va au-delà des questions salariales et comprend toutes les revendications individuelles ou collectives concernant les conditions de travail, ainsi que les questions relatives à l'organisation et au fonctionnement de l'entreprise[246].

On pourrait reconnaître de gré, à travers l'écrit de D. C. Sossa, que les délégués du personnel ont le droit de recevoir la communication du bilan social annuel de l'entreprise, document de référence concernant les informations sur l'emploi, la rénumération des travailleurs, les conditions de vie des travailleurs et de leur famille. L'État est adjoint à fixer les conditions d'établissement par les entreprises de cette communication du bilan social annuel[247]. Les DP peuvent s'exprimer sur tout projet de législation proposé par l'employeur, sur les règles générales et permanentes applicables au personnel. Ils peuvent également émettre des avis et des commentaires personnels sur les raisons d'un licenciement proposé ou communiquer à l'employeur des suggestions et des commentaires personnels qui pourraient améliorer les performances de l'entreprise.

De même, le projet d'acte uniforme au droit du travail aménage aussi la possibilité pour les parties, avant et après la cessation de leur réalisation de travail de conclure un accord

[242]*Ibid*., p. 120.
[243]*Ibid*.
[244]Art. 113, al. 2. AUDT, OHADA, 2010.
[245]D. C. Sossa, *Loc. Cit*., p. 121.
[246]Art. 170, 202, 210.
[247]D. C. Sossa, *Loc. Cit*., p. 122.

amiable sur un conflit individuel en dehors de l'inspection et de la juridiction[248]. Le texte propose une palette de possibilités incluant la négociation, la conciliation, la méditation et l'arbitrage[249].

En outre, le texte contient une déclaration sur la diversité des instances de dialogue social. Les institutions de dialogue social au sein de l'entreprise et au niveau national sont autorisées pour relayer les textes de droit. Une disposition détaillée de l'Acte uniforme propose de diversifier les institutions de représentation du personnel au niveau de l'entreprise afin que les principaux acteurs du dialogue social puissent jouer leur rôle[250].

Le ministère du travail et des affaires sociales peut recueillir l'avis d'organismes consultatifs compétents dans chacun des domaines techniques du travail et de la sécurité. Par contre le projet de texte insiste sur les règles d'éligibilité et d'élection comme condition démocratique de la désignation des représentants syndicaux et des Délégués du personnel. Le règlement est ouvert à d'autres formes de représentation des travailleurs avec la même protection que pour les représentants des travailleurs participant aux réunions ordinaires ou d'urgence[251]. L'exigence de conditions minimales pour l'indépendance et la représentativité des syndicats et la composition des comités techniques spéciaux au sein de l'entreprise[252].

La remarque bienveillante que le lecteur peut faire sur la présentation de Doréthé C. Sossa serait de considérer que l'OHADA n'a pas accordé une attention suffisante à l'implication des salariés dans la gestion de l'entreprise, en dehors de la question de leur participation à l'exercice du droit d'expression. Or, cette préoccupation a été largement reprise par l'OHADA sur les textes relatifs au droit social ou commercial. Dans le cas d'une entreprise en difficulté, elle prévoit deux procédures distinctes à travers les mécanismes de négociation, de conciliation et d'arbitrage : la procédure de redressement judiciaire et la procédure de liquidation des biens applicables au débiteur qui ne peut plus faire face à ses

[248]Art. 60, p. 224.
[249]D. C. Sossa, *Loc. Cit*., p. 123.
[250]Art. 163.
[251]Art. 171.
[252]D. C. Sossa, *Loc. Cit*., p. 124.

actifs disponibles avec son passif à court terme[253]. Ces procédures sont fondées sur le principe de l'implication et de la participation permanente des salariés au contrôle et à la prise de décision des entreprises en difficulté.

Outre ces objectifs classiques de la négociation sociale, ce projet se caractérise par un souci d'ancrage démocratique du dialogue social à travers l'implication des salariés dans la performance de l'entreprise. Cependant même si le projet ne prévoit pas la présence de travailleurs dans les organes de gestion de l'entreprise, il implique au moins les travailleurs dans les organisations, conformément à la tendance du droit des sociétés. Le principe de la liberté d'association est réaffirmé et les syndicats sont considérés comme les défenseurs des droits et des intérêts des personnes couvertes par leurs statuts. La révision des conventions collectives ne peut être initiée que par l'organisation[254]. La représentativité des syndicats est déterminée par les résultats des élections ou par toute autre organisation syndicale. Les élections démocratiques des syndicats garantissent l'indépendance et la meilleure représentativité des élus, qui doivent être consultés sur toute activité. Comment cela a-t-il été pensé ?

Le concept qui en résulte confirme l'idée d'un droit collectif du travail, inspiré par le droit commun européen[255]et l'influence croissante de l'Organisation internationale du travail[256]. Ce concept vise à favoriser la croissance de l'entreprise par la sensibilisation au rôle du salarié dans le bon déroulement des activités et la création d'un climat social favorable à

[253]L'Acte uniforme portant organisation des procédures, adopté le 10 avril1998 à Libreville Gabon, J. O., OHADA n° 7 du 01/07/1998 et l'Acte uniforme relatif au droit de l'arbitrage, adopté le 11/03/1999, *J. O*, l'OHADA n° 8 du 15/05/1999. V° F. Théra, L'application *et la réforme de l'acte uniforme de l'Ohada organisation les procédures collectives d'apurement du passif*, th. Droit, Droit des affaires de l'Université Jean Moulin Lyon III, 2010. F. M. Sawadogo, OHADA, *Droit des entreprises en difficulté, coll. Droit uniforme africain*, Bruxelles, Bruylant, 2002. *Idem*, Commentaire de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif, in *Traité des Actes uniformes commentés et annotés, Juriscope*, 2002. V. Yanpelda, « Salariés dans les procédures collectives OHADA. Acteurs et spectateurs », Op. Cit., pp. 35- 47.
[254]D. C. Sossa, *Loc. Cit*., p. 124.
[255]N. Aliprantis, F. Kessler (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales évolutives récentes ; études en Hommage à Madame Le professeur Hélène Sinay, Peter Lang*, Francfort, Berne, 1994.
[256]Convention n° 87 et 98, OIT.

son développement. Dans les actes uniformes qui ont été pris[257], l'OHADA encourage la négociation collective dans toutes ses formes[258]. Comment comprendre cette spécificité de l'implication des salariés dans la gouvernance d'entreprise ?

De nombreux écrits attestent de l'évolution positive de la prise en compte de la relation salariale. Les rapports de F. Meyer et C. Sachs-Durant affirment que cette évolution, qui contribue à des changements importants, unit l'employeur et le salarié dans la gestion de l'entreprise[259]. Ceci a été l'influence de la théorie de la cogestion qui était particulièrement développée en Europe. En Allemagne, elle a conduit à l'intégration des salariés dans le conseil de surveillance, tout en conservant d'une certaine manière leur statut de salarié[260]. La loi française permet également au conseil d'administration d'être composé d'un tiers de personnes qui ne sont pas actionnaires de la société. Quelles sont les conséquences possibles ?

Les conséquences sont visibles en Afrique, où l'importance des relations sociales sur le lieu de travail est dûment inscrite dans la législation nationale[261]. Ce changement perçu comme une révolution juridique en Afrique[262], puisqu'il devient un principe politique directeur dans tous les pays de l'UEMOA[263] et en Afrique centrale, où le respect de la liberté d'association et du droit de négociation collective est considéré comme un facteur de croissance[264]. Le dialogue social bénéficie d'un large cadre juridique et institutionnel[265], même s'il reste entre une affirmation théorique[266].

---

[257]L'Acte uniforme sur le droit de l'arbitrage et la loi uniforme sur la médiation, adoptées à Conakry le 23 novembre 1017 et l'Acte uniforme sur l'organisation des procédures collectives de règlement des obligations, adoptée à Grand-Bassam le 10 octobre 2015.

[258]P. G. Pougoué, « OHADA, Instrument d'Intégration Juridique » *Revue Africaine des sciences juridiques*, vol. 2, n° 2, 2001. J. Issa Sayegh et J. Lohoues-Oble, *Harmonisation du droit des affaires*, Bruylant, coll. Droit uniforme africain, 2002.

[259]F. Meyer et C. Sachs-Durant, « l'évolution du rapport salarial », in N. Aliprantis, F. Kessler (dir), *Op. cit.*

[260]*Ibid*., p. 67.

[261]P. G. Pougoué, *Encyclopédie du droit Ohada*, Cotonou, Lamy 2011, pp. 66- 67.

[262]J. Pailluseau, «Une révolution juridique en Afrique francophone : L'OHADA », Mélanges Jantin, Paris, Dalloz, 1999.

[263]Cf. B. Thiam, « Le Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : mission, contraintes, défis et perspectives », in Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Oeuv. Préc.*, pp. 127-142 (spéc., pp. 130-131).

[264]*Ibid*., p. 131.

[265]J. Loko Omadikundju, « Cadre juridique démocratique en République démocratique du Congo », Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Oeuv. Préc.*, pp. 183-199. P. Kiemde, « Multiplicité des structure et difficulté du dialogue social au Burkina Faso », *Oeuv. préc.*, pp. 1 39-154. J. M. Tchakoua, « Dialogue

Les actes uniformes de l'OHADA témoignent de cette évolution lorsqu'ils proposent l'intégration de ce principe dans leur législation nationale et exigent l'introduction de salariés dans les conseils d'administration. L'entreprise n'est plus considérée comme la propriété exclusive de l'employeur, mais comme un bien commun[267]. Elle joue un rôle dans la promotion du bien-être collectif. Dans son étude, C. Monkam souligne que, pour faire face aux turbulences de l'environnement économique et social, des ajustements sont apportés aux processus collectifs, tant en amont, pour éviter les difficultés, qu'en aval, pour gérer au mieux le sort de l'entreprise dans une situation difficile[268]. Cela a conduit le législateur à soutenir l'approche institutionnelle, qui défend les intérêts des entreprises, tandis que l'approche contractuelle donne la priorité au capital des actionnaires.

Tous ces écrits témoignent que le salarié est considéré comme un partenaire essentiel du développement de l'entreprise. La mission de l'employeur est de donner aux salariés le poste qu'ils méritent dans la gestion de l'entreprise et de respecter leurs droits : rémunération, maintien dans l'emploi, la liberté d'expression et de consultation. Mais qu'est-ce qui peut motiver une entreprise à entamer un dialogue social aussi fructueux avec ses employés ?

Le législateur OHADA se montre alors attentif à l'environnement social de l'entreprise. Elle considère que la protection des entreprises, la création d'un environnement concurrentiel et l'optimisation des profits seraient impossibles si le climat social était injuste. Le manque de transparence et la mauvaise communication qui caractérisent souvent les relations professionnelles devraient être abordés[269], tout comme les problèmes de redistribution, de

---

social et responsabilités du droit : observations sur la situation camerounaise », Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Oeuv. Préc.*, pp. 145-159.

[266]A. Émana, « Le dialogue social au Gabon, affirmations et perspectives », Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Oeuv. Préc.*, pp. 161-181.

[267]Les actes uniformes sont des actes pris pour adopter des règles communes à tous les États membres du Traité relatif à l'harmonisation du droit des affaires en Afrique. Leur valeur juridique découle du traité, qui tire sa valeur juridique des constitutions des États contractants et doit donc être, en tous points, conforme à ces textes. L'objectif de notre étude est de définir les règles applicables aux instruments uniformes afin d'éviter tout malentendu ; cf. I. Mayéla, « Le régime juridique des actes uniformes » ; URL.: https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02358484/document#, consultation du 10.04. 2021.

[268]C. Monkam, *La condition juridique du salarié dans les procédures collectives, mécroire* de DEA, Université de Douala, 2005.

[269]Cf. A. Blackett, *Loc. Cit.*, p. 47.

reconnaissance et de représentation dans la gestion[270]. Il faut trouver un mécanisme pour traiter les questions de gouvernance et créer une *"culture de la citoyenneté"* dans les milieux de travail[271]. La mise en place d'un mécanisme de consultation, de discussion et de négociation pourrait alors conduire à des compromis et promouvoir un dialogue social qui concilie les droits sociaux et les performances des entreprises. Le dialogue social est donc indispensable pour améliorer l'environnement des entreprises en Afrique, en d'autres termes, il s'agit d'un mécanisme permettant d'améliorer les conditions de travail et la production.

Une conception originale de dialogue social se dégage de cette présentation, associant trois (3) éléments distincts :

1) le rôle et la participation des travailleurs dans l'entreprise,
2) la prise en compte de l'environnement social et
3) le développement économique des entreprises.

Le législateur considère que ces éléments ne peuvent être atteints que par une approche fondée sur le dialogue social, qui prévoit une législation harmonisée particulièrement importante dans le domaine des négociations collectives. Outre le projet de loi uniforme sur le droit du travail[272], qui constitue un mécanisme important pour promouvoir la négociation collective[273] mais qui n'a pas été mis en œuvre[274], l'OHADA contient d'autres dispositifs pertinents dans le domaine du droit social.

Comment pouvons-nous comprendre ces différentes significations du dialogue social qui nous sont données ?

---

[270]*Ibid*., p. 48.

[271]A. Müller, « La gouvernance par le dialogue social et le droit : l'Afrique dans une perspective international », in Ph. Auvergnon &C. Khrysal Kénoukon, Op. Cit., pp. 99-116.

[272]Cf. P. Reis. Le droit du travail dans le droit de l'OHADA (organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires), In *Revue de l'ERSUMA*, 2012

[273]En ce qui concerne les libertés d'association et l'exercice syndicales, la négociation individuelle et collective; voir art. 6-9, 10, 57-59, AUDT, Projet du 10/02/2010. Voir aussi Ph. Leboulanger, « L'arbitrage et l'harmonisation du droit des affaires en Afrique », In *Revue de l'arbitrage*, n° 3, 1999. P. G. Pougoué, « Le système d'arbitrage de la CCJA», in *L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique*, Bruylant Bruxelles, 2000, p. 129.

[274]V. Yanpelda, « Espoirs et illusions suscités par le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail : Quelques observations au regard de la situation de travail au Cameroun », in Libéralisation des échanges et droit social en Afrique, Actes du colloque international organisé par l'ATDS, les 29 et 30 octobre 2007, *Revue tunisienne de droit social*, 2009, pp. 173-201.

1.2. L'ouverture du sens du dialogue social

Un certain nombre d'études récentes, comme celles de V. Albarracini, C. Hautbourg, L. Levrard, C. Martin, B. Grazier et F. Brugman, ont tenté d'établir le sens du dialogue social, qui combine différentes approches.

Après avoir associé le sens étymologique et juridique, notamment celle de l'OIT et de l'UE, et en identifiant les éléments communs dans les définitions, Albarracin et *al.* ont réussi à proposer en 2004 une définition qui intègre les différentes approches[275]. Selon eux, le dialogue social se définit et se structure autour de cinq éléments clés : le contexte, les acteurs ou partenaires, le *modus operandi* ou processus, la finalité et les tâches ou objectifs. Ils suggèrent que le dialogue social formel soit un domaine multidimensionnel dans lequel autant de composantes interagissent pour former autant de situations de dialogue social qu'il y a de combinaisons possibles[276].

Mais bien avant leurs études en 2001, A. Jacob et d'autres ont distingué trois définitions du dialogue social[277]. La *première* correspond à l'usage courant qui oppose la négociation collective structurée et le dialogue social, considéré comme un ensemble plus informel d'avis et de consultations. Cette définition a été très vite abandonnée. La *seconde* correspond au sens européen du dialogue social. Celui-ci souhaite impliquer les partenaires dans la construction de l'Europe sociale et leur laisser la possibilité de conclure des accords entre eux avant de légiférer, soit en sauvegardant les résultats d'un éventuel accord, soit en prenant le relais après un certain temps en cas d'absence. Cela a également été considéré comme trop technique et étroit. La *troisième* correspond à l'idée proposée par A. Supiot en 2001, qui a dit : *" Une grande variété de dispositifs de confrontation des intérêts des employeurs et des salariés :*

[275]V. Albarracin, C. Hautbourg, L. Levrard, C. Martin, *Dialogue social et performance. Comment passer du « jeu social » à la « stratégie sociale »*?, Mémoire d'expertise, Université Paris Dauphine, 2014.
[276]*Ibid*., p. 12.
[277]A. Jacob (dir), *Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoire*, Peter Lang, 2008. Voir aussi B. Gazier, F. Bruggeman, *Tripartisme et dialogue social territorial*, Document de travail, Genève, BIT, 2007.

droits d'information, de consultation, de grève, de représentation, de négociation"[278]. Le dialogue social comprend finalement toutes les négociations formelles (y compris le droit de grève) et les procédures informelles. Dans cette définition, l'accent est mis sur les droits reconnus aux parties prenantes de participer à la discussion et aux négociations, droits dont la cohérence est recherchée par tous les acteurs concernés.

Nous constatons qu'il y a une variété d'approches et donc une pluralité du sens de dialogue social qui correspond à des types de négociation différents. Il est nécessaire de positiver ce que Niang a vu comme un concept varié et des pratiques polymorphes du dialogue social. Il est donc possible de fédérer la variété des termes utilisés pour désigner le dialogue social et les pratiques similaires et de tenter de suggérer une signification valable et largement acceptée[279]. C'est pourquoi, les différents sens du dialogue social peuvent être mobilisés au service d'une conception large du dialogue social. Nous pouvons dire que toutes les définitions sont valables et applicables aux différentes formes spécifiques de dialogue social. Le concept du dialogue social, ayant ainsi connu l'évolution[280], doit correspondre aux trois types de dialogue social présentés de manière stratifiée (voir ci-après la figure 3).

Le premier type de dialogue social se déroule au niveau de l'entreprise. Il s'agit d'un dialogue social impliquant principalement les employeurs et les employés, agissant soit individuellement, soit par l'intermédiaire de représentants collectifs. Selon l'OIT, le but du dialogue social est de discuter et de négocier des revendications traditionnelles des travailleurs (salaires, traitements) et des conditions de travail. Elle prend la forme d'échanges qui peuvent aboutir à des accords et à leurs conséquences. Cependant, le dialogue social bilatéral de l'OIT prépare un grand nombre d'acteurs et conduit à un dialogue social tripartite.

Le deuxième niveau de dialogue social, au sens le plus large, implique les partenaires sociaux dans des discussions avec les autorités publiques au niveau national sur la base de

[278]A. Supiot, Vers un ordre social international ?, in *Alternatives économiques*, n° 37, 3/2001, pp. 37-61.
[279]Cf. A. C. Niang, « « Dialogue social : quelques piste d'échange sur un concept à géomètre variable et des pratiques polymorges », Ph. Auvergnon et C. Kénoukon, *Op. Cit*., pp. 21-34.
[280]C. Dufour et A. Hege, « L'évolution de la négociation collective et de ces acteurs dans les six pays européens», in *Relations industrielle*, Vol. 66, n° 4, 2011, pp. 535-561 ; URL. : http : //id.erudit.org/ideudit.1007634ar.

tripartisme. C'est le sens du dialogue social préconisé par les conventions et traités internationaux (OIT, UE, OHADA). Son objectif est la participation des partenaires sociaux à l'élaboration des politiques sociales et économiques. Cela va au-delà du concept de dialogue social restreint, structuré par les relations entre les salariés, les employeurs et l'État, et inclut les questions sociales nationales ou supranationales dans les relations collectives de travail.

Le troisième niveau va au-delà du dialogue social traditionnel entre les acteurs (premier et deuxième type de dialogue social). Il s'agit d'un prototype du dialogue proposé par l'UE, lié au monde du travail et impliquant d'autres parties de la société dans la négociation de projets d'intérêt commun. Outre les acteurs traditionnels du dialogue social - syndicats, organisations de travailleurs et autorités publiques - il implique également la société civile et d'autres groupes d'intérêt. Le champ des négociations sera étendu du niveau local au niveau supranational. Le dialogue porte sur des questions sociales qui vont au-delà des relations de travail : législation nationale, environnement[281], santé publique, projets de développement local, aménagement du territoire[282], urbanisation, etc. Ces concepts de dialogue social sont désormais portés et diffusés par les idées de participation démocratique et ont été largement adoptés dans les travaux de l'Institut pour la participation et la consultation.

Toutes ces définitions correspondent aux types de dialogue présentés dans la figure suivante :

[281]J. Riegel, « Le dialogue territorial au risque de l'écologie ? Traces et effets d'une concertation entre aménagements hydrauliques et restauration écologique », in *Participations - Revue de sciences sociales sur la démocratie et la citoyenneté*, n° 20 (2) 2018, pp.173-198.

[282]J.-*M. Dziedzicki, Gestion de conflits d'aménagement de l'espace : quelle place pour l'espace et l'urbanisation*, Université de Tour, 2001. Idem., *« Quelles réponses aux conflits d'aménagement ? De la participation publique à la concertation », in* Participations 3/*2015, pp. 145-170 ; Idem ., «* La gestion des conflits d'aménagement entre participation du public et médiation », in *Annuaire des collectivités locales, t.* 23, 2003. Les services publics locaux. pp. 635-646. J. E Beuret, *Laconduite de la concertation pour la gestion de l'envirronnement et le partage des ressources*, Paris, L'Harmattan, 2006.

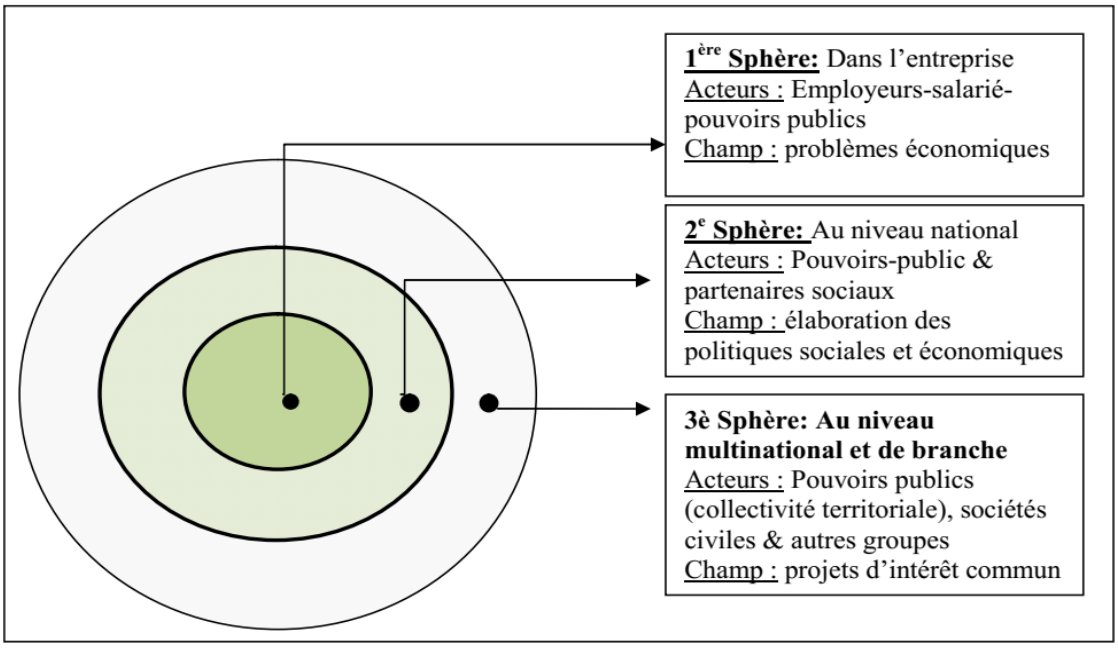


Figure 3. Les différentes sphères de dialogue social

Source : B. Natoingar, 2022.

Que pouvons-nous dire en conclusion de ces différentes analyses ?

À travers ces différentes définitions, le dialogue social apparaît comme un concept*suis generis* qui recouvre différentes formes de concertation, de consultation et de négociation, telles qu'elles sont pratiquées partout dans le monde.

Cette définition n'écarte pas les autres formes de dialogue social que l'on peut trouver dans d'autres coutumes et pratiques des peuples. Mis en place au niveau institutionnel, son objectif commun est d'organiser la rencontre entre les acteurs de leurs relations professionnelles (État, partenaires sociaux, employeurs et représentants des salariés dans les entreprises) et ceux des représentations politiques (gouvernantes et gouvernées), en proposant des schémas de participation variables (dialogue tripartite, dialogue bipartite ou multipartite). Il englobe les discussions entre partenaires, leurs actions communes et leurs éventuelles négociations, ainsi que leurs discussions avec les institutions locales, nationales et régionales.

Il couvre l'interaction croissante entre les organisations patronales et syndicales, entre les partenaires sociaux et les organismes publics nationaux ou régionaux.

2. Les formes et structures du dialogue social

L'hypothèse selon laquelle le dialogue social est un moyen de promouvoir les valeurs démocratiques doit être examinée de manière plus approfondie en termes de formes et de structures. L'objectif de cette étude est de vérifier si les institutions et les formes du dialogue social sont censées refléter les valeurs démocratiques.

La structure est l'ensemble des dispositifs par lesquels une entreprise représente, organise, coordonne et contrôle ses activités. Il est un arrangement ou une disposition de parties, c'est-à-dire d'éléments essentiels qui constituent une organisation ou une entreprise. Quant à la forme, elle représente *"les contours (d'un objet ou d'un être) qui résultent de la structure de ses parties et le rendent reconnaissable"* et la manière dont le phénomène se réalise, se déploie et se présente[283]. La forme indique la configuration et les modalités par lesquelles l'interaction est possible. Mais il peut aussi être compris dans le second sens comme la réalisation d'un fait ou d'un concept qui renvoie à la manière dont un phénomène est présenté ou exprimé.

La forme est inséparable de la structure parce que la forme d'un objet est déterminée par sa structure. Elle est l'expression que prend la structure lorsqu'elle est organisée ou non. Dans le dialogue social, la structure rappelle les institutions qui représentent les acteurs et les différents cadres qui peuvent être créés pour permettre les négociations. L'adjectif "*institutionnel* « appliqué au dialogue renvoie à *" ce qui est constitué, créé, fondé, établi "*, non seulement dans le sens de *" rendre une réalité permanente "*[284] , mais aussi d'*"organiser et*

[283]A. Rey & J. Rey, *Op. Cit.*, p. 1077.
[284]Voir la question de la temporalité dans l'organisation social chez ; cf. B. Bouquet, Le temps et les temporalités à défendre dans les politiques sociales et l'intervention social, *Erès, Vie sociale*, n° 4, 4/2011, pp. 175-183.

diriger"[285]. Il apparaît dans le droit comme ce qui donne la stabilité : les relations sociales à travers la hiérarchie et la distribution des rôles au sein d'une organisation. Instituer quelque chose, c'est créer un ordre et des normes. Une organisation fonctionne sur le mode d'une institution, où la légitimité de l'action est déterminée par le statut des acteurs. Le dialogue social institutionnel est donc la forme de dialogue qui est formellement établie par les textes juridiques internes et garantie par l'autorité. Il s'oppose au dialogue social informel, qui ne suit pas les procédures protocolaires officiellement établies.

L'invocation de ces deux formes de dialogue social rappelle un débat contemporain sur son caractère institutionnel et ses conséquences. Dans la revue sur la participation démocratique, dirigée par L. Blondiaux et J. M. Fourniau, tout indique que le dialogue social institutionnel est une des meilleures formes de négociation et qu'il est privilégié par certains auteurs[286]. C'est fort de son caractère institutionnel que le dialogue social participe à la pratique démocratique. Or, comme le rappelle L. Mermet, les pratiques informelles et non régulées du dialogue social se développent parallèlement à la forme institutionnelle et tendent à s'imposer par leur efficacité[287]. Si les formes institutionnelles sont souvent présentées comme incontournables, les négociations ordinaires et spontanées entre les personnes ne peuvent-elles pas également être considérées comme la manifestation la plus concrète de la démocratie ? L'action démocratique repose certes sur des règles, des institutions et des lois fixes (constitution, loi électorale, etc.) auxquelles le peuple est à la fois législateur et soumis. Mais elle peut également s'exprimer en dehors d'un cadre défini de manière structurelle et

[285]Cf. A. Fornier et E. Monniet, « Les institutions, mode d'emploi », *Trace, Rev. sc. hnes*, pp. 7-28. Voir aussi la notion d'institution de M. Hourou, qui utilise la "matière sociale" pour structurer la société et créer un espace, une structure organisée qui confère un statut et des fonctions dans la société : cf. M. Hauriou, *Aux sources du droit. Le pouvoir, l'ordre et la liberté*, Cahiers de la Nouvelle Journée, 1933, n° 23, (réimprimé en Caen, Bibliothèque de philosophie politique et juridique, 1986), pp. 89-128. E. Maillard, Hauriou et la théorie de l'institution, *Dr. Soc.* 30/31-1995, pp. 384- 385. S. Tororella, « L'institution en tant qu'ordre juridique. Objectivité du droit et autonomie du social selon S. Romano », In É. Djordjevic, S. Tororella, M. Unger (dir), *Les Équivoques de l'institution. Normes, individu et pouvoir*, Paris, Classiques Carniers, Coll. : Bibliothèque de la pensée juridique n° 14, pp. 126 et sq.

[286]L. Blondiaux et J. M. Fourniau, Loc. *Cit.*, p. 22.

[287]Cf. En rappel à l'expression de *« démocratie sauvage »*, par opposition à *« démocratie d'élevage »* de L. Mermet, « Démocratie sans savoir pourquoi : la polychérie du débat public appelle le pluralisme théorique de la part des chercheurs », in M. Revel, C. Blatrix, L. Blondiaux, J. M. Fourniau., B. Hérard-Dubreil, R. Lefebvre (dir.), *Le débat public : une expérience française de la démocratie participative*, Paris, La découverte, pp. 369-380.

institutionnelle. Il est possible d'exprimer cette volonté autrement que par des mécanismes institutionnels, parfois très rigides.

Il est également nécessaire de souligner que nous ne nous intéressons pas seulement à la manière dont le dialogue social est conçu et structuré. Certes, la connaissance de la nature, des structures et des formes du dialogue social nous permet d'approfondir notre sujet. Il est encore important d'étudier le lien entre la connaissance des formes et de la structure du dialogue social et la démocratie. Ce travail doit donc se faire en préservant l'unité structurelle de nos réflexions : comment les formes et les structures du dialogue social communiquent-elles entre elles pour permettre l'action démocratique ? Une telle approche répondra à nos préoccupations initiales concernant la pertinence ou l'efficacité du dialogue social pour résoudre les problèmes de participation démocratique dans les réalités africaines. En effet, nous pensons que les procédures et pratiques du dialogue social véhiculent universellement des valeurs démocratiques.

Afin de répondre à cette question, qui a fait l'objet d'une abondante littérature, il convient d'examiner les différentes formes et structures du dialogue social, à savoir le structurel-institutionnel, sans pour autant négliger les nombreuses pratiques de négociation non-institutionnelles.

2.1. Le dialogue institutionnel : bipartite, tripartite ou multipartite

Le dialogue social institutionnel est ce qui est inscrit dans la loi et pratiqué au sein de l'organisation. L'institution présuppose la formation de règles, de conventions, le développement de procédures de négociation et d'autres pratiques qui confèrent des rôles et des statuts qui donnent une légitimité à l'action. Cette forme de dialogue social s'effectue par le biais d'organes consultatifs et paritaires. Ainsi, le dialogue social institutionnel peut prendre diverses formes d'organisation liées aux nombres des protagonistes reconnus et établis : bipartite, tripartite ou multipartite.

Le *dialogue bipartite* est une forme de dialogue qui se déroule souvent sur le lieu de travail lorsque deux parties - un ou plusieurs employeurs et un ou plusieurs travailleurs, organisés ou non en syndicats - échangent des informations, se consultent ou négocient afin de parvenir à une convention collective. Le dialogue bipartite n'implique que les principaux acteurs du lieu de travail : l'employeur et les travailleurs. Le gouvernement n'est pas le principal acteur de négociation, bien qu'il participe en promouvant le dialogue social par l'établissement de dispositions légales. Il peut toutefois être sollicité pour son assistance ou son service[288]. Il peut intervenir indirectement en fournissant un service de conciliation ou de médiation pour résoudre les conflits entre les partenaires de la négociation. À la demande d'une des parties (employeur ou travailleur), l'inspecteur local du travail règle les conflits à l'amiable[289].

Le dialogue *tripartite ou multipartite* réunit les autorités publiques, c'est-à-dire le gouvernement, et les représentants des organisations d'employeurs ou d'employeurs et des associations syndicales de travailleurs. Ces derniers agissent en tant que partenaires sociaux égaux et indépendants, recherchant des solutions aux questions d'intérêt commun. Mais le tripartisme désigne également les situations dans lesquelles les partenaires sociaux traditionnels (gouvernement, organisations d'employeurs et de travailleurs) engagent un dialogue avec d'autres groupes, par exemple la société civile, dans une perspective plus large en vue de parvenir à un consensus, voire à un compromis, sur des questions de politique sociale et économique nationale. Le dialogue tripartite ou multipartite fait également partie de toutes les négociations sur les projets communs : développement local, environnement, urbanisation, santé, éducation, etc.

Cette forme de dialogue est la plus pratiquée en Afrique, certainement en raison du développement des activités industrielles, mais aussi de la persistance des pratiques coloniales. Le dialogue social bipartite se caractérise essentiellement par la mise en place de

[288]Cf. Les relations de travail sont des relations basées sur le contrat et les accords de travail. Il n'est contraignant que pour les employés et l'employeur. Le dialogue social dans l'entreprise se déroule de telle sorte qu'il n'implique que ces deux principaux acteurs. L'intervention de l'État est justifiée par la régulation sociale ; cf. Ph. Martin « Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne », in *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, pp. 21-42.

[289]Cf. Art. 139, *C. trav.*, Camerounais; art. 90, *C. trav.*, Côte d'Ivoire.

structures participatives (délégués du personnel, délégués syndicaux et comités d'entreprise), qui sont en fait un héritage de la colonisation et remontent au code de 1959[290]. Il s'agit des institutions du délégué du personnel ou du comité d'entreprise, qui ont une longue tradition et ont été adaptées sous différents noms : le "*bureau syndical d'entreprise* " et le "*comité d'entreprise* ", au Congo, Comités permanents de consultation économique et sociale au Gabon, Comité de gestion au Mali, Comité d'entreprise en Mauritanie[291].

Ces organes sont composés de représentants des travailleurs et de l'employeur[292] et ont le même contenu[293]. Le rôle du délégué aux ressources humaines est de veiller à l'application des lois (par exemple sur l'hygiène) et à l'organisation du travail, ce qui l'amène régulièrement à participer à l'élaboration de conventions ou à la gestion de l'entreprise. Dans la plupart des législations (Sénégal, Niger et Gabon), la consultation des délégués sur toute question de restructuration de l'entreprise est une obligation. En général, ils jouent un rôle dans l'organisation du travail et dans la gestion de l'entreprise. Ils ont un rôle consultatif, ce qui signifie que le chef d'entreprise n'est pas obligé de tenir compte de leur avis. Si certains sont directement concernés par la gestion des œuvres sociales, comme au Gabon et au Mali, d'autres leur sont soumis pour avis : c'est le cas en Mauritanie[294]. Il découle de cette obligation que l'employeur doit non seulement tenir compte de leurs observations et suggestions, mais aussi leur communiquer le projet de règlement intérieur (Cameroun, Côte d'Ivoire).

Il est aussi à noter que les pays d'Afrique francophone ont mis en place des institutions de coopération tripartite entre le gouvernement, le patronat et les travailleurs. Les institutions qui s'y consacrent varient selon leur dénomination : la Commission nationale consultative du travail au Cameroun[295], le Conseil national consultatif du travail et de la sécurité sociale au Sénégal[296], la Commission consultative du travail en Côte d'Ivoire, etc. Certains organismes sont créés pour identifier des problèmes spécifiques selon les branches d'activité du travail. Il s'agit des commissions techniques nationales, telles que la commission nationale de la santé,

[290]O. O. Sidibé, « La participation dans les pays d'Afrique Noire Francophone : Bilan et perspective », In *Bull. COMPTRASEC 1*987/5, p. 40.
[291]*Ibid*., pp. 45-48.
[292]*Ibid*., p. 40.
[293]*Ibid*., pp. 42-45.
[294]*Ibid.*
[295]Art. 117-118, *C.trav*., Cameroun.
[296]La loi de 1961 portant Code du travail, toujours en vigueur.

de la sécurité ou de l'hygiène[297], et des commissions de l'emploi, des salaires et des revenus qui participent à la définition des politiques économiques et sociales. Ces organismes (conseils, commissions ou comités nationaux) ont pour mission d'examiner les problèmes relatifs aux conditions de travail, à l'emploi, à la formation professionnelle, à la promotion, à l'amélioration des conditions matérielles des travailleurs, à la sécurité sociale et aux syndicats, et d'émettre des avis ou de faire des propositions de lois et règlements dans les domaines où de tels avis sont prévus par la présente loi. La conduite des négociations sur place est évaluée dans le cadre d'une autre recherche[298].

2.2. L'émergence des formes de dialogue non institutionnel

Aujourd'hui, il émerge d'autres formes, spontanées ou *ad hoc* de négociation qui peuvent être considérées comme un système de conversation et d'interaction tout aussi fiable et efficace. Contrairement au dialogue social institutionnel, le dialogue informel ne respecte pas les procédures et les protocoles. La raison de cette émergence est le renforcement des formes non institutionnelles de participation. La recherche académique s'intéresse moins aux arrangements institutionnels qu'aux procédures qui peuvent être utilisées dans d'autres formes d'interaction et de dialogue. C'est aussi sans doute l'effet des courants interactionnistes qui dominent les sciences sociales dans leur ensemble. Toutefois, cette forme de dialogue a-t-elle sa place à côté des systèmes institutionnels de négociation ? Tout aussi efficace soit-elle, cette forme de dialogue aurait-elle une légitimité aux côtés des systèmes institutionnels ?

Ces dernières années, les débats sur les formes de dialogue social sont devenus récurrents. Le rapport de travail de J. Freyssinet, du département Gouvernance et Tripartisme du Bureau international du travail, en 2007, a rendu compte des débats qui ont remis en cause « *la pertinence d'une vision aussi optimiste du dialogue social (institutionnel) »*[299]. Selon ce rapport, deux tendances se dégagent et présentent des arguments d'ordre différent. Les arguments avancés par la première tendance reposent sur « *l'amplification des inégalités*

[297]Art. 120-211, *C. trav*., Cameroun; art. 158 *C. trav*., Sénégal; art. 128, *C. trav.*, Togo ; art. 125 *C. trav*., Bénin, etc.
[298]cf. *Supra*, Chapitre 4.
[299]J. Freyssinet, *Le dialogue social: nouveaux enjeux, nouveaux défis*(Rapport), Genève, OIT, 2017.

sociales »[300]. Cet argument consiste à dire que le partage des ressources nationales se fait en faveur des revenus du capital, plutôt que pour les revenus du travail. L'écart se creuse, souvent et brutalement, au profit de la hiérarchie. Par conséquent, le dialogue social institutionnel ne peut pas produire des résultats satisfaisants pour tous.

Le deuxième argument concerne « *la nature et le contenu du dialogue social* », en lien, avec la généralisation des institutions et des procédures d'information et de consultation des acteurs sociaux et des représentants de la société civile[301]. La conception d'un dialogue social institutionnel a été largement diffusée aux niveaux international, national, local et des entreprises. Cependant, l'effort de diffusion de ce modèle n'a pas atteint le résultat escompté. On assiste de plus en plus à un affaiblissement du dialogue social, dans le secteur de la production, en termes de nombre d' « *accords ou engagements de fond »*[302]. Le constat est que les « *accords* » ou « *pactes sociaux* » sont en recul. Il s'agit d'un indicateur de la fiabilité du système institutionnel de négociation.

En identifiant ensuite les facteurs qui transforment les conditions et les domaines dans lesquels le dialogue social peut se développer et produire des résultats, J. Freyssinet découvre certains éléments qui tendent à justifier les critiques formulées[303]. Tout d'abord, il constate un transfert et une concentration du pouvoir de décision sur les stratégies de l'entreprise au profit des actionnaires. Le véritable pouvoir de décision est concentré entre les mains de ces derniers, dont le seul objectif est, d'une part, de maximiser l'investissement de leurs fonds, en fonction des prévisions de rentabilité de l'entreprise et, d'autre part, de rechercher la performance, en exerçant une pression pour rentabiliser les résultats. Ceci entraîne des relations asymétriques entre les actionnaires et les salariés qui sont menacés de licenciement, en cas de résultats insuffisants. Du côté des travailleurs, le seul objectif serait de peser sur les revenus salariaux, d'accroître la flexibilité de l'emploi et l'intensité de travail. On ne peut, dans ces conditions, imaginer une véritable négociation ; sauf à faire des concessions et à accepter des sacrifices pour sauver son emploi.

[300] *Ibid.*, pp. 3-15 et 33-34.
[301] *Ibid.*, pp. 16-17.
[302] *Ibid.*, p. 35.
[303] *Ibid.*

Les différents arguments avancés peuvent être utilisés pour initier des négociations informelles. Ils décrivent un bouclier protecteur pour les actionnaires qui préfèrent les procédures formellement unilatérales aux véritables négociations. Dès lors que les obligations légales et institutionnelles s'avèrent moins fructueuses pour générer un dialogue social et que des garanties sont données pour assurer la sincérité des procédures vis-à-vis des travailleurs, l'alternative d'une autre forme de négociation reste une solution possible.

En Afrique, le problème n'est pas seulement l'imperfection du dialogue institutionnel, mais aussi le fait que les procédures juridiques et institutionnelles ne sont pas adaptées aux réalités culturelles et sociales[304]. P. G. Pougoué et J. M. Tchakoua montrent clairement que le droit positif du travail ne peut être appliqué dans toutes ses formes actuelles ; ce qui veut dire que le dialogue social a aussi du mal à s'enraciner[305]. Le travail est le résultat d'un engagement découlant de l'organisation de la vie familiale ou communautaire et fait partie du devoir d'aider sa famille, ses amis et sa communauté. Cela découle de la situation de l'individu dans la communauté et, pour résoudre les conflits, la communauté propose une forme de négociation qui n'est pas nécessairement la même que le dialogue institutionnel actuel. Elle propose une utilisation variée de la conciliation, de la médiation et de la négociation qui ne respecte pas la forme institutionnelle. La négociation prend souvent la forme concrète d'une médiation et d'autres mécanismes mis en place par la communauté et ses dirigeants.

Ces analyses contribuent à la valorisation des pratiques de négociation informelles aux côtés du dialogue institutionnel. C'est un élément qui tient compte de nos préoccupations initiales concernant l'intégration des réalités socioculturelles africaines dans le système moderne de consultation et de négociation. Elle ouvre de nouvelles perspectives sur les possibilités de mobiliser nos propres ressources pour améliorer le dialogue social en Afrique francophone, ce qui fera l'objet de recherches ultérieures (voir chapitres 5 et 6).

[304]Cf. H. Kotarane, « Principes de droit du travail en réalités africaines, Actes du 1er Congrès africain du droit du travail, Tunis, 18-19 avril 1991 », in *Revue Tunisienne de droit Social*, numéro spécial, 1991.
[305]J. P Pougoué et J. M. Tchakoua, *Loc. Cit.*

3. Les procédures du dialogue social

Le dialogue social est soumis à des procédures et des modalités quant à son déroulement. La procédure est le mécanisme qui comporte des étapes bien définies, avec un ensemble de règles et de formes successives qui doivent être respectées pour établir un acte[306].

Il est impossible de parler de négociation ou de dialogue social sans recours aux théories procédurales utilisées. Ces théories procédurales sont issues de J. Rawls et J. Habermas, dont l'influence se poursuit dans le développement de la réflexion actuelle sur la pratique de la participation et de la délibération dans les politiques publiques.

La justice procédurale évoque chez J. Rwals l'idée de la justice en tant qu'équité et transparence dans le processus utilisé pour résoudre les conflits ou allouer les ressources[307]. Le concept de justice procédurale est certes controversé par les auteurs de l'école américaine de psychologie sociale tels que B. H. Sheppard, R.I. Lissak, A. E. Lind, T. Tyler, J. Thibaut et I. Walker. Ces auteurs estiment dans leur majorité que le degré de justice que les gens perçoivent dépend du contrôle que les participants au conflit exercent sur le processus décisionnel[308]. Ils soutiennent encore que les gens obéissent à la loi simplement parce qu'ils croient au respect de l'autorité légitime et qu'il importe d'accorder de l'importance à la légitimité juridique et à la dissuasion[309]. Toutefois, l'adhésion aux principes de la justice procédurale reste un moyen indéniable d'instaurer la confiance entre les participants d'une organisation.

---

[306]*A. Rey & J. Rey-Debove, Op. Cit.,* p. 2029.
[307]J. Rawls, *A theory of justice*, Cambridge: Havard University Press, 1971, Ch. II. Sec. 14.
[308]J. Thibaut, J. Walker, Procedural justice: A psychological analysis, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1975. B. H. Sheppard, "Justice is no simple matter: Case for elaborating our model of procedural fairness", *Journal of personality and psychologie sociale*, n° 49, pp. 953-962.
[309]E. A. Lind & T. Tyler, T*he Social Psychology of Procedural Justice*. Critical Issues in Social Justice.DOI 10.1007 1978-1-4899-211-4_1[Disponible en ligne]. T. Tyler, *Why people obey the low*, Princeton University Press, 1990. *Idem, Social justice a diverse socetey*, 1997. E. A Lind & R.I. Lissak, « Apparent ampropriety and procedural fairness judgement », in *Journal of Experimental Social Psychology*, n° 21, pp. 19-29.

On pourrait encore mieux comprendre la *"justice procédurale"* selon la définition d'É. Picavet, c'est-à-dire la partie de l'exigence de justice morale qui concerne les règles détaillées ("procédures") pour porter des jugements, examiner et formuler des décisions[310]. Contrairement à la conception de la justice procédurale de l'école américaine de psychologie sociale, celle-ci ne doit pas être comprise comme un résultat ou une conséquence, mais comme une manière d'agir ou de procéder. La justice procédurale s'identifie à un moyen de garantir les normes d'équité les plus fondamentales et universellement acceptées dans l'évaluation des procédures de consultation ou de participation, de l'administration et de la prise de décision. Il s'agit simplement d'une façon d'agir ou de fonctionner à plusieurs niveaux lorsqu'on choisit de ne pas se soumettre à une critique éthique qui satisfait aux exigences de toute méthode de décision acceptable.

Dans sa recherche de l'idéal de la raison dans les sociétés démocratiques, Habermas perçoit que la justice procédurale, telle que présentée par Rawls, s'actualise dans l'éthique de la communication et requiert des conditions acceptables pour un débat équitable entre les participants[311]. L'équité procédurale est une procédure qui permet aux parties intéressées de participer au processus de décision. Ce principe est fondé sur la participation de toutes les personnes concernées par une décision. Toutefois, on craint que dans un débat démocratique, même si tout le monde est présent, les individus et les groupes soient exploités lorsqu'ils se trouvent dans une position subordonnée. Habermas proclame donc un autre principe, celui de l'égalité. Les participants à une discussion doivent toujours être traités sur un pied d'égalité. Habermas souligne que la procédure communicative fondée sur la participation de tous est un moyen de légitimer l'action publique. Il est entendu que le principe de légitimité exige que toute décision ou action publique soit légitime si toutes les parties intéressées y participent de manière égale. La rationalité procédurale vient donc de ce trajet collectif qu'il faut suivre pour établir l'acceptabilité d'une décision.

[310]É. Picavet, « Justice procédurale », in I. Casillo, avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J. M. Fourniau, R. Lefebvre, C. Neveau et D. Salles (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de laparticipation*, Paris, GIS Participation, 2013 [Disponoble en ligne].
[311]J. Habermas, The theory of communication action, Beacon Press Bostonn 1981. *Idem, Faktiztät und Geltung*, Francfort, Suhrkamp, XXX, Trad. Fr. R. Rochlitz &C. Bouchindhomme, *Droit et démocratie. Entre faits et norms*, Paris, Gallimard, 1997. Voir aussi Y. Pesqueux, J. Habermas et l' « agir communicationnel », HAL.

Les exigences procédurales permettent de prendre au sérieux les enjeux liés aux conditions de participation et aux méthodes de négociation. Le premier enjeu de la participation est qu'aucune partie ne doit être exclue de la discussion de quelque manière que ce soit. Cependant, l'exclusion n'est pas seulement physique. La critique sociale d'A. Honneth dénonce les conditions psychobiologiques qui rendent difficile pour les individus et les groupes de participer au débat et de faire entendre leur voix. Cette attitude est typique des sociétés méprisantes, qui créent les conditions de vie défavorables imposées aux individus et aux groupes afin de les exclure des processus décisionnels. L'absence d'emploi due à l'insécurité sociale ne garantit pas aux travailleurs la liberté d'expression.

Le deuxième enjeu est celui qu'évalue E. Picavet lorsqu'il parle du rejet des situations où une personne ou un groupe est à la fois juge et partie au jugement. Ou encore, il s'agit de rejeter les formes d'expertise dans lesquelles l'expert lui-même a un intérêt dans la décision fondée sur son expertise, même si tous les intérêts doivent être pris en compte dans le processus de décision. Les exigences de l'équité procédurale conduisent à des choix préalables concernant la définition et la délimitation du champ du débat, l'identification des éléments communs convaincants des procédures couramment utilisées dans la vie sociale pour garantir l'équité, et l'identification et la sélection des principes normatifs ou réglementaires qui permettent l'expression des opinions en toute impartialité.

Si le dialogue social est un moyen de négocier, de prendre des décisions, de réfléchir ou simplement d'échanger des informations, alors cette définition est fonctionnelle[312]. Il s'agit de la procédure, de la manière dont elle est exécutée. Notre principale question est la suivante : les procédures qui caractérisent la pratique du dialogue social sont-elles spécifiques à l'action démocratique ? L'hypothèse selon laquelle le dialogue social est un instrument des valeurs démocratiques nous amène à examiner les procédures et les orientations du dialogue social à ses différents stades de développement.

C’est pourquoi, le travail des auteurs de la participation, J.- E. Beuret, R. Barbier, C. Larrue, H. Touzard, L. Blondiux, J-M. Fourniau, Candonnet, E. Doity, Barthomé ont, chacun, mis en balance une logique d'organisation du système à la fois normative et descriptive du

[312]Source: http://www.ilo.org/public/french/dialogue.Consultation du 09/08/2019.

phénomène de participation établi par les nombreux discours théoriques antagonistes des universitaires et les pratiques du monde ordinaire du travail qui gère un processus successif de négociation[313]. Ces travaux antérieurs faciliteront l'identification des formes de participation démocratique au dialogue social.

L'étude sera réalisée suivant le dispositif mis en place par des experts, des professionnels et des praticiens du travail, qui peut se résumer à ces étapes successives : consultation ou échange d'informations, consultation et concertation.

3.1. La consultation et l'échange des informations

La consultation et l'échange d'informations sont les éléments les plus fondamentaux et indispensables pour réaliser un dialogue social efficace. Le dialogue est pratiquement impossible si les gens ne se rencontrent pas pour se consulter et s'informer mutuellement. De même, pour éviter un dialogue sans issue, dont l'issue semble impossible, il est nécessaire de fournir un certain nombre d'informations viables. L'utilisation de l'information est nécessaire pour nourrir une discussion et alimenter un débat capable d'éclairer les positions des acteurs. Cependant, que signifient exactement "*consultation"* et "*échange d'informations"*?

La consultation est comprise comme : 1. une *"réunion de personnes pour délibérer sur une question, un sujet"*; 2. l'*"action de se faire une opinion"* ; 3. l'*"action de consulter (quelqu'un) pour obtenir une opinion ou des informations"*[314]. Le terme est synonyme de : *enquête*, *sondage* et *vote* dans le cas d'un référendum. Il convient de noter que le verbe "*consulter*" signifie : *"enquêter sur une question en consultation avec d'autres personnes ou - demander un conseil, demander conseil à quelqu'un", "poser une question, demander quelque chose, à propos de quelque chose "*[315]. Le verbe "*consulter*" exprime le sens de demander des informations à l'autre.

[313]L. Blondiaux & J-M. Fourniau, « Un bilan des recherches dur la participation du public en démocratie », *Loc. Cit.*, pp. 14-15.
[314]A. Rey & J. Rey-Debove, *Op. Cit.*, p. 522.
[315]*Ibid*.

Alors que le concept d'information est défini comme suit : 1. Un "*renseignement sur quelqu'un ou quelque chose"*; 2) une "*action de s'informer, de prendre des renseignements";* 3. Un "*fait ou jugement qu'on porte à la connaissance d'une personne, d'un public"*[316]. Dans ce sens précis, l'information est synonyme d'un "*avis"*, d'une "*communication"* ou d'une *"nouvelle"*. Par extension, l'*"information"* est l'*"action d'informer l'opinion sur la vie publique"*. La notion d'*"échange"* explique le sens de réciprocité dans le partage d'information. Car "*échanger"*, c'est aussi *"céder moyennant contrepartie","donner et recevoir des choses équivalentes qui passent de l'un à l'autre"*, "*Adresser et recevoir en retour"* et "*Se faire des envois, des communications réciproques de mêmes genres"*[317]. L'information est ici synonyme à la fois de : enquête, examen, investigation, étude d'un problème. Comment comprendre ces différentes définitions ? Quel lien faut-il établir entre la consultation et l'échange d'informations ?

Pour écarter la confusion entre les trois procédures de décision collective dans la pratique sociale, H. Tausard explique le concept de consultation en donnant trois significations et en réorganisant l'ordre des définitions[318]. Ces trois significations correspondent à trois contextes sociaux et politiques différents : au sein des organisations sociales, des entreprises, des syndicats, des partis politiques ou des associations dans le cadre des relations entre organisations sociales ou partenaires sociaux, au niveau national, régional ou local lorsqu'il s'agit de prendre des décisions politiques[319]. Le premier sens de la consultation correspond à une situation dans le cadre d'un projet où les promoteurs demandent un avis[320]. La seconde signification fait référence à une situation où les parties prenantes se réunissent pour exprimer leur opinion en discutant d'une question[321]. La troisième signification fait allusion à la situation où les parties prenantes se demandent des informations les unes aux autres[322].

[316]*Ibid*., p. 1329.
[317]*Ibid*., pp. 804-805.
[318]H. Tuzard, « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique », in *Négociations*, n° 5, 1/2006, pp. 67-74.
[319]*Ibid*., p. 69.
[320]*Ibid*., pp. 71-72.
[321]*Ibid*.,*p. 72*.
[322]*Ibid*.

Derrière ces explications se cache la question de savoir si la consultation et l'échange d'informations sont une phase de réception des observations, remarques et avis ou s'il s'agit d'une discussion qui a déjà commencé. S'inscrivent-ils dans un processus qui peut conduire au dialogue social ? À la lumière de ces questions, nous aimerions aborder la consultation sous deux angles : la consultation en tant que recherche d'informations nécessaires à la prise de décision et la consultation est une délibération.

3.1.1. La consultation comme quête d'information

Examinons le premier sens de la consultation, qui se rapporte à l'acte de prendre un avis. H. Touzard écrit à cet effet :

> *« L'objectif de la consultation est de recueillir, préalablement à une décision collective, les avis, opinions, attitudes d'un certain nombre d'acteurs. C'est donc une procédure que l'on met en place en amont de l'adoption d'un projet dont une rédaction est provisoire existe déjà ou est en cours d'élaboration »*[323].

La consultation dans ce sens est principalement définie par la recherche d'informations. C'est une étape du processus décisionnel qui n'implique pas nécessairement une décision et qui a lieu avant l'adoption d'un projet. Grâce à cette procédure, les contours sont fixés de manière approximative et leur mise en œuvre nécessite l'avis d'autres personnes[324]. La consultation, telle qu'elle est définie, exprime la situation dans laquelle les promoteurs de projets (gouvernement, élus ou porteurs de projets) demandent un avis (des citoyens, des représentants et des décideurs)[325]. Elle a lieu régulièrement dans la phase de développement du projet, lorsque l'opinion publique est requise. C'est le cas, par exemple, d'un projet de loi à

[323]H. Touzard, *Loc. Cit.*,p. 70.
[324]*Ibid*., pp. 70-71.
[325]Les promoteurs de projet sont les personnes qui mettent en œuvre un projet ou en assurent la création et en provoquent le développement et la réussite. Ils sont synonymes de l'initiateur, du créateur ou de l'animateur du projet. La quête de légitimité démocratique les pousse à porter à la connaissance du public le projet pour lequel il est sollicité afin de convaincre de son utilité. Cette consultation est courante dans les projets d'aménagement du territoire, d'urbanisation ou de développement local, voir les discussions sur les projets de santé, les zones écologiques ou les espèces protégées ; cf. H. Nez & A. Doubelet, *Savoir citoyen et démocratie participative dans les questions urbaines*, Presses Universitaires de Rennes, 1913. L. Simard, L. Lepage, J.-M. Fourniau, M. Gariepy, M. Gauthier, *Le débat en apprentissage. Aménagement et environnement. Regard croisé sur des expériences françaises et québécoises*. L'harmattan, coll. : Villes et entreprises, 2006. J. Zetlaou-Leger « Urbanisme et participation », In *Dictionnaire de participation, Groupe d'Intérêts Scientifiques. Participation du public, décision, démocratie participative* : http : www.participation-et-démocratie.fr/fr/node/1367, etc.

l'assemblée qui est à l'ordre du jour public pour diverses juridictions ou d'un projet politique complexe qui nécessite un référendum pour décider de l'opinion publique[326]. L'objectif est de tester la réceptivité sociale de l'acte.

Le cas ivoirien de la Commission consultative du travail, une structure tripartite (gouvernement, employeurs, travailleurs)[327] consistant à rassembler les préoccupations des partenaires (organisations d'employeurs et de travailleurs dans le processus de décisions importantes), est un exemple qui notifie le dialogue social. Le Comité a été saisi pour avis sur un projet de mise en place de la Couverture Maladie Universelle (CMU). Ce projet découle de l'initiative du gouvernement visant à *"assurer une couverture médicale à tous les résidents"* afin d'améliorer leur niveau de vie. La mise en œuvre du projet devrait commencer par des groupes socioprofessionnels bien structurés et s'appuyer sur les institutions existantes. Toutefois, pour garantir l'efficacité du projet, le gouvernement est disposé à consulter ses partenaires tels que les organisations d'employeurs et les syndicats lors de la mise en place du projet. En réponse, le Conseil national du travail a émis un avis[328].

La diligence des membres du Conseil à vouloir réexaminer le projet, dans le cadre des structures précédemment mises en place, a permis de détecter qu' un projet similaire avait déjà été réalisé, grâce à la promulgation de la loi sur l'Assurance Maladie Universelle (AMU), dont les décrets d'application en 2002 ont permis de créer trois institutions de protection sociale (IPS) : CNAM, CSA et FN-AMU. Les IPS ont commencé à fonctionner dans le cadre du programme expérimental, mais aucune information n'a été fournie sur la liquidation des IPS ou la dévolution de leurs actifs. La consultation a donc permis au gouvernement, en recueillant des informations en amont du projet, d'éviter de produire des textes susceptibles d'entraîner des positions contradictoires.

À partir de l'exemple ivoirien de la consultation, deux éléments peuvent être analysés : la consultation comme recherche d'informations et la consultation comme état de réflexion. Toutefois, cette consultation prépare à une autre délibération.

---

[326]*H. Touzard, Loc. Cit.*, p. 70.
[327]Cf. *Décret n°2007-608 du 08 novembre 2007.*
[328]Cf. Avis n°002 du 24 septembre 2013 relatif au projet d'instauration de la Couverture Maladie Universelle.

Nous pouvons donc dire que la consultation est un moyen de recueillir l'avis des promoteurs de projets et des gouvernements nationaux afin qu'ils puissent prendre une décision en connaissance de cause. L. Blondiaux et J.-M. Fourniau affirment que la consultation est l'étape par laquelle la recherche se multiplie ; une période qui correspond à la mobilisation sociale autour de la participation et à la mise en place progressive de mécanismes de concertation par les différents gouvernements locaux et nationaux[329]. Il est important de préciser, selon l'avis de H. Touzard, que la consultation a lieu avant l'adoption d'un projet afin de faire en sorte que les acteurs, individus ou représentants de collectifs, s'expriment séparément sur ce qu'ils pensent du projet[330]. Les promoteurs du projet (dans le cas ivoirien, le gouvernement) prennent l'initiative de consulter les gouvernés sur le projet d'assurance maladie. L'objectif de la consultation est de collecter les informations pour s'assurer de la faisabilité du projet.

3.1.2. La consultation comme délibération

La consultation exprime un état de la délibération des personnes consultées. Il s'agit d'un échange de vues visant à discuter d'une proposition ou à tester une ligne de conduite et d'un examen attentif des avis exprimés. De ce fait, elle crée une obligation pour les citoyens (les gouvernés) de décider et de délibérer sur quelque chose[331]. La consultation a ici le caractère d'un plébiscite, d'un vote, d'une délibération dans le sens où H. Touzard a déclaré que les personnes consultées peuvent s'exprimer par un vote mais que cela ne ressemble en rien à une délibération[332]. Ils peuvent influencer par leur nombre la décision mais ne participent pas à la décision elle-même. Car il ne peut y avoir de décision au début de la

[329]L. Blondiaux, J-M. Fourniau, *Loc. Cit.*, p. 13. Voir aussi J-M. Fourniau, « Amateurs de l'intérêt général. L'activité délibérative dans les dispositifs de participation citoyenne », in Piriou O. et P. Lenel, *Les états de la démocratie. Comprendre la démocratie au-delà de son utopie*, Paris, Éditions Hermann, 2011, pp. 219-242.
[330]H. Touzard, *Loc. Cit.*, p. 71.
[331]L. Blondiaux, J-M. Fourniau, *Loc. Cit., Infra*, n°15, p. 16. J. Fishkin, *When People Speak. Deliberative Democracy and Public Consultation*, Oxford, Oxford University Press, 2009. J. Gastil, P. Levine (dir), *The Deliberative Democracy Handbook. Strategies for Effective Civic Engagement in the 21st Century*, San Francisco, Josey Bass, 2005.
[332]H. Touzard, *Loc. Cit.*, pp. 70-71.

procédure de consultation. Le but étant que les personnes concernées par le projet soient impliquées dans la participation à ce projet. Cela correspond en quelque sorte au dialogue social, en tant que processus qui exige un engagement des parties par le biais d'un échange de vues qui, à son tour, peut conduire à une négociation. La consultation et l'échange d'informations entre les acteurs peuvent conduire à un dialogue plus approfondi ou à la collecte d'avis avant une décision, ce qui relève de la responsabilité de l'autorité qui consulte. En quoi la consultation et le partage d'informations peuvent-ils avoir un rapport avec les valeurs démocratiques ?

Sur la base des éléments fournis par notre analyse, la consultation et l'échange d'informations non seulement nourrissent une valeur démocratique en mettant les protagonistes dans une situation d'égalité d'information, mais permettent également des échanges d'expertise pour une décision réfléchie et légitime. Ils mettent en évidence la construction d'un mécanisme capable de conduire à une résolution négociée des problèmes. La consultation a ici le même sens que l'information. Elle n'est pas nécessairement délibérative. Par la consultation et les échanges d'information, les partenaires peuvent enfin élaborer un plan d'action commune. L. Blondieux et J.-M. Fourniau témoignent que, grâce à la consultation et à l'échange d'informations, les grandes lignes de ce qui peut être convenu par la majorité et les formes de l'accord sont établies, en précisant également les domaines de désaccord où aucun compromis n'est possible[333]. Car l'agir démocratique est l'action qui reçoit l'accord de la majorité. Il légitime aussi l'acte puisque, selon l'affirmation de J. Habermas, toute action démocratique est celle qui a été légitimement posé, en toute égalité, par ceux qui sont concernés[334].

[333]L. Blondieux et J.- M. Fourniau, *Op. cit.*, p. 41.
[334]Cf. J. Habermas, *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats (1*992), trad. R. Rochlitz et C. Bouchindhomme sous le titre *Droit et Démocratie, entre faits et normes*, Paris, Gallimard, 1997, Paris, Gallimard, coll. NRF Essais, 1997, pp. 55-63.

3.2. La concertation

Le terme concertation (*lat*. : *concertatio*) décrit "*l'acte de consulter*" ; le verbe "*consulter*" signifie "*planifier en consultation avec d'autres*" et est donc synonyme de *"combiner, organiser, prévoir"*, ce qui implique une action, un plan ou une décision[335]. Mais *"concerter"* signifie également *"accepter d'agir ensemble"*. Sans doute emprunté au monde de la musique, le terme *"concert"* renvoie à l'idée d'une *"coordination des mœurs"* après une cacophonie. Dans son sens actuel, le terme *"concert"* signifie *"l'accord de personnes poursuivant un même but"*. Il est synonyme d'"*accord"*, de "*concert*" ou d'"*union*"[336]. En d'autres termes, *"agir de concert"* signifie convenir pour agir ensemble.

De ces définitions, trois éléments constitutifs de la concertation se dégagent :

1) la présence de plusieurs acteurs ayant des points de vue divergents ;

2) la volonté d'action commune, qui suppose la construction d'un consensus entre les personnes concernées ;

3) l'existence d'un bien commun, dont l'acquisition ou la gestion nécessite un travail préparatoire et organisé, voire une action collective concertée.

Mais, à côté de cette définition théorique et encyclopédique (car inclusive) des dictionnaires, certains auteurs tels que K. Berthomé, constatent une conception de la concertation largement forgée et imposée par des pratiques interprofessionnelles. C'est ce sens qui se manifeste dans toutes les approches du débat interpersonnel et contradictoire relatif au projet d'intérêt commun : aménagement du territoire, réunion de travail sur un projet ou élaboration d'un contrat dans un secteur industriel[337]. Le sens que les praticiens donnent à la concertation diffère du premier et se présente comme un type d'approche participative qui diffère des autres : consultation, négociation, délibération, etc. Ici, la concertation est distincte de la décision dont elle prépare l'avènement mais tend à la faire naître.

---

[335]Cf. A. Rey & J. Rey-Debove, *Op. Cit.*, p. 496.
[336]*Ibid*.
[337]Cf. K. Berthomé, « Concertation », In I. Casillo, avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles, *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013 [disponible en ligne], consultation du 03/10/2018.

En fin, il y a une tension entre les deux conceptions du mot. La concertation devient un "*concept flou*" que les auteurs contemporains tentent de définir. L. Mermet reconnaît que la "*concertation*" est un concept "*flottant*" et "*mouvant*"[338]. Il y a un flottement entre les différents concepts (consultation, négociation, décision, etc.) et nécessite un recadrage et une redéfinition. H. Touzard partage le même constat lorsqu'il affirme que *« l'image de la concertation s'estompe et s'élargit à d'autres concepts »* et laisse un sur les autres concepts : *"consultation et négociation"*[339]. Pour sa part, J.-C. Hélin soutient que l'extension de la notion de concertation conduit finalement à une absence de définition précise du mot[340] et laisse la porte ouverte à une exploitation par les promoteurs de projets et à une interprétation globale qui irrite les mouvements associatifs[341]. C'est pourquoi ces auteurs sont convaincus de la nécessité de redéfinir le mot concertation[342]. La confusion des termes est préjudiciable à la conciliation en tant qu'instrument spécifique pouvant fournir des orientations plus claires aux parties prenantes pour agir. Le débat soulève une autre question : la consultation est-elle une mesure ponctuelle, limitée à l'information et à la consultation, ou accompagne-t-elle l'ensemble du processus décisionnel ?

Les auteurs contemporains n'ont pas la même signification du mot concertation. K. Berthomé découvre deux visions contradictoires qui s'affrontent[343]. D'une part, inspirées par l'usage pratique de la concertation, certaines présentent une vision exclusive de la concertation, tandis que d'autres, logiques à la définition théorique et encyclopédique des dictionnaires, ont une conception inclusive.

3.2.1. L'approche exclusive de la concertation

[338]L. Mermet, « La " concertation" : un terme flottant pour un domaine mouvant ? », *Négociations*, 1/2006, n°5, pp. 75-79.
[339]H. Touzard, *Loc. Cit.*, pp. 67-74.
[340]J.-C. Hélin, « La concertation en matière d'aménagement. Simple obligation procédurale ou changement de culture ? », *Annuaire des collectivités locales*, t. 21, 2011. *La démocratie locale*, pp. 95-108.
[341]J.-E. Beuret, « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment », Négociation, 2012/1, n°17, pp. 81-86.
[342]*Ibid.*, pp. 94- 95. Voir aussi H. Touzard, *Loc. Cit.*, pp. 67-74.
[343]K. Berthomé, *Loc. Cit.*

La vision exclusive, issue des travaux des auteurs tels que J.-E. Beuret, R. Barbier, C. Larrue, H. Touzard, J. M. Fourniau et bien d'autres, qui présentent la concertation comme une étape, un processus qui conduit à un débat mais qui se limite à l'échange d'informations et à la prise de position sur un thème donné. Elle s'inscrit dans la continuité des travaux menés par Arnstein qui, en 1969, replace la notion de concertation dans un contexte historique et évolutif[344].

Dans le contexte des luttes pour la reconnaissance des droits des noirs aux États-Unis, qui ont obligé les municipalités à impliquer les citoyens dans la politique de rénovation urbaine, S. Arnstein a réalisé une échelle de participation citoyenne (voire **Figure 3**, ci-dessous). Placée sur cette échelle graduée, stable et théorique, la consultation se trouve dans une phase successive de non-participation, celle de la coopération symbolique et de la participation effective.

Dans la première phase, celle de la non-participation, plusieurs visions et attentes contradictoires émanant des différents acteurs coexistent[345]. C'est une phase où la manipulation est possible et le but de la concertation est d'éduquer les participants. La phase de coopération symbolique est celle de la circulation de l'information[346]. Cette phase n'est pas encore celle de la concertation, mais l'échange d'informations et la consultation rassurent les participants (dans le cas présenté par S. Arnstein, la population) de s'engager à mobiliser des outils pour construire un consensus. C'est le moment de rechercher un soutien pour le projet commun qui se dessine. Il est à noter que, dans le cas de S. Arnstein, il y a une distance entre la sphère de la participation citoyenne et la sphère de la prise de décision collaborative. Car il s'agit d'impliquer les personnes concernées par le projet, de favoriser les échanges avec elles afin d'améliorer les décisions finales prises par les détenteurs du pouvoir. Une telle conception de la concertation ne peut être assimilée à la prise de décision.

[344]S. R. Arnstein, "A Ladder of Citizen Participation,"*JAIP(Jounal of the American Institute of Planners)*, Vol. 35, n°. 4, 6/1969, pp. 216-224.
[345]*Ibid*., pp. 218-221.
[346]*Ibid*., p. 222 sq.

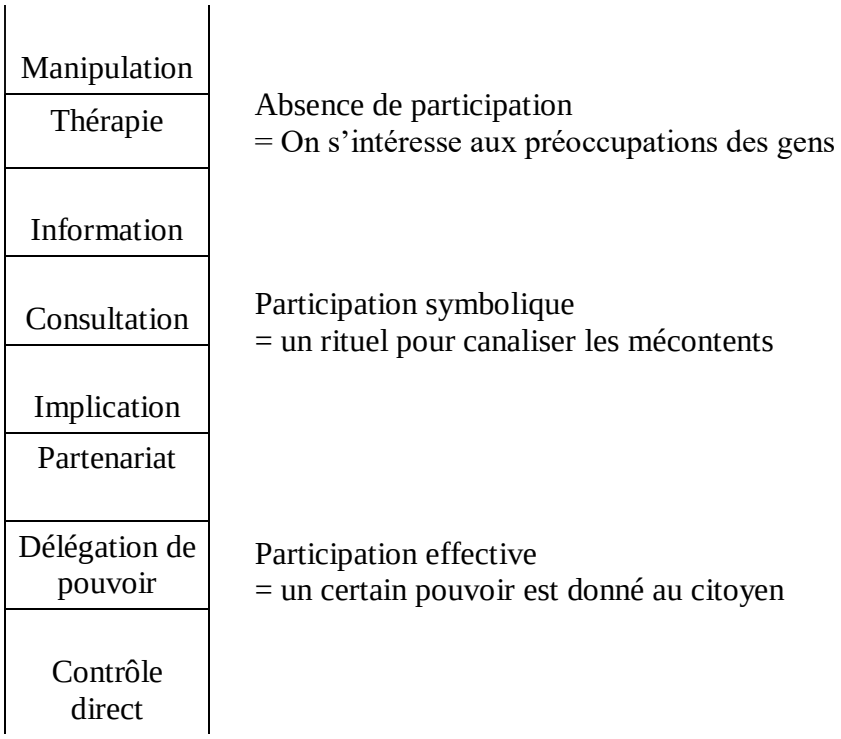


Figure 4: L'échelle de participation d'Arnstein
***Sources**:* S. R. Arnstein, *"A Ladder of Citizen Participation," Op. Cit.*, p. 217.

Suite à R. S. Arnstrein, les auteurs contemporains tels que J.-M. Fourniau, P. Barret, J.-C. Hélin, J.-E. Beuret et autres vont concevoir un sens de la concertation qui se dégage de la pratique[347]. J.-E. Beuret, en particulier dit ceci :

> *« Un processus de construction collective de vision, d'objets communs, en vue d'agir ou de décider ensemble, qui repose sur un dialogue coopératif entre plusieurs parties prenantes et vise à construire de nouvelles coordinations autour d'un ou de plusieurs objets problématiques »*[348].

Cette définition suggère l'idée de la concertation comme un *« processus de construction d'une vision collective »* et celle d'un résultat attendu : *« agir ou décider ensemble »*[349]. En effet, J. E Beuret élabore une conception de la concertation comme une réponse à l'analyse de C. Dupond selon laquelle certains des processus de la concertation sont conflictuels et exige

[347]L. Blondiaux, J-M. Fourniau, *Loc. Cit.*, p. 14-15.
[348]J.-E. Beuret « Concertation (démarche de) », in I. Casillo & R. Barrier, et *alii*., Op. Cit.
[349]*Idem*, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertation : un "Point de Passage Transactionnel », in *Négociation*, n°13, 1/2010, pp. 42-60.

une certaine coopération entre les parties[350]. Il recommande une coopération entre les parties durant le moment de rapport de forces qui s'établit pour créer une chaîne de valeur[351]. La coopération est, pour ces derniers, un préaccord sur l'objet de la concertation et, éventuellement sur ce qui serait exclut dans la négociation, puis sur le statut des parties prenantes qui leur donnent la légitimité de négocier[352].

J. E. Beurt reconnaît cette étape importante dans le processus de concertation, qui permet de reconstituer l'objet de la discussion, son contenu et le statut des personnes habilitées à participer[353]. Elle est présentée comme la condition même de la construction de l'espace de discussion. Il faut reconnaît aussi que les tensions sont toujours présentes dans la consultation et exigent que les parties soient disposées à les gérer afin de poursuivre la négociation. Elle ne nie pas non plus le rôle important et non négligeable de la coopération pour confronter les intérêts des dirigeants mais aussi pour rapprocher les points de vue afin de construire une vision commune. Cette phase correspond à ce que D. Bourque appelle le *"processus de coordination collective"* visant à ce que les parties s'accordent sur des objectifs et des actions communes qui peuvent ou non être entreprises par les partenaires[354].

Mais, du point de vue de C. Dupond, la concertation est limitée aux résultats et dépend des circonstances du moment[355]. Elle est orientée, tendant vers un but qui est le *"dialogue coopératif entre acteurs"* sur les problèmes qui les concernent. Elle est utilisée pour désigner un mécanisme spécifique, différent des autres processus : consultation, négociation, délibération, etc. C'est un processus qui n'est pas le même que les autres processus. C'est un processus de dialogue entre acteurs. Selon H. Touzard, il reste dépendant des objectifs poursuivis et des processus en jeu dans divers contextes sociaux et politiques[356].

---

[350]C. Dupond, *La négociation. Conduite, théorie, application*, Paris, Dalloz, 1994. A. Edzard-Karolyi « Christophe Dupont. La négociation, conduite, théorie, applications », in *Politiqueétrangère*, n°4 – 1982, p. 1048.
[351]C. Dupond, « Coopérer pour s'entendre ou s'affronter pour convaincre ? », *Négociation*, n° 5, 1/2006, pp. 93-114.
[352]*Ibid*., p.
[353]J. E Beuret, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertation… », *Loc. Cit*., p. 44.
[354]D. Bourque, *Concertation et partenariat. Entre levier et piège du développement des communautés*, Montréal, Presses universitaires du Québec., 2008.
[355]C. Dupond, *Op. Cit.*
[356]H. Touzard, *Loc. Cit*., p.67-74.

Cependant, la concertation n'a jamais été un chemin ouvert vers les accords, c'est pourquoi J. E. Beurt a dit que ce type de concertation est lié à la négociation concertée, qui se caractérise par le fait de construire ensemble des visions, des objectifs et des décisions ou projets communs[357]. Cette concertation est certes différente de la négociation, mais un processus de concertation peut intégrer des phases de négociation[358]. Si pour H. Touzard, le moment de la concertation est dominé par l'intention de partager pour construire ensemble, J. E. Beuret pense qu'il s'agit d'une étape d'un processus qui se succède par l'échange d'informations et la construction d'un idéal commun qui sera poursuivi dans la négociation[359]. C'est une étape d'une concertation intégrante qui permet la création de valeurs entre les acteurs. La concertation est très proche de la négociation mais elle s'en distingue par sa finalité. L'objectif est d'établir un consensus autour des solutions provisoirement acceptables nécessaires au lancement d'un processus de discussion.

De cette analyse, à travers la concertation, la concertation est un processus qui vise trois objectifs auxquels J.-E. Beuret attribue à chacun un sens. La première phase de la consultation est la mise en commun d'un certain nombre d'informations. Dans cette situation, affirme-t-il :

> *« [Le] promoteur de la concertation est ouvert à recevoir des informations sur les besoins et les attentes de chaque catégorie d'acteurs sur le problème concerné et sur ce qui est en jeu pour les parties prenantes »*[360].

Cette affirmation suggère que le projet a été partiellement ou totalement construit par les différentes parties prenantes et que le promoteur fait accepter par les décideurs. Cet objectif peut s'exprimer de différentes manières : soit pour légitimer le projet (en justifiant sa raison d'être ou en prouvant la légitimité de son promoteur), soit pour assurer l'appropriation du projet en fonction de certains enjeux. La consultation peut conduire à l'acceptation du projet par consentement ou par compromis.

L'enjeu est que le consentement exprime certes une acceptation minimale du projet mais peut aussi être accordé sur la base d'une démission. Le compromis est donc le résultat d'un processus de construction partagée par les parties. La deuxième phase est celle où s'expriment les relations de pouvoir : chaque des parties veut exprimer ses préférences. C'est le moment

[357] J. E. Beuret, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertation (...) », *Loc Cit.*, pp. 43-60.
[358] *Ibid.*, p. 46.
[359] *Idem, « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment »*, *Loc. Cit.*, p. 111.
[360] *Ibid.*, p. 82.

qui correspond à la concertation conflictuelle exprimé par D. Dupont. Le troisième objectif concerne la co-construction de l'action ou de la décision qui n'existe parfois pas mais qui répond à l'objectif de : a) informer les parties prenantes afin d'obtenir une adhésion passive au projet ou d'apporter des modifications qui tiennent compte des aspirations locales ; b) initier une consultation pour construire collectivement l'idée du projet. L'enjeu est d'éviter que le promoteur réussisse à faire passer son projet sans l'implication réelle des décideurs. La consultation diffère de la prise de décision.

Sur la base de ces analyses et du fait que la concertation intègre des exigences plus diverses, cela ne signifie pas qu'elle est inclusive. Cependant, J.-E. Beuret précise :

> *« Dans ce dernier cas, la co-construction n'implique pas une co-décision : les élus se réservent souvent le pouvoir de décider, mais le font à l'issue de séquences de co-construction auxquelles les parties sont réellement associées »*[361].

En d'autres termes, la concertation est différente de la prise de décision. Il est remarquable que J.-M. Founiau exprime les mêmes idées, en disant que la concertation renvoie à l'idée d'un débat vers la *"formation d'opinions"* mais est différente du débat public proprement dit[362]. Selon ce dernier, la concertation est en amont du projet mais n'exprime pas encore pleinement l'idée de coopération. Pour sa part, P. Barret annonce que la négociation s'étend à la prise de décision. Alors que la consultation se limite aux résultats qui permettent de construire une vision commune et d'agir ensemble, la négociation prolonge le processus et le mène à la prise de décision[363]. En d'autres termes, la coopération n'a de sens que si elle encourage les partenaires à discuter et à prendre des décisions importantes et non à rester au niveau du partage d'informations.

C'est pourquoi, J.- C. Hélin affirme que la concertation est *« l'une des nombreuses façons dont les citoyens sont impliqués dans les décisions de planification »*[364]. Il justifie cette affirmation par un argument historique : au moment de son émergence en 1967, *« il n'était pas*

---

[361]J.- E. Beuret, *Loc. Cit.*

[362]J.-M. Fourniau, « Le débat public: une expérience française de démocratie participative », journée d'étude : Acceptabilité sociale et environnementale des installations industrielles, Paris, Fondaterra, 2008.

[363]P. Barret, *Guide pratique du dialogue territorial. Concertation et médiation pour l'environnement et le développement local*, Paris, Ed de l'aube, 2003.

[364]I. C. Hélin, « La concertation en matière d'aménagement. Simple obligation procédurale ou changement de culture ? In *Annuaire des collectivités locales*, t. 21, 2001. Démocratie locale, pp. 95-108.

encore envisagé que le public soit impliqué dans les décisions de planification et la référence à la concertation dans la loi ne couvrait pas cette acceptation »[365]. Dans un autre article, il passe du modèle de participation, fondé sur l'opposition à une culture du dialogue dans laquelle les acteurs publics n'ont plus le monopole de la définition de l'intérêt général, à l'acceptation de l'idée d'une participation concertée à l'élaboration et à la mise en œuvre des projets de développement[366].

En conclusion de cette analyse, il y a l'idée que la concertation représente une forme d'approche participative différente des autres consultations, débat et délibérations. Il ne s'agit pas d'une décision consultative mais un débat entre les participants pour parvenir à un consensus qui n'est pas acquis d'avance. C'est l'objet de ce type de concertation, qui se propage à travers des réunions et des ateliers afin de lancer un débat contradictoire sur ces questions d'intérêt commun.

3.2.2. La vision intégrée de la concertation

Le sens théorique et encyclopédique du concept de concertation préconise la concertation intégrée : au moins une consultation organisée par un ou plusieurs promoteurs et finalisée[367]. Ici, la concertation est l'idée diffuse où l'information reçue est en attente de discussion. Cela suppose que des éléments de la décision soient pris en compte par les décideurs publics. Elle rassemble l'information, le débat et l'échange, ainsi que la prise en compte éventuelle de différents points de vue pour la décision. On retrouve cette conception de la *« concertation intégrée »* chez les auteurs tels que J. M. Fourniau, J. M. Dzedzicki, R. Revat, L. Mermet et L. Lamoureux et autres qui situent la concertation sur un *continuum*.

Concevant la consultation comme l'une des modalités possibles de la participation des acteurs sociaux, J. Lamoureux a écrit :

---

[365]*Ibid*., p. 95.
[366]J.-C. Hélin, *« Le citoyen et la décision d'aménagement », dans Les Transformations de larégulation juridique,* Paris, LGDJ 1996.
[367]Cf. K. Berthomé, *Loc. Cit*

« On peut définir la concertation comme un processus volontaire et décisionnel d'élaboration et de mise en œuvre de stratégies et politiques économiques et sociales, auquel participent différents acteurs socio-économiques et l'État »[368].

De cette affirmation, il ressort quelques implications pratiques et théoriques :

1) la présence et la participation volontaire des acteurs (organisés en groupes syndicaux ou non) face à l'État ; ce qui indique que cette participation n'est pas imposée de l'extérieur ;
2) la finalité de cette participation concerne l'élaboration et l'application de stratégies économiques et sociales ;
3) l'obligation de résultat à laquelle doit aboutir un processus de décision.

En d'autres termes, la présence d'acteurs sociaux permet de développer des politiques sociales et économiques et d'en assurer la mise en œuvre. Pour l'auteur, cela signifierait qu'il existe des groupes d'intérêt en dehors du processus décisionnel et que la mise en œuvre d'une politique de participation relève de la responsabilité de l'autorité gouvernementale[369]. Il s'agit d'un processus plus inclusif, impliquant non seulement les acteurs traditionnels de la consultation - l'État, les fédérations syndicales et les employeurs - mais aussi d'autres groupes de la société, même les moins organisés[370]. Dans ce processus de consultation, l'État attribue aux acteurs sociaux un statut et un rôle publics. En retour, les acteurs sociaux cherchent à participer à la recherche d'accords afin de garantir la légitimité et l'efficacité des décisions prises de manière concertée. Dans ce cas, la concertation est un processus décisionnel dans lequel les différents acteurs sont impliqués dans la recherche d'accords et s'assurent de leur mise en œuvre effective.

La concertation s'apparente à une négociation, impliquant des compromis entre les groupes concernés. Mais c'est un processus qui permet de construire un consensus autour

[368]L. Lamoureux, « la concertation : perspectives théoriques sous l'angle du néo-corporatisme », *Cahier du CRISES*, 1996.
[369]*Ibid*., p. 4. Voir M. Regini, «The conditions for Political Exchange ; How concertation Emerged and collapsed in Italy and Gréât Britain » in J. H. Goldthope (dir.), *Order and conflict in contempory capitalism*, Oxford, Clarebdonn Press, 1984, pp. 124-143.
[370]*Idid*., p. 7. G. Doré, *Partenariat: L'enjeu de la "coopération conflictuelle" pour les groupes communautaires*, texte présenté lors d'un colloque public sur « Politiques économiques et politiques sociales», Montréal, Laboratoire de recherche, École de service social, janvier, 1991.

d'acteurs qui s'inscrivent dans une dynamique plus conflictuelle mais aussi plus collaborative. La dimension du conflit est toujours présente, ce qui fait dire à l'auteur :

> *« [L]a concertation est la mise en scène des groupes et acteurs ayant des rapports de force différents et des intérêts souvent divergents, voir opposés. Elle devient une modalité possible de régulation des conflits et de production de compromis »*[371].

Cela signifie que la consultation est une forme de régulation des conflits. Mais il exprime également l'idée de coopération lorsqu'il s'agit du partenariat entre les autorités publiques et les acteurs sociaux. Cette dimension occulte souvent l'aspect conflictuel. L Lamoureux voit donc la consultation comme un processus, une forme renouvelée de consultation. Pour sa part, Dzedzicki renchérit que le concept se soustrait de tout aspect conflictuel[372], alors Fourniau l'étend à la participation[373]. C'est en ce sens que Revat assure qu'elle est une notion au cadrage large : *« information, consultation, co-construction »*[374] ou encore L. Mermet, B. Charnay et autres déclarent qu'elle renvoie au concept de *« négociation, délibération publique, participation »*[375].

À la lecture de ces différentes contributions et des discussions sur ces concepts, dans la lignée de la vision inclusive, la concertation ne sera comprise que si elle comprend plusieurs phases, de la simple information à la consultation publique, en passant par la consultation et la négociation. Trois caractéristiques fondamentales se dégagent de cette conception encyclopédique de la consultation, si l'on se réfère à l'analyse de K. Berthomé :

1) Une vision inclusive de la concertation comprend : la consultation + un autre élement ;

---

[371]*Ibid.,* pp. 7-8. B. Lévesque et L. Mager, « L'institutionnalisation des nouvelles dynamiques de concertation locale et régionale au Québec: les acteurs locaux à la recherche d'une stratégie gagnante », in A.G. Gagnon (dir.), *L'espace québécois,* Montréal, Québec/Amérique, 1995, pp. 135-170.

[372]J. M. Dzedzicki, *Gestion de l'environnement de l'espace: quelle espace? Les processus de médiation*? th., Tour, Université François Rabelais, 2001.

[373]Fourniau, «Aide à la décision, démocratisation de la vie publique ou nouvelle scène d'action collective? Les regards de la recherche sur le débat public», Séance 5, «Améliorer l débat public sur l'implantation des infrastructures : quels apports de l'expérience et apports de recherche ? », R. Billé, L. Mermet (dir.), *Concertation, décision et environnement. Regards croisés, volume II*, La Documentation française, Paris, 2003, pp. 39-69.

[374]R. Revat, «Le marketing des projets d'intérêt collectif: principes et démarche »,in R. Le Duff, J. J. Rigal, et al. (dir.), *Management local, de la gestion à la gouvernance*, Paris, Dalloz, 2004.

[375]R. Billé, L. Mermet (dir.), *Op. Cit.,* pp. 123-168. *voir aussi L. Mermet, B. Charnay, A. Emerit, S. Maestracci, F. Petrucci, Négociations sur les projets d'infrastructure : comptabiliser les enjeux pour éclairer les processus, ENGREF/MEDD (Programme Concertation, Décision et Environnement, 2003.*

2) Le résultat est attendu à l'issue de la concertation. Ceci montre que la concertation n'aboutit pas forcément à la décision. Elle consiste à travailler collectivement sur un projet ou sur une éventuelle décision à prendre ;
3) En plus de l'attente de résultat, il y a une intention de se préparer à la recherche d'un accord entre les parties prenantes.

Quelques conclusions peuvent être tirées de cette analyse. Premièrement, le débat sur la vision exclusive ou inclusive n'est que formelle. En fait, elle fait référence à la nature temporaire et permanente de l'action coordonnée. La vision exclusive de l'action concertée permet d'approfondir certains aspects (voir terrain d'entente), mais elle accompagne l'ensemble du processus de dialogue social. Deuxièmement, en ce qui concerne la question de savoir si la consultation, telle qu'elle est formulée, permettrait d'expliquer l'action démocratique, la réponse est affirmative. Car les analyses n'ont cessé de démontrer les effets positifs du dialogue social en faveur de la démocratie. Certains auteurs ont établi un lien entre la consultation et l'action publique. Le concept de concertation s'est développé dans un contexte très politique de lutte pour le renforcement de certains droits, notamment le droit de participation des citoyens[376], et nécessite une action démocratique. Ce point de vue est partagé par J.-C. Hélin, pour qui la concertation apparaît comme un moyen d'associer les citoyens au projet d'aménagement urbain, produit de la maîtrise d'ouvrage publique[377].

Dans d'autres analyses, le lien entre concertation et démocratie est plus éloquent. Par exemple, on peut découvrir l'opinion selon laquelle la consultation produit un *"état d'adaptation lié aux notions de confiance et d'apprentissage"*. E. Doity décrit également une situation qui rétablit un lien naturel entre les participants[378]. K. Berthomé perçoit à travers ce concept les étapes nécessaires qui les préparent à entrer dans un *"processus d'engagement qui se caractérise par l'échange de messages dans lequel chacun se sent engagé à jouer un rôle "*[379] . Ses contributions ont mis en évidence les éléments qui peuvent être mobilisés pour l'action démocratique : le lien entre consultation et action collective, la confiance et l'esprit de participation, et l'engagement civique dans la gestion des affaires publiques.

[376]S. Arnstein, *Loc. cit.*
[377]J.-C. Hélin, *Loc. cit*.
[378]E. Doity, «Faire entendre la voix des usagers dans la concertation environnementale», *Sociologies pratiques*, n°7, pp. 49-64.
[379]K. Berthomé, « La démarche de la concertation », *Loc. Cit.*

Une fois le lien entre la concertation et l'action publique établi, il est possible de démontrer son lien avec les valeurs démocratiques. Des différentes analyses ci-dessus, il ressort que la concertation présente des caractéristiques qui peuvent être celles de l'action démocratique. En effet, le concept de concertation conduit à la participation et à l'engagement des différentes parties prenantes dans les négociations. Ces éléments sont considérés comme essentiels lorsque l'on parle de démocratie, car ils donnent naissance à l'idée d'acceptation de l'autre, de ses points de vue, aussi différents soient-ils, de la coopération et de la solidarité dans l'action. L'idée est d'exporter le modèle de concertation pour façonner l'action publique. Ainsi, la consultation sert efficacement l'action démocratique si elle favorise la participation éclairée des citoyens et contribue à la formation d'un consensus avant le débat public.

3.3. La négociation/discussion

La négociation est un concept clé lorsqu'on parle de dialogue social, car elle est considérée comme une forme de communication individuelle ou collective visant à atteindre un accord entre des personnes ayant des intérêts communs et parfois contradictoires[380]. À quoi se réfère le concept de négociation ?

Étudiant le concept de négociation depuis son origine, P. L. G. Goguelin atteste que le concept *negotia*, au pluriel *negotium* caractérise d'abord une *« bourgeoisie d'affaires »* et *« s'applique aux relations entre hommes ayant des intérêts différents et cherchant à établir entre eux un accord, de non conflit »*[381]. Il précise :

> *« Qu'il s'agisse d'affaires publiques ou d'affaires privées, il faut concilier des besoins, des désirs, des intérêts divergents ; il faut donc négocier, ou bien pour établir, régler un accord entre deux parties (négocier une affaire) […] ou bien pour faire du commerce (en réalisant des accords fournisseur-client) »*[382].

[380]A. Minaku & F. Bokona, *Lexique des assemblées politiques délibérantes*, Academia/L'Harmattan, 2013, p. 105. C. Thuderoz, « Négoviationé, In A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, pp. 499-504. R. Bourgue & C. Thuderoz, Sociologie delanégociation ; Nouvelle édition avec de cas, Reinne, 2011. Paris, La découverte, 2002.
[381]P. Goguilin, *La négociation : frein et moteur dumanagement*, Ed. ESF, 1993, p. 151. C'est le deuxième sens dela négociation retenu par A. Minaku & F. Bokona, *Op. Cit.*, p. 106.
[382]*Ibid*.

Selon cette déclaration, la négociation a quelque chose en commun avec l'activité commerciale, ce qui nécessite une discussion pour parvenir à un accord. Aux XVe et XVIe siècles, le terme était utilisé dans les "*negos*" ("*trade*"), relativement courants dans la banque, le commerce et l'industrie, et le commerçant était le véritable homme d'affaires, entrepreneur, banquier, marchand ou commerçant. La négociation apparaît alors, à l'ère du commerce de luxe, comme celle qui permet d'établir des relations de discussion entre individus sur ce qui constitue un intérêt commercial[383].

Par la suite, la négociation a été considérée comme *« un moyen d'action politique par opposition à la force, à la guerre »* et a été utilisée pour désigner :

> *« [U]n échange de vue entre deux [ou plusieurs] puissances par l'intermédiaire de leurs agents diplomatiques, ou leurs envoyés spéciaux et de leur gouvernement, […] en vue d'aboutir à un accord »*[384].

Cette conception de la négociation donne l'idée de médiation et de représentation lorsqu'il s'agit de délégation de pouvoir. En d'autres termes, les échanges en vue de parvenir à un accord sont effectués directement par les acteurs concernés ou indirectement par leurs représentants lorsque chaque partie est représentée par des personnes désignées. Les représentants bénéficient donc d'une pleine délégation de pouvoir. Il s'agit d'un acte juridique par lequel une personne/autorité (le déléguant) se dépossède d'une fraction des pouvoirs qui lui sont conférés et les transfère à un autre représentant (le délégué/agent). La délégation est le pouvoir conféré par mandat à une personne d'exercer les mêmes droits que ceux qu'elle détient.

Ceci montre que le concept de négociation n'était pas initialement spécifique au monde professionnel. Il a fallu les écrits de H. Touzard pour appliquer la négociation à la situation des conflits du travail. Il écrit à ce sujet :

> *« Chaque partie envoie des représentants avec pour but de défendre les positions de leur organisation et d'arriver à une solution acceptable pour les deux camps »*[385].

Enfin, le concept de négociation est envisagé dans le sens d'échanges de vues entre représentants du monde du travail, réunis au sein d'organisations ou d'associations

[383] *Ibid*.
[384] *Ibid*., p. 152.
[385] H. Touzard, « La médiation dans les conflits du travail », In *Sociologie du travail*, 10e année n°1, Janvier-mars 1968. pp. 91-102.

professionnelles, chacun ayant des positions divergentes, mais animés par la volonté de trouver une solution acceptable pour tous. Dans ce cas, la négociation est menée par les représentants syndicaux et les représentants du personnel. Ils font office de médiateurs entre le salarié et l'employeur. Cette étude sur l'évolution du concept de négociation a permis à P. Goguilin de tirer certaines conclusions. Il est possible de parler de négociation s'il existe certaines conditions.

Les négociations se déroulent directement ou indirectement entre deux parties indépendantes, agissant en leur nom ou par l'intermédiaire de leurs représentants, qui font preuve de souplesse dans les négociations et sont ouvertes aux questions en jeu. Une telle vision promeut l'idée de médiation et de représentation, qui libère les jeux démocratiques. Il doit y avoir un certain équilibre conflictuel, une tension entre les deux parties liées à des préférences et des intérêts perçus comme différents l'un de l'autre. Une expression de la volonté de s'appuyer sur la discussion plutôt que sur la force pour trouver une solution. La perspective qui prévaut ici est d'exclure la violence comme solution possible et la possibilité de compromis, c'est-à-dire l'ouverture à une solution négociée.

P. Goguilin conclut qu'il est possible pour un employé subalterne de discuter de son salaire avec un supérieur, mais qu'il n'est pas en mesure de négocier. En revanche, un groupe de salariés (syndicat) peut négocier les salaires[386]. L'analyse historique de P. L. G. Coguilin démontre que le concept de négociation s'est forgé au fil du temps pour s'imposer comme un discours dans le monde du travail. Cette définition correspond à une négociation qui a lieu entre les représentants syndicaux dans les entreprises. Mais à quoi cette notion se réfère-t-elle plus concrètement ?

Les études des graphes de mots menées par P. Goguilin ont également montré que la négociation appartient à un vaste domaine sémantique[*387*]. Dans le premier graphique, le mot négociation signifie "*traiter*", "*discuter*", "*négocier*" et a des implications dans le sens ancien de "*commercer*" et "*transmettre*" les résultats du commerce. On note également que le mot "*traiter*" est aussi synonyme du mot "*se soucier*", ce qui donne l'idée que la partie qui négocie

[386]P. Goguilin, *Op. Cit*., p. 152
[387]*Ibid*., pp. 154-155.

a intérêt à "*arranger*" les relations avec l'autre partie afin d'obtenir ce qu'elle désire. Cependant, les mots "*traiter*" et "*discuter*" expriment également l'idée de "*remuer des idées*", "*discuter*", "*négocier*". Il s'agit du deuxième tableau de mots qui fait référence à un examen critique qui amène les parties à "*juger*", "*blâmer*" ou "*porter un jugement évaluatif*". Le troisième graphique de mots, négociation, reflète l'idée de différends, où le mot "*négocier*" est similaire à "*discuter*" dans le sens de "*contester*", "*s'engager dans un différend*". Dans ce contexte, la négociation exprime la situation complexe ou conflictuelle dans laquelle chaque partie ne se sent pas capable de faire avancer la négociation par elle-même et pense que son manque d'engagement dans la discussion peut conduire à une impasse.

Il est important de noter avec l'auteur que le mot "discuter" apparaît dans tous les diagrammes de mots et que la "discussion" est le concept central du processus de négociation. Cette conception de la négociation soulève une question : s'agit-il d'une discussion au sens où elle aboutit à un accord, ou d'un processus qui conduit à une résolution ultérieure des conflits?

D'abord, le concept de "*négociation*" peut avoir deux significations : 1. *« faire du commerce, discuter en vue d'un accord »* ; 2. *« Série d'entretiens d'échanges de vues, de démarches qu'on entreprend pour parvenir à un accord, pour conduire une affaire »*; synonyme de *« tractation »*, il peut être appliqué dans le sens des *« Négociations entre les syndicats et le patronat »*[388]. Au sens spécifique, la négociation veut dire *« recherche d'un accord, comme moyen politique, opposable à la force et aux conflits violents et à la violence »*[389]. Nous voulons utiliser cette définition lapidaire du Dictionnaire Robert pour explorer deux sens possibles de la négociation : un processus de discussion en vue de parvenir à un accord, en vue de résoudre des conflits, et un engagement à rechercher une solution aux conflits.

[388]A. Rey & J. Rey-Debove, *Op. Cit*., p. 1680.
[389]*Ibid*., p. 1680.

3.3.1. La négociation comme processus de résolution de conflit

P. Goguilin n'a pas hésité à montrer que la négociation n'implique pas nécessairement ou directement un accord[390]. Il semble plutôt qu'il s'agisse *d'arbitrage*, de *médiation* et de *conciliation*, qui sont souvent considérés comme proches de la négociation mais qui sont de nature différente. En effet, H. Touzard clarifie les différents concepts tout en maintenant le lien avec la négociation. Selon lui, la *négociation* est une procédure de discussion à caractère très officiel menée par les représentants de chaque organisation syndicale ou patronale[391]. La **conciliation** est un moyen passif et non officiel de réunir des adversaires pour une discussion à l'initiative d'une des parties[392]. *L'arbitrage* est une négociation menée par un tiers neutre qui, après avoir écouté les deux parties concernées, prend une décision qui s'impose à toutes et qu'elles doivent respecter[393]. Elle se distingue de la conciliation par le fait que l'arbitre participe activement aux discussions et à la recherche d'une solution. La *médiation* est également une négociation menée par un tiers, appelé médiateur, qui, contrairement à un arbitre, n'a pas le pouvoir de décider mais d'aider les parties à trouver un accord[394].

La négociation est à la base de tous ces concepts, mais elle ne conduit pas directement et rapidement à un accord[395]. Il y a tout un processus de négociation et de discussion, menant parfois à la conciliation, à la médiation ou même à l'arbitrage des tiers. Les concessions mutuelles qui sont faites au cours de la négociation n'expriment pas définitivement un accord ; ce sont des principes d'accord qui peuvent, d'un moment à l'autre, cesser d'être respectés. Chaque partie ne concède pas définitivement et totalement son intérêt. Elle ne se privera pas de le reprendre si les accords sont rompus.

Cette situation peut être parfaitement illustrée, sur le terrain de l'observation pratique, par les "*accords de trêve"*, qui font référence aux conclusions des négociations qui ont eu lieu au Gabon en 2002, ou par les " *accords des braves"* pour désigner ceux conclus par le

[390] *Ibid*., p. 155.
[391] H. Touzard, *Loc. Cit.*, p. 91.
[392] *Idid*., p. 92.
[393] *Ibid*.
[394] *Ibid*.
[395] *Ibid*., p. 156.

gouvernement et les plates-formes syndicales revendicatives au Tchad en 2017. Car il ne s'agit pas d'une solution définitive mais de principes d'accord provisoires qui permettent d'éviter le pire (une paralysie totale de la situation sociale), dans l'espoir de trouver une autre solution. De même, il faut rappeler que les *conventions* et les *accords* conclus lors des négociations prévoient les conflits mais ils ne les résolvent pas. C'est pourquoi P. Goguilin garantit que la négociation s'inscrit dans " *un processus d'évolution prévisible sans fin"*, sans véritable accord qui scellerait définitivement une situation[396].

Nous pouvons alors dire que cette conclusion confirme le sens premier de la négociation comme une *action de négocier, de discuter les affaires communes entre parties en vue d'un accord*. Mais la notion de négociation peut désigner aussi un engagement dans les pourparlers pour régler un conflit qui éclate une fois que les relations de discussion sont déjà établies et qu'un accord a été obtenu.

3.3.2. La négociation en tant que processus de prévention des conflits

La négociation est considérée comme un moyen possible de sortir des conflits entre les parties de manière pacifique. Dans une situation de conflit, il existe de multiples façons de trouver les solutions, quelle que soit l'issue. Selon la classification décrite par P. Goguilin, il y a quatre (4) voies possibles pour sortir d'un conflit.

La première voie est naturellement de recourir à la force : un moyen facile bien sûr, mais coûteux en raison des énormes moyens économiques à mobiliser et en perte si le résultat s'avère improductif. La seconde est l'acceptation des règles pacifiques de la concurrence et du fair-play : c'est la position libérale qui cède la place au *"meilleur qui gagne"*. Cette position ne prend pas en compte la question de la justice sociale. La troisième est celle qui donne lieu à des positions antagonistes, des oppositions, des dissensions et des désaccords, ainsi qu'à des litiges dont la solution est de revenir à la discussion de deux manières possibles. Enfin, la négociation semble être la quatrième voie de sortie, celle qui est la plus encouragée par les textes.

[396] *Ibid*.

Dans le cadre de la résolution des conflits, on pourrait donc dire que la négociation pacifique est privilégiée car elle est moins coûteuse. Ici, la négociation apparaît comme une voie alternative de sortie de conflit, un ensemble d'entretiens entre les partenaires sociaux qui peuvent être menés en vue de parvenir à un accord sur le problème en question. Deux approches peuvent être identifiées dans la recherche de solution : une approche pragmatiste et rationaliste et une autre axée sur les solutions négociées.

3.3.2.1. La négociation par approche pragmatique et rationnelle

La tendance pragmatique et réaliste est de ne pas utiliser de méthodes d'argumentation. Le réalisme dicterait que les négociations se concentrent sur les solutions raisonnées et raisonnables qui se dégagent du débat. L'objectif devrait alors d'étudier les problèmes en commun et en référence à la culture de réévaluation de la recherche de compromis. L'approche pragmatique et rationaliste considère qu'il peut y avoir plusieurs types de solutions organisationnelles possibles. La meilleure solution n'est pas celle qui est évidente, mais le résultat d'une négociation et d'un compromis entre les différentes options. Cette tendance se retrouve chez des auteurs tels que D. Pruitt, R.E. Walton, R.B. Mckersie, Fischer et W. Ury, qui traitent des conditions pratiques de la négociation.

D. Pruitt a proposé un processus consistant à tester des hypothèses à l'aide de questionnaires ou d'expériences simulées et à trouver des variables dépendantes entre les hypothèses pour valider les observations[397]. Alors que R. Fisher et W. Ury pensaient que les conflits dans les négociations sont décidés à l'avance par une sorte d'épreuve de force, et que le résultat crée souvent le potentiel de nouveaux conflits en créant un gagnant et un perdant[398]. Par conséquent, ils estiment que d'autres stratégies doivent être développées pour négocier et parvenir à un accord mutuellement satisfaisant. Ils suggèrent que les négociations ne peuvent être menées sans aborder séparément les perceptions et les différends des personnes, c'est-à-dire les questions de fond : les perceptions, l'affectivité, la communication, en se focalisant sur les problèmes plutôt que sur les attitudes. Ils soulignent la nécessité d'un diagnostic des

[397]G. Pruitt, *Negotiation Behavior*, Academic Press, 1981.
[398]R. Fisher et W. Ury *Comment réussir une négociation,* Paris, Seuil, 2e éd., 1991.

problèmes et des enjeux et des critères objectifs pour la prise de décision ainsi qu'une définition des circonstances dans lesquelles ces critères doivent être appliqués.

Pour leur part, R. E. Walton & R. B. Mckersie estiment que dans les négociations, on acquiert les réseaux de règles et de facteurs et que l'on doit comprendre le jeu des gains et des pertes[399]. Ce qu'ils veulent, c'est que les parties poursuivent leurs objectifs, qui ne sont pas en conflit les uns avec les autres. Les deux parties doivent trouver une solution raisonnable à leur problème. Ils examinent en effet les mécanismes de la négociation selon le modèle de la négociation distributive basée sur les stratégies et les tactiques. Ce processus est, selon les auteurs, une activité dominante dans les relations professionnelles.

Le modèle de négociation distributive permet d'expliquer pourquoi les parties mettent sur la table des objectifs contradictoires, en se concentrant sur les implications de ce conflit et sur les interdépendances qui les lient. Elles partagent certainement des points de divergence mais ont aussi des points de convergence qui peuvent être discutés. Les matrices de gains sont utilisées pour préciser la nature des questions à discuter. Les facteurs d'influence peuvent être, par exemple, le salaire, le monde du travail, etc. Cependant, les acteurs peuvent fixer des objectifs, des positions cibles qui reflètent l'évaluation des limites des revendications. Le syndicat ne peut accepter une augmentation salariale inférieure à celle qu'il demande et l'employeur ne doit pas payer plus que nécessaire pour parvenir à un accord. Il faut étudier aussi la question des coûts des grèves et du défaut de paiement, etc.

En tant que processus, le modèle de négociation distributive combine des stratégies et des tactiques mises en œuvre à travers trois opérations : la manipulation, la négociation interactive et la négociation intra-organisationnelle.

Tout d'abord, la *manipulation* est un processus dans lequel chaque partie instrumentalise les opinions et le degré de résistance de l'adversaire[400]. L'évaluation est basée sur l'obtention d'indices pendant les négociations[401]. La mise sur écoute du bureau du syndicat par la

[399]R. E. Walton & R. B. Mckersie, *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, New York, McGraw Hill, 1965. 2e éd., Ithaca, ILR Press, 1991
[400]*Ibid*., pp. 59-60.
[401]*Ibid*., pp. 63-72.

direction fait partie de la tactique de recherche d'informations pour comprendre les intentions de l'adversaire. L'objectif est de modifier la perception de l'adversaire quant à l'utilité du jeu. Il s'agit de savoir ce que pense l'adversaire, de le convaincre que ses exigences ne sont pas aussi valables qu'il le pense, et de modifier son engagement en faveur d'un accord.

Vient ensuite la *négociation interactive*, si les parties ont des intérêts identiques. Il s'agit d'une situation où les solutions possibles ont un rapport très variable entre les sacrifices et les bénéfices, mais où l'obligation de négocier n'implique pas plus d'un sacrifice. Dans ce cas, les parties ne discutent pas de leurs droits et obligations, mais de solutions à des problèmes communs : sécurité de l'emploi, productivité de l'entreprise, flexibilité, etc. Ici, les facteurs contextuels jouent un rôle dans les négociations : aspects économiques, politiques, technologiques et sociaux de l'environnement. À cela s'ajoutent les *"croyances sociales"* ou idéologies qui régissent souvent les relations entre la direction et les employés ; une idéologie selon laquelle la direction estime que sa relation avec les employés est fondamentalement conflictuelle. La pertinence dans cette phase de la négociation est que chaque partie essaie de manière rationnelle et consciente de modifier le comportement de l'adversaire et d'obtenir son adhésion.

Avec la procédure de *négociation intra-organisationnelle*, la nature des conflits est liée à la différentiation et l'hétérogénéité des groupes d'intérêts au sein de l'organisation. Par exemple, horizontale fait installer les conflits entre la direction et les travailleurs : lorsque les travailleurs et leurs représentants s'intéressent aux questions liées au travail, la direction se préoccupe du résultat et la finance. L'objectif de la négociation organisationnelle est de modifier les attentes et de régler les désaccords entre les parties afin de réduire les tensions et de parvenir à la solidarité. Pour ce faire, les auteurs doivent proposer une série de tâches tactiques pour résoudre ce type de problème : modifier, ignorer ou combiner les attentes, etc.

Deux éléments caractérisent la pensée des partisans du pragmatisme rationnel. D'abord, d'un point de vue technique, les auteurs du pragmatisme rationnel ont développé des méthodes de solutions qui peuvent être envisagées comme des outils d'aide à la négociation. Cependant, la volonté de rationaliser les phénomènes de négociation conduit à un recours excessif aux méthodes, stratégies et autres procédures techniques de conduite des

négociations. Les situations de négociation varient pourtant en fonction du contexte et une seule technique ne s'applique pas à toutes les négociations. Ensuite, le contenu de leur pensée est dominé par la conception d'une négociation conflictuelle. Ce défi semble être abordé par un autre courant qui propose la recherche collective des solutions négociées.

3.3.2.2. Approche par la pratique de l'organisation sociale collaborative

La recherche d'une solution par la pratique de l'organisation sociale collaborative, en réévaluant les travaux de J. E. Beuret, C. Dupont, F. Lasmens sur les négociations concertées et ceux de L. Blondiaux, J. M. Fourniau, M.-H Bacqué, M. Gauthieu et autres sur la participation.

En effet, le problème a été soulevé par C. Dupont, qui a reconnu que certains processus de négociation ont une prépondérance conflictuelle[402] : Comment alors passer de la négociation conflictuelle à la négociation concertative ? L'analyse par J. E. Beuret de cette phase de négociation, qu'il appelle *" pré-accord"*, et de son contenu l'amène à qualifier ce passage transactionnel de négociation concertée[403]. Selon Beuret, la négociation n'a jamais été une voie vers un accord. Elle met en jeu des conflits et définit un temps de construction ou de déplacement sur la voie des accords[404]. Ce type de négociation est proche de la concertation, qui se caractérise par l'élaboration conjointe de visions, d'objectifs et de décisions qui apparaissent comme l'objet de la discussion[405]. Cette conception de la négociation est proche de l'idée selon laquelle H. Touzard introduit l'usage de la concertation dominante, dans laquelle les partisans ont l'intention de construire un projet commun[406].

---

[402]C. Dupont, *La négociation. Conduite, théorie, applications,* Paris, Dalloz, 1994. *Idem*., C. Dupont, « Coopérer pour s'entendre ou s'affronter pour vaincre ? Entretien avec Christophe Dupont », *Négociations*, n°5, 2006. *Idem.*, « Le négociable et le non-négociable. Différenciation et typologie », *Revue Française de Gestion*, n°154, 2004.

[403]J. E Beuret, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertative : un "Projet de passage transactionnel" », in *Négociation*, n° 13, 1/2010, pp. 43-60.

[404]*Ibid*., p. 44.

[405]*Idem.*, La conduite de la concertation pour la gestion de l'environnement et le partage des ressources, Paris, 2006.

[406]H. Touzard, *La médiation et la resolution des conflits,* Paris, Puf, 1985.

Il convient également de noter que, indépendamment des conflits et de leurs mécanismes de résolution, il existe des questions et des problèmes qui doivent être négociés et discutés au sein de l'entreprise. C'est pourquoi des auteurs tels que L. Blondiaux, J. M. Fourniau, M.-H. Bacqué et J. E. Beuret estiment que les négociations sont dominées non seulement par le conflit, mais aussi par la consultation, la coopération et la participation. Il ressort régulièrement dans les écrits de J. E. Beuret que la consultation vise à faire dire aux acteurs et aux représentants des organisations ce qu'ils pensent du fonctionnement de l'entreprise[407]. L. Blondiaux, J. M. Fourniau, dans leur rédaction commune, précisent que la participation est un critère et une condition de réussite de la négociation[408]. Leur position indique clairement qu'il ne s'agit pas seulement de chercher des méthodes pour initier le processus de compréhension mutuelle, ni de s'engager dans un badinage argumentatif ou une manœuvre intellectuelle. Il s'agit plutôt d'impliquer les différentes parties et de trouver ensemble des solutions raisonnables.

De cette discussion, on peut dire que la négociation implique deux moments importants. Tout d'abord, le premier moment est cette phase dans laquelle les partenaires tentent de conclure des accords de principe. C'est un moment crucial pour la définition de l'accord sur l'intervention minimale. Il s'agit d'une fonction préventive. La négociation a lieu avant l'activité dans le but d'éviter les conflits. Ensuite, l'autre phase correspond à la négociation qui se déroule après un conflit. Ici, l'objectif est de rétablir les relations sur la base des accords déjà conclus afin de prévenir les conflits. C'est l'occasion de réunir les acteurs en aval des conflits pour tenter de parvenir à un éventuel règlement. Au cours de l'activité, la négociation est inévitable sous forme d'évaluation ou de vérification des engagements entre les parties. Cette phase de négociation est la discussion visant à parvenir à un accord et, en cas de non-respect, les discussions menant à un compromis.

---

[407]*Idem*, « Quelles voies pour la participation du public à la conservation de la nature ? Le cas des réserves de biosphère », *Développement durable & Territoire*, Vol. 2, n° 3, 12/2011[Disponible en ligne] :https://doi.org/10.4000/developpementdurable.9096. J. E. Beuret, *La conduite de la concertation. Pour la gestion de l'environnement et le partage des ressources*, Paris, L'harmattan, 2016, pp. 67-81

[408]Cf. L. Blondiaux, J. M. Fourniau, « Un bilan des recherches sur la participation du public en démocratie : beaucoup de bruit pour rien ? », in *Participation*, n°1, 1/2011, pp. 3 -35. M.-H. Bacqué, M. Gauthier, « Participation, urbanisme et études urbaines Quatre décennies de débats et d'expériences depuis « A ladder of citizen participation » de S. R. Arnstein », in *Oeuvr. Présc.*, n°1, 1/2011, pp. 36 à 66.

Que peut-on conclure des différentes analyses sur la forme, les structures et procédure sur le dialogue social?

L'exploration des structures et des formes bipartites, tripartites et multipartites du dialogue social nous donne l'idée d'un espace de négociation à tous les niveaux : individuel et collectif, au niveau de l'entreprise, dans le développement de politiques nationales ou sur des questions multinationales de projets communs. Une autre étude, qui porte sur les processus du dialogue social, nous amène également à comprendre que des concepts tels que la consultation, l'échange d'informations, le débat et la négociation sont identifiés à des processus qui se déroulent en vue d'une action démocratique. Le dialogue social apparaît ainsi comme une opérationnalisation des principes démocratiques basés sur l'acceptation, la reconnaissance de la diversité et la légitimité de l'action, qui ne peuvent être atteints que par la parole et la communication. En particulier, la négociation est un principe fondamental de la démocratie, car elle facilite l'expression de la liberté d'expression, l'expression d'opinions différentes et la résolution des conflits dans l'intérêt commun. Cela implique que la diversité dans une démocratie ne brise pas l'unité qui peut être maintenue par des concessions et des compromis.

Conclusion

Les recherches menées dans ce chapitre ont abouti aux résultats : la définition du sens du dialogue social et la connaissance de ses procédures.

Tout d'abord, les questions épistémiques et analytiques ont permis de définir le concept et d'identifier les caractéristiques du dialogue social et de montrer son lien avec les valeurs démocratiques. Il s'agit d'une reconstruction scientifique du dialogue social, retraçant l'évolution de sa signification dans différents contextes et approches.

Le concept de l'OIT nous semble crédible lorsqu'il inclut toutes les activités liées à la consultation, à la coordination et au simple échange d'informations sous forme de dialogue entre le gouvernement, les employeurs et les représentants des travailleurs sur des questions d'intérêt commun dans divers domaines de la politique économique et sociale[409]. Cette définition vise à inclure différentes pratiques de consultation, parfois non institutionnelles, mais ne définit pas de formes spécifiques de dialogue social. L'avantage de l'approche européenne est qu'elle met l'accent sur la consultation au point de négliger l'implication directe des travailleurs, qui est une caractéristique essentielle du dialogue social[410]. Le concept de dialogue social dans le contexte de l'OHADA est conçu pour répondre au défi de la participation des travailleurs, mais il est limité au dialogue social au sein de l'entreprise[411].

Notre contribution dans la conceptualisation du dialogue social est donc de prendre en compte les différentes caractéristiques des diverses approches et de suggérer une signification plus large pour le dialogue social[412]. Sans vouloir le limiter à un domaine de négociation particulier, il se déroule à tous les niveaux (entreprise, local, national et supranational), qu'il inclut le plus large éventail possible d'acteurs (salariés, employeurs et État, partenaires

[409] Supra, p.p. 77-82.
[410] *Ibid*., p.p. 82-86.
[411] *Ibid*., pp. 87-94.
[412] *Ibid*., pp. 94-98.

sociaux, y compris la société civile) et qu'il aborde le plus grand nombre possible de sujets différents (les intérêts financiers basés sur les revendications salariales et les conditions de travail, mais aussi tous les sujets liés à des projets d'intérêt commun)[413]. Ainsi, nos études proposent que le dialogue social soit un cadre holistique qui prend en compte les intérêts communs, qu'il s'agisse des questions économiques et sociales dans les discussions entre les partenaires sociaux (gouvernement, employeurs et employés) ou des intérêts des groupes impliqués dans les activités d'intérêt général (promoteurs de projets, experts, grand public).

Ce travail ravive notre ambition philosophique de faire du dialogue social un débat fructueux et un outil pour aborder les problèmes sociaux, un processus conjoint pour développer des projets communs. Afin de répondre au besoin réel de traiter les différentes pratiques de négociation entre les personnes, le dialogue social dans son sens le plus large est nécessaire. Cela permettrait non seulement de régler les problèmes de réglementation des salaires et des conditions de travail, mais aussi de débattre des questions sociales complexes qui méritent d'être débattues. Une telle définition permet aborder les projets d'intérêt commun et les questions de débat démocratique. Mais le dialogue social dans le cadre institutionnel est-il suffisant pour contenir un tel projet ?

Cette question a également été prise en charge par nos analyses des formes du dialogue social. Dans cette étude, nous nous sommes également interrogés sur les formes que peut prendre le dialogue social. Le sens générique du dialogue social couvre toutes les formes possibles de négociation et de discussion entre acteurs sociaux : institutionnelles et informelles[414]. A ce niveau, nous avons vérifié la fiabilité du dialogue social en tant que mécanisme global de négociation, capable de rendre compte de ses performances démocratiques. C'est pourquoi les conclusions qui émergent de notre recherche nous assurent que le dialogue n'a jamais été perçu comme un acquis définitif[415]. Bien qu'institué, structuré et formalisé par une longue histoire de luttes de classes et de conflits sociaux, le concept de dialogue social reste ouvert à d'autres formes de discussions possibles. Malgré la violence et

[413]C'est tout le sens du dialogue social tel que prescrit par l'Organisation internationale du travail et souligné dans nos commentaires. Ce sens du dialogue social permet d'aborder toutes les questions de développement commun, la question de l'environnement, la paix sociale, les projets communs tels que les activités des collectivités territoriales.
[414] *Supra.*, pp. 98 sq.
[415] *Ibid.*, pp. 103 sq.

les luttes de pouvoir qui le caractérisent fondamentalement, il représente une source inévitable et dynamique d'aspiration à des solutions négociées.

Le concept ouvert du dialogue social n'invalide pas la pratique des négociations informelles, qui est pratiquée par d'autres peuples et qui est tout aussi efficace. On peut certainement affirmer que le concept plus large de dialogue social ouvre la porte à la fragmentation et à l'affaiblissement de la négociation collective. Car les institutions sont la base pour limiter les effets de distorsion des revendications. Mais elle trouvera, dans les cultures et sagesses informelles, les ressources nécessaires à mobiliser au service du dialogue et de la compréhension mutuelle. Il est aussi possible noter que cette conception large du dialogue social pose la question du contrôle de la négociation. Cette préoccupation a été légitimement prise en compte par des procédures et des mécanismes qui peuvent corriger certaines lacunes sur la base d'une conception ouverte du dialogue social. Alors que les procédures de négociation déterminent les orientations à suivre et des conditions qui modifient parfois le cours des négociations en imposant des exigences en vue d'un bon résultat.

Une telle proposition sur la pertinence du dialogue social a-t-elle quelque chose en commun avec les valeurs démocratiques ?

Nous sommes donc bien informés de la nature du dialogue social en tant que processus de négociation qui passe par des étapes successives : échange d'informations, consultation, concertation et discussion[416]. En attendant un examen détaillé des liens entre le dialogue social et les valeurs démocratiques[417], nous pouvons supposer que ces liens peuvent encore être démontré par le mécanisme de consultation, de dialogue et de négociation. Les valeurs démocratiques s'expriment lorsque les parties concernées s'accordent sur les décisions qui les concernent. Ce principe démocratique leur permet d'activer leurs libertés civiles et politiques, une forme de solidarité qui leur permet d'influencer les politiques dans l'intérêt de tous et de valoriser la coexistence et les différences d'opinion.

[416]Cette définition est celle qui a été retenu après traitement des concepts ayant très au dialogue social : concertation, consultation, discussion et négociation; Voir II. « Les procédures du dialogue social», supra, pp. 131 et sq.
[417]Voir chapitre 5 sur les enjeux de la transformation du dialogue social

Chapitre 2:

L'objet et la portée du dialogue social

Introduction

Ce titre contient deux éléments qu'il convient d'abord de clarifier, à savoir l'objet et la portée du dialogue social.

Le concept d'objet (*n. m., lat. objectum* : "ce qui est placé devant" ; *objicere* : "jeter devant") désigne une idée, une représentation mentale ou une réalité ontologique matériellement observable[418]. C'est tout ce qui peut être perçu et pensé, parlé et discuté, ou tout ce qui constitue des "*réalités matérielles observables*" et qui est la base du discours.

L'"*objet du dialogue social*" est donc le contenu des réunions, des discussions et même des débats dans les négociations individuelles et collectives. Selon la définition de l'OIT à laquelle nous nous référons souvent, le contenu du dialogue social concerne : les droits des travailleurs ou d'autres revendications syndicales au niveau de l'entreprise, les questions de politique d'emploi et de formation au niveau national et sectoriel négociées entre le gouvernement et les partenaires sociaux[419]. Mais il existe aussi des thèmes spécifiques du dialogue social qui, dans leur forme générale, sont considérés comme pertinents pour la vie

[418]*Le nouveau Petit Robert. Dictionnaire alphabetique et analytique dela langue française.* Textes remaniés et emplifié sous la direction de J. Rey-Debove & A. Rey, Paris Le Robert, 1996, p. 1512. Voir aussi Dictionnaire Petit Larousse illustré, Paris, éd. Larousse, 2010, pp. 700 et 1513. G. G. Granger, « Les objets, le langane et la pensée », in *Encyclopédia Universalis*, France S. A., 2008, p. 543.

[419]http://www.ilo.org/public/french/dialogue.Consultation du 09/08/2019.

sociale et utilisés à des fins de politique économique et sociale. Entre autres, on peut parler de la précarité du travail, la pauvreté liée au manque d'emploi, le chômage, qui ne sont pas traités dans le cadre des concentions et d'accords d'entreprise mais qui peuvent faire l'objet du dialogue social. Au sens large, les pratiques du dialogue social peuvent dépasser les limites habituelles de la discussion et est orientée vers l'élaboration de projets sociaux ou collectifs.

Comparativement à l' "*objet*" du dialogue social, il convient également de clarifier sa portée. A. Lalande propose la "*portée*" (*subst. fem.*) que : *"A. Ce qui est pensé ou représenté, par opposition à l'acte auquel il est pensé"* et *"B. Ce que nous nous proposons d'atteindre ou de réaliser en agissant"*[420]. Le terme "*portée*" est donc : (1) une représentation (au sens de projection) et (2) une finalité (y compris les moyens) pour y parvenir.

Il va aussi d'une précision que la " *portée*" est aussi une : *" Aptitude à avoir des effets (en parlant d'une idée, d'une pensée) "*[421]. Nous pouvons parler des effets inattendus d'un discours, d'une idée ou d'un projet lorsqu'ils sont mesurés en termes d'impact réel. Par exemple, employé [avec l'adjectif indiquant un degré], la portée est réelle, profonde, supérieure ou grande ; ou [avec l'adjectif se référant au domaine dans lequel s'exerce cette influence], elle est *conceptuelle*, *économique*, *intellectuelle*, *logique*, *politique*, *morale*, *scientifique*[422], etc. Le mot "*portée*" est dans ce cas synonyme *d'impact*, de *conséquence*, *d'effet*, *d'influence*, *d'intérêt*, *d'importance*, de *signification* et de *valeur*. Par exemple, la portée d'une réforme institutionnelle peut être importante par rapport à l'intention de l'initiateur.

La *"portée du dialogue social"* fait référence aux processus de pensée, aux discours qui tentent de construire un projet de discussion ou de débat, et aux attentes légitimes des participants. C'est un élément important de la définition du dialogue social. Elle correspond au moment où les participants construisent un projet de discussion commun et mettent en œuvre tout le mécanisme d'échange d'informations et de consultation. L'étude de la portée du dialogue social nous amènera donc à nous poser la question suivante : Quel est le but de se

[420]A. Lalande, *Vocabulaire techinque et critique de la philosophie*, Paris, PUF/Quadrige, 3è éd., 2018, p. 702. A. Rey & J. Rey-Debove, *Op. Cit.*, pp. 1868-1869. Larousse, *Op. Cit.*, p. 805.
[421]A. Rey & J. Rey-Debove, *Op. Cit.*, p. 1869.
[422]Cf. *Dictionnaire des synonimes* : https://www.cnrtl.fr/definition/port%C3%A9e.

réunir pour négocier, discuter et engager un dialogue ? Cette question nous permettra d'avoir un aperçu détaillé de l'orientation du dialogue social et d'explorer les possibilités de consensus, de compréhension ou de compromis. Mais nous ne pouvons pas faire cette analyse sans évaluer sa signification ultime, son influence et les domaines d'influence qu'il exerce.

Dans ce chapitre, le contenu du dialogue social sera examiné en même temps que ses objectifs, car ils sont inextricablement liés. On ne peut pas prétendre discuter de quelque chose sans savoir quel sera le résultat de la discussion : Quel est le but du dialogue social et où mène-t-il ? L'objectif est d'examiner les questions qui constituent le contenu et la matrice du dialogue social. Un examen de la portée du dialogue social nous amènera à apprécier le contenu du dialogue social en prenant en compte le contexte de son déroulement. C'est donc l'occasion de réactiver les mécanismes d'évaluation des actions sociales et donc aussi d'intégrer des connaissances théoriques juridiques, sociologiques ou morales.

Les doctrines du dialogue social auront certainement un impact sur la manière dont la prise de décision collective ou l'action collective est menée. On peut penser, par exemple, à la contribution du dialogue social dans la formulation des normes et des procédures d'action. Il sera nécessaire de préciser si le dialogue social peut être un principe général d'adoption de règles d'action collective ou un principe orienté vers des solutions spécifiques à des problèmes sociaux. Ce travail est indissociable de la dimension éthique de la recherche. La question de la justice sociale se pose toujours lorsqu'il s'agit d'établir des règles d'action communes[423] ou d'évaluer la légitimité des décisions prises[424]. L'acceptabilité de l'expérience du dialogue social reste possible pour penser la manière dont les décisions sont adoptées en société[425].

[423]J. Rawls, *Justice et démocratie*, trad. Catherine Audard, Paris, Seuil, 1993. J. Rawls, *Le droit des gens*, trad. B. Guillarmé, Paris, Esprit, 1996. J. Rawls, « La Théorie de la justice comme équité : une théorie politique et non pas métaphysique », in *Individu et justice sociale. Autour de John Rawls*, Paris, Seuil, 1988. Voir aussi P. Ricœur, « John Rawls : de l'autonomie morale à la fiction du contrat social », *Lectures 1*, Paris, Seuil, 1999.

[424]J. Habermas, *De l'éthique de la discussion*, Paris, Cerf, 1992. *Idem*, *L'Ethique de la discussion et la question de la vérité*, Paris, Grasset, 2003. A. Renaut, « L'éthique de la discussion », *Question d'éthique contemporaine*, Stock, 2006. M. Lambek, « L'éthique en acte », *La question morale. Une anthologie critique*, 171-81. Paris, PUF, 2013.

[425]M. Olson, *La logique de l'action collective*, préf. R. Boudon et trad. fr. M. Levi, Paris, PUF, 1978. R. Boudon, *La logique de l'action social. Introduction à l'analyse sociologique*, Paris, Hachette, 1979.

Les phénomènes de conflit sont interprétés du point de vue de nombreux auteurs philosophiques. La théorie de la lutte pour la reconnaissance empruntée chez F. Hegel et K. Marx par A. Honneth[426] et celle de la politisation de l'éthique de la reconnaissance chez J. Ph. Deranty, É. Renault[427] peuvent être aussi utilisées pour comprendre la nature des problèmes qui se posent lors de conflits sociaux. Il n'y a aucune perspective de dialogue si nous n'avons pas une claire vision de ce qui constitue un problème.

Les théories des mouvements sociaux peuvent être mobilisées pour décrire l'état des conflits et la manifestation des mouvements de défense et de protestation[428]. Elles offrent, dans leur ensemble, un éventail de travaux qui nous renseignent sur les possibilités d'inclure les conflits dans le discours social. Une discussion importante du concept de conflit social se trouve dans les comptes rendus de G. Trade, S. Freud, W. Kornhauser, J. Davies, T. Gurr, E. Neveu, Olson, A. O. Hirshman, Ch. Tilly et A. Touraine, etc[429]. Ces auteurs engangent un débat porte sur la question de savoir si le conflit peut jouer un rôle positif dans le rétablissement des relations humaines et de l'équilibre des pouvoirs. Il s'agit là d'un exemple de paradigme de traitement des questions conflictuelles au XXI^{è} siècle. Mais ces réflexions peuvent aider à identifier le phénomène des demandes sociales et de l'action collective, tout en clarifiant le rôle du conflit dans les discussions. Cette partie ouvre la problématique du dialogue social ; car les conflits, les mécontentements, les désaccords sont les points d'échauffement pour renouer le dialogue social.

---

[426]A. Honneth, La lutte pour la reconnaissance (1992), Paris, Le Cerf, 2000. *Idem., Le droit de la liberté. Esquisse d'une éthicité démocratique*, trad. fr. F. Joly et P. Ruusch, Paris, Gallimard, 2015.

[427]E. Renault, *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris, La découverte, 2006. J.- Ph Deanty & E. Renault, « Éthique ou la politique de la reconnaissance ? », in H. Bentouhami et C. Miqueu (dir.), *Conflits et démocratie, Quel nouvel espace public ?*, Paris, L'Harmathan, 2010, pp. 166-187. J.- Ph Deanty, « Injustice, violence and social struggle. The Critical potential of Axel Honneth's Theory of recognition », in *Critical Horizons*, 2004, pp. 297-322. A. Caillé (dir), *La quette de la reconnaissance*, Paris, La Découverte, 2007.

[428]Cf. O Fillieule, *Sociologie de protestation*, Paris L'harmattan, 1993. B. Flacher, Action collective et mouvements sociaux, DEES, n° 103, 3/2010.

[429]Cf. E. Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, Coll. : Repères, 2015, p. 5, 6 et 9. F. Chazel, *Action collective et mouvements sociaux*, Paris, PUF, 1993. *Idem*, « Mouvements sociaux », in. R. Boudin (dir), *Traité de sociologie*, Paris, Presse universitaire de France, 1992, p. 275 sq. P. Favre (dir.), La *manifestation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques. 1990. Voir aussi Y. Noiseaux, « Comment penser les mouvements sociaux dans les Amériques ? », in *Document de travail*, UQAM, 2004.

Il est justifié d'utiliser ces lectures non seulement parce qu'elles nous aideront à comprendre la place du conflit dans le discours social mais aussi pour évaluer notre capacité à utiliser le conflit d'une manière qui tienne compte de la fonction démocratique de son traitement. Ce que nous devons nous efforcer de faire, c'est de trouver des opportunités et des possibilités de négociation dans les relations humaines fragiles. À cette fin, une approche constructiviste de l'action collective[430], à travers la logique de la communication, incluant l'éthique procédurale, et les théories de la participation et de la délibération, nous permettra d'identifier les procédures de l'action démocratique. À ce niveau, il est nécessaire d'exploiter les théories de la participation basées sur les mécanismes et les procédures de l'action collective, telles que celles développées par J. É. Beuret dans le cadre de la consultation[431], la logique de l'action collective et la théorie de la délibération par des auteurs tels que B. Manin[432], J. Cohen et Y. Sintomer[433]. Il ne manque pas, dans ce domaine des expériences africaines réussies, celle par exemple de la politique foncière au Burkina Faso, rapportée par auteurs tels que C. Lund, M. Ouedraogo, P. Lavigne Delville[434] ?

Le dialogue social ne concerne pas seulement la manière dont les normes sont produites, mais aussi la gestion ordinaire des questions sociales et des projets d'intérêt

[430]Cf. B. François & E. Neveu (Dir.), *Espaces publics mosaïques. Acteurs, arènes et rhétoriques des débats publics contemporains*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 1999.
[431]J. E. Beuret, *La conduite de la concertation*, *Op. Cit*. *Idem* « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment », In Négociation, 1/2012, n° 17, pp. 81-86, « Concertation (démarche de) », *in* I. Casillo avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, *Op. Cit*.
[432]Voir le problème de la délibération politique en tant que résultat d'une confrontation d'opinions, d'un discours persuasif par opposition Chez B. Manin, « Volonté générale ou délibération ? Esquisse d'une théorie de la délibération politique », in *Le Débat*, n° 33, 1/1985, 72-94. B. Manin, « Délibération démocratique et principe du contradictoire », conférence prononcée à l'occasion du colloque international, *Le tournant délibératif. Bilan, critiques, perspectives*, EHESS, Paris, 2011.
[433]Et ses aspects critiques chez J. Cohen, *« La délibération et la légitimité politique »* [1989], trad. C. Girard, in C. Girard et A. Le Goff (dir.), *La démocratie délibérative. Textes Fondamentaux*, Paris, Hermann, 2010, Y. Sintomer, « Délibération et participation : affinité élective ou concept en tension », in *Participations*, n ° 1, 2011, pp. 239-276.
[434]C. Lund, « Les réformes foncières dans un contexte de pluralisme juridique et institutionnel : Burkina Faso et Niger », in G. Winter (dir.), Inégalités et politiques publiques en Afrique. Pluralité des normes et jeux d'acteurs, Paris, Karthala, 2001. M. Ouedraogo, Les *nouveaux acteurs et la promotion des activités agro-sylvopastorales dans le sud du Burkina Faso*, *Dossiers Zones Arides* (118), Londres, IIED, 2003. P. Lavigne Delville, « Du nouveau dans la "participation" au développement ? Populisme bureaucratique, participation cachée et impératif délibératif », in E. Jul-Larsen, P.-J. Laurent, P.-Y. Le Meur, E. Léonard (dir.), *Une anthropologie entre pouvoirs et histoire. Conversations autour de l'œuvre de Jean-Pierre Chauveau*, Paris, APAD-IRD-Karthala, 2011, pp.161-188.

commun. Cet aspect implique des questions de gouvernance et de participation démocratique. Pour aborder ces questions, nous devons comprendre la pensée contemporaine sur la façon dont les gens se gouvernent. Nous pouvons examiner le potentiel de la bonne gouvernance en nous référant à P. Wirts, A. Ferdinandez, P. Cabanes, P. Y Gomez sur la bonne gouvernance. La participation des théories des parties prenantes sur les questions de la participation démocratique trouve un intérêt chez M. Bonnafou-Boucher et J. Dahl Rendorff[435]. Ces contributions peuvent éclairer notre réflexion lorsque nous discutons de la responsabilité sociale des entreprises et de la justice sociale.

Une méthodologie adaptée à l'hétérogénéité de thèmes du dialogue social nécessite inévitablement une approche appropriée. L'approche choisie sera fondée sur une analyse au cas par cas, tout en cherchant à mettre en évidence les meilleurs arguments. C'est une approche similaire à celle d'É. Picavet dans l'analyse économique du droit et des valeurs morales[436]. Cette approche se justifie dans des contextes pluralistes où il n'existe pas de caractéristiques communes d'une interprétation globale et où la seule option est une analyse des éléments de comparabilité qui rendent l'universalité possible[437]. L'important ici est de suivre la cohérence des arguments d'un cas à l'autre. De manière générale, cette approche est empruntée de la philosophie analytique qui prétend élucider la réalité ontologique ou métaphysique de manière spécifique en s'intéressant aux éléments contingents[438]. Pour reprendre Dummett, elle est une philosophie qui, pour étudier les questions relatives à l'essence de quelque chose, se livre à l'analyse de la manière où les choses sont pensée et décrites.

Le plan est le suivant : après avoir examiné les éléments qui constituent l'objet du dialogue social, nous nous pencherons sur les échanges relatifs à sa portée.

---

[435]M. Bonnafous-Boucher et J. Dahl Rendtorff**,** *La théorie des parties prenantes*, Paris : La Découverte, coll. « Repères », 2014.

[436]É. Picavet, « L'approche économique du droit, l'éthique et le statut de la norme d'efficacité » in *Klesis - Revue philosophique- Philosophie analytique du droit*, n°21, 2011 : pp. 191-277. N. Gravel et E. Picavet, "Une théorie cognitiviste de la rationalité axiologique", *L'Année sociologique*, 50/1, 2000, pp. 85-118.

[437]É. Picavet, *Loc. Cit.*, p. 200.

[438]S. Chauvier, « Le langage, la pensée et les origines de la philosophie analytique », Conférence prononcé 1er avril 1999 lors de la journée MAFPEN de l'Académie de Caen consacrée à la philosophie analytique.

1. Sur quoi le dialogue social porte-t-il ?

L'objectif de cette section est d'examiner le contenu du dialogue social. La référence à la définition de l'OIT suggère que le contenu du dialogue social vise l'élaboration d'accords et de conventions d'entreprise, la résolution de conflits entre employeurs et employés et le traitement de questions complexes non couvertes par ces accords et conventions, c'est-à-dire la question sociale en général[439]. Il convient de compléter la liste en rappelant que le traité européen étend le contenu du dialogue social à toutes les questions concernant *"le développement de la politique sociale, son action conjointe et les négociations éventuelles, ainsi que les discussions avec les institutions"*[440]. Pour être plus clair, les projets de développement conjoint font partie du contenu du dialogue social.

Toutefois, notre ambition n'est pas d'énumérer les questions abordées dans le dialogue social mais de voir leurs liens à la démocratie. Ceci constitue un problème qu'il faut d'abord éclairer : Comment les questions discutées dans le cadre du dialogue social peuvent-elles être qualifiées de démocratiques ?

La traduction française de l'article de Schudson, *"La conversation n'est pas l'âme de la démocratie"*[441], est la réponse à cette question. Dans un article portant ce titre, les auteurs M. Schudson et C. Girard ne se contentent pas de critiquer ce que D. Simpson appelle le *"culte du dialogue"* actuel[442], l'obsession permanente de lier toute discussion à la démocratie. Ils précisent également le sens d'un dialogue démocratique. Car toutes les situations de dialogue ne sont pas nécessairement démocratiques. Des auteurs, tels que R. Rorty, M. Oakeshott et H.G. Gadamer, traitent la conversation comme un moyen de parvenir à la connaissance. M. Schudson et C. Girard, eux-mêmes, rétorquent qu'elle est plus respectée dans les aristocraties que dans les démocraties[443].

[439]Source: http://www.ilo.org/public/french/dialogue. Consultation du 09/08/2019.
[440]Art. 38 et 139, TCE.
[441]Cf. M Schudson, « Why Conversation is not the Soul of Democracy », in *Critical Studies in Mass Communication*, n° 14, 1997, pp. 297-30.
[442]D. Simpson, « The Cult of "Conversation" », in *Raritan*, n°16, 1997, pp. 75-85.
[443]*Ibid*., p. 221.

Les discussions de rue n'ont rien de démocratique. Le débat n'est démocratique que lorsqu'il est public et encadré par des règles et des institutions stables qui, selon J. Mansbridge, sont destinées à protéger ceux qui parlent[444] et, selon J. Dewey, à assurer les conditions du débat[445]. La discussion démocratique ne repose pas non plus sur l'égalitarisme, puisque certains participants sont définis par leur potentiel culturel, tandis que d'autres sont définis par leur statut hiérarchique ou leurs relations sociales, qui les distinguent les uns des autres[446]. Au contraire, la démocratie est fondée sur le pluralisme plutôt que sur l'homogénéité.

Le discours démocratique est donc déterminé par des règles et des institutions stables, axées sur les problèmes, qui font l'objet d'un débat ouvert entre des personnes ayant des valeurs et des cultures différentes.

Cette analyse confirme le point de vue d'un certain nombre d'auteurs contemporains, D. Simpson, J. Dewey, B. Ackerman, J. Carey et J. Habermas, qui associent la discussion à la démocratie. D. Simpson considère la discussion comme un *"idéal démocratique"*[447] et J. Dewey comme *"un élément central de la démocratie"* parce qu'elle est devenue un lieu où les questions sociales sont politisées et rendues publiques[448]. J. Carey la décrit comme suit comme un lieu où le public démocratique se constitue et discute de ses problèmes[449]. B. Akerman, quant à lui, estime que la discussion est le principal engagement des citoyens. J. Deweye confirme cela en disant que les conversations et les discussions révèlent et discutent des besoins sociaux et des questions à débattre[450]. Mais, avec l'émergence des concepts de *"société civile"* et de *"sphère publiqu*e" de J. Habermas, la nature démocratique de la discussion est devenue plus évidente. Par *"sphère publique"*, Habermas entendait un environnement légitime où *"des individus privés se réunissent pour former une coexistence*

[444]J. Mansbridge, *Beyond Adversary Democracy*, New York, Basic Books, 1980, pp. 60-64.
[445]J. Dewey, *Le public et ses problèmes* [1927], trad J Zask, Pau, Publications de l'Université de Pau Farrago / Léo Scheer, 2003,p. 197.
[446]M. Schudson & C. Girard, *Loc. Cit.*, p. 222.
[447]D. Simpson, *The Academic Postmodern and the Role of Literature*, Chicago, University of Chicago Press 1995, p. 47. Adde : M. Schudson& C. Girard, *Loc. Cit.*, p. 222.
[448]J. Dewey, *Le Public et ses problèmes* (1927), trad. fr. J. Zask, Gallimard, 2003, p. 49.
[449]J. Carey *Communication as Culture*, Boston, Unwin Hyman 1989, pp. 69-88.
[450]J. Dewey, *Op. Cit., p. 197.*

publique" et discuter de leurs problèmes de manière rationnelle[451]. Le dialogue démocratique est un moyen de communication publique, soumis à des normes d'équité publique, et non un simple moyen d'interaction sociale.

Nous pouvons donc confirmer qu'un lien entre le contenu du dialogue social et la démocratie est possible lorsque l'on peut s'attendre à ce que les questions abordées soient : 1) susceptibles d'être soulevées dans un débat public et 2) discutées dans un espace réglementé par des normes qui garantissent la participation de tous. Car, les questions de dialogue social sont des questions de société. Même les formes individuelles de dialogue social ne sont pas privées, parce que les problèmes des travailleurs sont vécus dans un cadre collectif. Les questions telles que les revendications salariales, la fixation de normes, les actions communes ou les négociations avec les institutions ne sont pas des affaires privées. Lorsqu'il s'agit de la représentation ou des termes de la discussion, le débat s'inscrit dans un cadre normatif et institutionnel. Cette partie, dont la pertinence a déjà été soulignée, mérite d'être mise en lumière car elle constitue le nœud de la thèse.

Notre étude du contenu du dialogue social, en relation avec le débat démocratique, se concentre donc sur les discussions et les négociations basées sur : les revendications traditionnelles, salaires, conditions de vie des travailleurs ; les questions sociales plus complexes non couvertes par la législation ; et la définition de politiques économiques et sociales qui nécessitent l'implication des partenaires sociaux.

Les revendications sociales et l'action collective

[451]Cf. J. Habermas « The Public Sphere », *New German Critique*, n° 7, 1974, pp. 49-55.J. Habermas, *L'Espace public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, Paris, Payot, 1978. *Idem*, « "L'espace public", 30 ans après », *Quaderni*, n° 18,1992, p. 161-191. N. D'Almeida, *L'Opinion publique,* Paris, CNRS éditions, Coll. « Les Essentiels d'Hermès », 2009 et le lieu de la délibération ; cf. M. Reuchamps, « Les expériences délibératives : essai de typologie des pratiques », *in* S. Brunet, F. Claisse, et C. Fallon, (dir.), *La Participation à l'épreuve*, Bruxelles, P.I.E. Peter Lang, 2014, p. 27-48.

Les revendications sociales et les actions collectives que nous allons maintenant examiner sont les suivantes : un salaire équitable pour le travail effectué, les conditions de travail, le temps de travail, la sécurité et la santé, et les questions de pension. Ces questions sont au premier plan des revendications et nécessitent une action collective pour trouver une solution : grèves, manifestations publiques, mobilisation débouchant sur des réunions de consultation et de négociation.

Selon les définitions fournies par le Dictionnaire Robert, le mot *revendication* (n. f., lat. : *reivindicatio*, de *res*, chose, et *vindicatio*, action de réclamer en justice) est : 1. *" le fait (ou l'action) de réclamer (un bien, un droit, une dette), ce que l'on réclame "*, par exemple, on parle de *" réclamation du travail "*. 2. "*[l'] action juridique d'une personne qui réclame la restitution d'un bien qui lui appartient légalement*". Revendiquer est donc synonyme d'affirmer, de faire valoir son droit, d'exercer son droit, etc.

La société exige un certain degré de justice sociale. Cicéron définit la justice en termes d'équité et de responsabilité, en affirmant qu'elle consiste à *"donner à quelqu'un ce qui lui est dû"*[452]. Le terme "*demande*" dans le discours social doit donc être compris dans deux sens : l'affirmation de la justice et la demande de son rétablissement. Dans une relation de travail, le contrat est basé sur le travail effectué et les efforts déployés par le travailleur se traduisent par un salaire. Dans toute relation de travail, il y a injustice lorsque le travailleur ne travaille pas mais est payé, ou lorsque l'employeur oblige l'ouvrier à travailler sans le payer. L'enseignement social de l'Église catholique comprend le concept de justice dans les relations de travail, en parlant du*" travail juste, salaire juste"*[453]. Les revendications sociales sont donc un moyen d'exiger ce qui est dû ou non exécuté selon les termes d'un contrat. Elles sont justifiées parce qu'elles cherchent à réaliser la justice au sens le plus noble du terme.

Cet argument influence la façon dont nous comprenons les interactions et les conflits qui se produisent dans les relations professionnelles. Les revendications sociales font partie du contenu de la justice et se traduisent dans le langage juridique par la reconnaissance du statut du salarié et de ses droits. Les travailleurs ont le droit de se réunir, de protester et de

[452]Cf. Platon, *La République*, II, 359 a. Voir aussi M. Humbert, « Justice et droir la pensée de Ciréron », In *Histoire de la justice*, n° 22, 1/2012, pp. 125-142.
[453]Léon XIII, *Rerum Noverum*, Lettre encyclique, 1891.

faire grève pour la résolution de leurs revendications dans le cadre prévu par la loi. Le cadre juridique a pour but de guider et d'orienter les demandes, car il s'agit d'une action collective.

Le terme *"action collective"*, largement utilisé en sociologie, désigne des actions coordonnées ou non, impliquant plusieurs personnes pour atteindre un bien ou une cause commune[454]. Les actions de foule spontanées et incontrôlées peuvent être décrites comme des actions collectives non coordonnées, alors que certaines manifestations ou grèves sont coordonnées. Mais l'action collective n'est pas seulement définie par le nombre des acteurs Il y a aussi la méthode qui lui donne son caractère collectif : une décision commune motivant une exécution collective ou individuelle contraignante et une action coordonnée ou non instantanée ou planifiée, ponctuelle ou par étapes progressive. C'est pourquoi, elle est aussi dite "*action coopérative"* et désigne une action coordonnée (conjointe ou collective) menée par des individus en fonction de leurs propres objectifs et du groupe auquel ils appartiennent.

Les études praxéologiques, celle des sciences de l'action, tentent d'expliquer que l'action coopérative comporte deux aspects[455]. D'un point de vue axiologique[456], l'interaction est soit positive, soit négative. Du côté positif, les partenaires ne se considèrent pas comme des adversaires, mais comme des alliés dans l'action à entreprendre. Cependant, il existe également une situation où les partenaires sont opposés les uns aux autres et se font concurrence. Dans les deux cas, l'éthique exige que les partenaires se considèrent mutuellement comme des êtres rationnels agissant conformément à des principes, des règles institutionnalisées et contraignantes et des valeurs humaines partagées. Dans de telles situations, la communication est essentielle. Par la communication, la discussion et le débat, on cherche des façons d'agir ensemble et des règles de base. Même dans les situations conflictuelles, l'accord et le compromis restent le but ultime de la coopération.

[454]Cf. L. Mathieu, « L'action collective », In A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, Dictionnaire *du travail*, Paris, PUF, 2012, p. 4-6 (spéc. p. 6). Sq. Voir aussi P. Livet, «Action collective. Communication et action collective », in M. Canto-Sperber, *Dictionnaire d'étique et de philosophie politique*, Paris, Quadrige/PUF, 2017, pp. 18-23 (spéc. p. 19).
[455]T. Kotarbinski, « Action collective », In *Traktat o dobrej robocie*, trad. fr. J. L. Dumont, *Traité du travail efficace*, Presse Universitaire de Franche-Comté, 1955.
[456]Ce qui est relative aux valeurs morales.

Dans sa forme interactive, la coopération peut prendre la forme d'activités communes ou d'actions conjointes. L'action conjointe est la coordination d'actions individuelles intégrées définies par des objectifs et des stratégies convenus en commun. Elle exprime la coordination de différentes activités mais avec des objectifs imprévisibles. La communication sous forme de dialogue permet cependant aux interlocuteurs de participer à la mise en œuvre d'actions communes et de négocier les objectifs et les procédures dans le processus de mise en œuvre.

Le problème est que les revendications sociales sont la manifestation des conflits qui sont une caractéristique régulière des entreprises[457]. Leur récurrence nous amène à penser que les conflits sont inhérents aux interactions entre les personnes et les structures. Les relations de travail sont structurées autour de revendications sociales et prennent la forme de conflits : pétitions, grèves et lock-out et autres manifestations[458].

Ce qui est encore préoccupant, c'est le fait que les conflits reflètent un mécontentement social dont les effets dépassent la sphère économique et prennent la forme de la violence. La détérioration des relations de travail affecte la production. La grève des médecins au Bénin paralyse l'activité des hôpitaux et provoque des pertes de vies humaines[459]. Les conflits paralysent aussi les institutions et participent au changement politique. Les revendications sociales, à Madagascar en 1991, ont finalement fait tomber le régime politique de D. Radsirack[460]. Le même scénario est connu au Mali et au Burkina Faso[461]. C'est ce qui fait dire

[457]Cf. B. Giraud, « Les conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix*, n° 86, 2/2009, pp. 13-29. G. Groux, *« L'entreprise : conflits et régulations », Dr. Soc.* 1999, p. 33. *Idem*, « Les conflits du travail : un objet classique des relations professionnelles revisité au prisme de la sociologie des mobilisations », In *Centre Recherches Politiques de la Sorbonne*, 2007. E. Baumfelder, « La revendication, élément d'analyse de la pratique syndicale », in *Sociologie du travail*, n° 2, 4-6/1968, pp. 149-167.

[458]Cf. G. Boldt, P. Durand, P. Horion, A. Kayser, L. Mengoni, A. N. Molenaar, *Grève et lock-out*, t. 2. *Le droit du travail dans la communauté*, Vol. V., Luxambemburg, 1961. G. Groux, J. M. Pernot, *La grève*, Paris : Presses de FNSP, 1998.

[459]Cf. G. E. Sopoh, M. F. Kouckodila Nzingoula, J. C. Sossa, Y. Hessou Ahahanzo-Glèlè, Damienne Agueh, L. T. Ouédraogo, M. Makoitodé, « Facteurs associés à la force de la culture organisationnelle dans un Hôpital du Bénin», in *Santé Publique*, Vol. 30, 1/2018, pp. 105-113.

[460]M. Razafindrakoto, F. Roubaud et J.-M. Wachsberger, « Violence et ordre politique à Madagascar : grille de lecture d'un double paradoxe », in M. Razafindrakoto, F. Roubaud, J.-M. Wachsberger (dir.), *Madagascar d'une crise l'autre : ruptures et continuité*, Karthala/ IRD, Paris, 2018, p. 113 et sq. C. Lavrard-Meyer, « Le cercle vicieux crisogène malgache : stratégie d'acteurs, complicité institutionnelle et délégitimisation du politique », *Op. Cit.*, p. 135 sq.

à M. Akowoura et Y. Levine que les conflits en Afrique masquent parfois les bouleversements qui conduisent aux crises politiques et aux conflits armés. Bien que pris naissance dans le cadre d'activités syndicales et de confrontations entre employeurs et travailleurs ou leurs représentants, les revendications deviennent donc des conflits sociaux et politiques.

Il est de ce fait impératif que les conflits soient gérés avec soin pour éviter les effets de débordement. Cela signifie que le dialogue social avec les mouvements sociaux semble être la clé pour rétablir l'ordre et construire la paix sociale. Mais le défi du dialogue social nous oblige à mieux comprendre les besoins et les phénomènes de l'action sociale. Comment expliquer alors ce conflit sur le lieu de travail et son impact sur la vie économique, sociale et politique ? Nous estimons que, si le conflit débouche fréquemment sur la politique, c'est parce que les questions économiques et sociales sont aussi des questions politiques et peuvent être discutées démocratiquement.

1.1.1. Essai de compréhension des conflits : une approche définitionnelle

Le conflit (*n. m., lat.* : *conflictus*) signifie : 1. une lutte, un combat ; 2. une rencontre d'éléments, d'émotions opposés[462] . Il est synonyme de : différend, discorde, divergence, dissension (pour parler des groupes), désaccord, d'antagonisme. Un conflit est une situation d'opposition entre des personnes ou des groupes[463]. Il est généralement utilisé pour décrire un état de contradiction (pour parler d'une idée, d'un texte ou d'une loi) ou d'incompatibilité (entre des concepts ou des réalités). A. Lalande en convient et parle de *"rapports de force"* ou de *"principes"* dont l'application nécessite des décisions contradictoires dans une même situation[464]. Ces définitions mettent en évidence la contradiction entre des éléments, des intérêts ou des valeurs, exprimée sous la forme de rapports de force ou de principes contradictoires. Comment alors formuler les différents éléments de la définition du conflit ?

---

[461]Cf. M. Akowoura, Y. Livian, « La conflictualité du travail dans le secteur privé en Afrique de l'Ouest : le cas du Burkina Faso », Atla-AFMI, 4/2018[disponible en ligne] : halshs-01861675f], pp. 1-26. F. Vidjingninou, Bénin : vers une fin de la grève dans les hôpitaux, *J.A.* du 13.11.2017.
[462]Le nouveau Petit Robert, Op. Cit., p. 439.
[463]Cf. Larousse, *Op. Cit.*,p. 235.
[464]A. Lalande, *Op. Cit.*, p. 168-168.

Dans leur analyse conjointe des conflits urbains, P. Villeneuve, C. Trudelle, M. Pelletier et M. Thériault ont proposé une compréhension plus large du conflit social. Ils disent ceci :

> *« De façon générale, la notion de conflit évoque une lutte faisant appel à des actions pouvant aller du débat policé à la confrontation violente, une lutte entre protagonistes conscients de l'incompatibilité de leurs positions respectives au sujet d'enjeux qui mettent en cause des intérêts et des valeurs »*[465].

Les auteurs notent ici ce qui semble être une caractéristique générale lorsqu'on aborde le concept de conflit : une lutte entre des protagonistes conscients, une contradiction de leurs positions, des enjeux d'intérêts et de valeurs.

Les conflits portent sur des questions spécifiques dont les enjeux reposent sur des positions, des intérêts ou des valeurs contraires. Ceci rejoint la définition de P. Mann qui propose que les conflits soient*" la rencontre d'éléments ou de sentiments contraires qui s'opposent "*[466]. D'après, cet auteur, le conflit renvoie à l'idée de contradiction d'objectifs, d'intérêts, de sentiments (préférence, valeurs) et un antagonisme plus ou moins déclaré. Dans le cas relevé par les auteurs P. Villeneuve et *alii*, par exemple, les conflits sont influencés par le fait qu'ils se déroulent dans un cadre urbain, mais ils impliquent des relations avec des positions différentes sur le changement environnemental, la justice sociale ou la croissance économique, et leur traitement nécessite une politique ingénieuse[467]. En d'autres termes, les conflits naissent de la prise de conscience d'intérêts divergents.

1.1.1.1. Une lutte conscience

Un autre aspect dans la définition indique que le conflit est une action consciente : les auteurs parlent d'une " *lutte entre protagonistes conscients*". Dans le développement de leurs philosophies respectives, F. Hegel et K. Marx ont témoigné à plusieurs reprises que les conflits naissent d'une conscience. Un conflit existe dès qu'il y a une conscience de la divergence d'intérêts.

---

[465]P. Villeneuve, C. Trudelle, M. Pelletier et M. Thériault, «Les conflits urbains: une approche analytique» Environnement Urbain/ Urban Environment, vol. 3, 2009, p. d-1-d-8.URI: http://id.erudit.org/iderudit/044601ar. DOI: 10.7202/044601a.

[466]P. Mann, « Conflit social », in *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Seuil/Le Robert, 1999, 102-104. V° A. Bevort et *alii*., *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, p. 127.

[467]P. Villeneuve, C. Trudelle, M. Pelletier et M. Thériault, *Loc. Cit.*

La lecture de la *Phénoménologie de l'esprit* de Hegel nous montre que le conflit fait partie de la*"contradiction universelle"*[468], la loi fondamentale des choses. Dans ses enseignements sur la logique, il affirme : *"Tout est par nature contradictoire"*[469]. La *contradiction* est comprise par Hegel comme une séquence d'opposés que l'on retrouve dans la dynamique du temps et qui participe à la formation de l'histoire[470]. De ces contradictions, oppositions, ou antagonismes, latents ou ouverts, s'élabore progressivement une conscience, une sorte d'intuition inachevée qui se construit et se transforme pour devenir elle-même. Cet aspect peut être compris à partir de la philosophie du devenir et du désir, à travers laquelle Hegel présente la conscience, non pas comme une entité cognitive au sens du solipsisme cartésien, mais comme une conscience expérimentée dans le monde qui se réalise en s'affirmant comme conscience de soi[471].

Dans la pensée hégélienne, nous avons affaire à la conscience en tant que liberté dans la dialectique du *" jeu des forces et des puissances "* ; dialectique dans laquelle se déroule la compréhension de notre objet[472]. En tant que conscience libre, c'est-à-dire indépendante, elle participe à la génération dynamique des forces afin d'atteindre la conscience de soi, c'est-à-dire une relation d'être au monde[473]. La conscience est la connaissance de soi, une perception parfaite de sa situation dans le monde en tant que maître, dominant et exploitant ou serviteurs, dominés et opprimés. C'est la perception du soi ou l'unité du soi avec le soi[474], au moment ultime où la conscience fait l'expérience de la liberté et de l'indépendance par rapport à son objet[475]. Dans l'exemplarité de la dialectique entre le maître et l'esclave, situation qui symbolise la négation de l'être, les hommes apprennent à prendre conscience d'eux-mêmes[476]. Ils considèrent la situation d'exploitation et de servitude, symbolisant la négation de l'homme,

[468]Cf. G. W. Hegel, *Die Phänomenologie des Geistes* (1807), trad. fr. J. Hypolite *Phénoménologie de l'Esprit,* Paris, Montagne, 1993.
[469]Hegel, *Science de la logique* I, Gl. 4, p. 545. F. Grégoire, « Hegel et l'universelle contradiction », in *Rev. Ph. Lovain*, 1/1946, pp. 36-73 (spéc. p. 36). G. Marmasse, « La logique hégélienne et la vie », *Arch. Ph.*, t. 75, 2/2012, pp. 235-252.
[470]G.W. F. Hegel, *Encyclopédie des sciences philosophiques en Abregés*, I, Eq. 8, p. 159.
[471]*Ibid*., p. 148.
[472]*Ibid*., p. 122.
[473]*Ibid*., p. 146.
[474]*Ibid*., p. 142.
[475]*Ibid*., p. 152.
[476]*Ibid*., p. 158 sq.

de sa liberté et de sa dignité, comme une condition nécessaire à la révélation de leur propre existence et de leur propre émergence.

Le concept de conflit chez Hegel relève donc de la liberté de l'esprit, dans la mesure où celui-ci se confronte à la réalité et s'éprouve dans les éléments de conflictualité : la représentation que l'on se fait de soi et de l'autre, la situation des rapports de force et des enjeux par rapport aux intérêts ou aux valeurs recherchées.

L'idée du conflit comme antagonisme entre des personnes conscientes n'échappe pas à K. Marx, qui le comprend en termes de dynamique de la société et de l'histoire. Puisque lié à la sphère de la production matérielle, le conflit (à travers les luttes de classes) est le paradigme de l'avenir de la société. Le philosophe postule d'abord que le conflit est essentiellement le résultat des rapports sociaux de production, caractérisés par les phénomènes d'exploitation, de domination et d'aliénation capitaliste[477]. C'est dans ces rapports sociaux de production que le capitalisme établit son système de domination. Son mode opératoire repose sur la division des classes sociales. Le terme *"classe sociale"* désigne un groupe de personnes qui sont unies par le sentiment de poursuivre les mêmes objectifs et qui sont capables de se mobiliser pour les atteindre. Des identités différentes se forment autour des classes sociales : la bourgeoisie, qui est prise dans sa quête de profit et de préservation de sa position avantageuse, et la classe ouvrière, qui est confrontée à la misère et souhaite un changement.

Contrairement à Hegel, qui considérait la conscience comme un phénomène individuel résultant du contact avec le monde matériel indépendant de l'homme, Marx voyait dans la conscience un phénomène collectif et historique[478]. Elle dépend du statut social, c'est-à-dire de la classe sociale. L'originalité de la pensée marxiste est donc de supposer l'existence des relations sociales dont elle découle. Ils voient la dimension collective de leurs propres intérêts. Dans la théorie marxiste, la signification de la classe sociale est de prendre conscience du rôle qu'elle joue dans l'histoire en tant que groupe uni par les mêmes conditions de vie et les mêmes valeurs. Selon Marx, « *les idées de la classe dominante sont les idées dominantes de chaque époque ; c'est-à-dire que la classe qui est la puissance dominante matérielle de la*

[477]K. Marx, F. Engels, *L'Idéologie allemande*, Paris, Éd. Sociales, 1968.
[478]K. Marx, *Le Capital* [1867], in *Œuvres Économie I*, Gallimard (Bibliothèque de la Pléiade), 1965, p. 867.

société est en même temps la puissance dominante spirituelle de la société »[479]. La nécessité de la conscience s'adresse donc en premier lieu au prolétariat, car celui-ci est la classe la plus capable de se rendre consciente. La conscience de leur situation oblige les hommes à s'organiser et à lutter pour leur propre libération.

1.1.1.2. Une action violente

Il s'agit de *la conscience de l'action et de la lutte* qui s'insère dans la logique de la violence. Dans tous les cas, chez Hegel comme chez Marx, le choc des consciences opposées ne peut que conduire à la lutte[480]. L'autre et la pure conscience de soi s'affrontent dans la *"lutte à mort"* pour la reconnaissance. La lutte pour la survie oblige le maître à acquérir des compétences pour maintenir son pouvoir, tandis que l'esclave lutte pour obtenir sa liberté. Le travail, en tant que transformation de la nature, en est le médiateur. Marx décrit une situation de lutte perpétuelle pour la domination et l'exploitation d'une part et la lutte contre le système de pouvoir d'autre part. La nature violente du conflit est toujours présente. Il s'agit d'une *"lutte à mort"* qui doit finalement se terminer par une victoire ou une défaite, ou la lutte doit mener à une révolution violente et balayer le capitalisme.

La lecture hégélienne et marxiste du conflit souligne qu'il est impossible de résoudre les problèmes par la réconciliation. Les confrontations doivent aboutir à la reconnaissance d'une situation de victoire et de défaite. Le risque éventuel serait d'assister à un effondrement social général ou à une violence infernale. Compte tenu de ces explications, comment comprendre le concept moderne de conflit et son traitement ?

Le traitement hégélien du conflit est certainement influent dans le monde moderne, représentant les questions qui découlent de la nécessité d'articuler la pensée et la réalité et d'arriver à une rationalité qui ne s'impose pas de l'extérieur, mais qui inclut les conditions d'intégration des intersubjectivités et des interdépendances[481]. L'influence du paradigme marxiste est également notable dans les sciences sociales, qui font du conflit (de classes) un

[479]*Ibid*., p. 91 et 338-341.
[480]*Ibid*., pp. 176-177.
[481]P. Dario, R. Marie-Andrée, *La Phénoménologie de l'esprit de Hegel : Lectures contemporaines,* Paris, PUF, coll. : Fondements de la politique. 2009.

élément crucial et un facteur essentiel pour comprendre la logique en jeu dans les relations sociales. Les conflits s'inscrivent dans un rapport de domination : boycotts, grèves, manifestations, etc. Ils sont l'incarnation d'une conscience syndicale.

La réflexion de P. Bourdieu sur la lutte symbolique nous permet aussi de repenser d'autres figures du conflit contemporain[482]. Il envisage ce qu'il appelle *"l'espace social"*, non pas comme une classe sociale au sens marxien[483], mais comme une reconstruction de différentes identités fondées sur des positions prises par les individus et les groupes et sur des pratiques cohérentes déterminées par l'habitude, c'est-à-dire des principes de comportement, de perception et d'action. Selon Bourdieu, les individus et les groupes occupent des positions sociales grâce à leur capital économique, à leur niveau d'éducation élevé ou au réseau de relations durables qu'ils entretiennent. Ils sont également soumis à des pratiques destinées à tracer des limites et à susciter le respect de soi chez les dirigeants, ainsi qu'au goût nécessaire cultivé pour éviter la frustration chez les dirigés. Il s'agit d'un espace social hiérarchisé et conflictuel. Les réflexions de Bourdieu nous permettent donc de voir le conflit non seulement comme un conflit physique, mais intègrent aussi des luttes symboliques et des injustices sociales existantes.

L'élément qui doit être développé davantage, par rapport à notre problématique, est l'appel à la discussion. La réflexion sur le conflit apparaît incomplète, si elle se limite à la reconnaissance du vainqueur et du vaincu, comme cela reste prédominant dans la philosophie hégélienne et marxiste. Les approches contemporaines du conflit par des auteurs tels que J. Habermas, A. Honneth, É. Renault et J. Ph. Deranty[484], ouvrent une perspective constructive sur les relations sociales.

---

[482]P. Bourdieu, *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, éd. Minuit, 2016.

[483]Bourdieu affirme que les classes sociales n'existent pas. Il existe un espace social, un espace de différences, où la classe existe à l'état virtuel, sur une ligne imaginaire, comme quelque chose de donné, mais comme quelque chose à faire. Cf. Bourdieu, *Raisons Pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, éd ; Essais, 2014, p. 28. Lire aussi P. Bourdieu, « Espace social et genèse des "classes" », in *Actes de la recherche en sciences sociales,* n° 52-53, 1984, pp. 3-14. R. Lenoir, « Espace social et classes sociales chez Pierre Bourdieu », in *Sociétés & Représentations*, n° 17, 1/2004, pp. 385-396.

[484]J. Ph. Denranty et É. Renault, « Ethique ou politique de la reconnaissance ? », in H. Bentouhami & C. Miqueu, (dr.), Conflit *et démocratie. Quel espace public ?* Paris, L'Harmattan, 2010, pp. 166-187. Voir aussi les recherche de C Lavergne, *Violence, Identités, Reconnaissance : penser une philosophie sociale de la violence avec Pierre Bourdieu et Axel Honneth*, th. ph., Paris X, 2015.

À la suite des travaux de M. Foucault et de J. Habermas, A. Honneth tente d'élaborer les fondements normatifs d'un modèle de critique sociale qui permet d'identifier les injustices et les pathologies sociales contemporaines tout en indiquant des perspectives d'émancipation[485]. J. Ph. Denranty et É. Renault estiment que l'éthique de la reconnaissance élaborée par A. Honneth représente une tentative significative de renouvellement philosophique des théories sociales critiques. La dimension éthique nous permet d'aborder le sentiment d'injustice, les blessures et les douleurs morales, les attentes non satisfaites de reconnaissance universelle qui sous-tendent les revendications légitimes de respect et d'estime de soi. Elle participe à l'élaboration de codes de conduite normatifs pour l'action.

Mais J. Ph. Denranty et É. Renault affirme également que cette entreprise ne peut être couronnée de succès que si elle ne perd pas de vue la dimension politique[486]. L'analyse de l'imbrication de la reconnaissance, de la domination et du conflit nécessite une approche spécifique[487]. Les problèmes du chômage de masse, de la précarité de l'emploi et de l'activité professionnelle soulèvent à leur tour la question de la domination au travail et ne peuvent être débattu que sur un terrain neutre de la politique[488]. La politique comme refus de la domination, de l'injustice, de l'inégalité inacceptable et intolérable. Ils affirment ceci :

> *« [L]e refus de situations particulières se développe en une lutte contre les groupes sociaux intéressés à la permanence des situations sociales, et vise à une société plus juste du point de vue des normes diverses, elles-mêmes soumises au conflit (le bien être, les libertés négatives, les libertés politiques, l'égalité des droits et de richesses »*[489]

Les auteurs considèrent la politique comme une articulation des deux dimensions de la théorie de la reconnaissance : 1) la lutte pour une reconnaissance agnostique parce que les individus recourent à la violence pour tenter d'imposer leur présence à ceux qui ne les reconnaissent pas ou pour changer les conditions structurelles de l'injustice, et 2) la lutte pour rendre visible la validité d'une demande de réconciliation rejetée par un autre groupe afin de changer son cadre de perception et d'évaluation.

---

[485]J. Ph. Denranty et É. Renault, *Op Cit.*, p. 178.
[486]*Ibid*., p. 164.
[487]É. Renault, *Reconnaissance, conflit, domination*, Paris, CNRS, 2017, 282 p
[488]A. Bidet-Mordrel, É. Renault (dir.), « Travail & domination », *Actuel Marx***,** 49, Avril 2011.
[489]J. Ph. Denranty et É. Renault, *Op Cit.*, p. 164. En ce qui concerne les dimentions de la politique ; voir aussi É. Renault *L'expérience de l'injustice. Éthique et politique de la reconnaissance*, Paris, La Découverte, coll. : « Armillaire », 2004, introduction et chapitre 1.

La pertinence des arguments de ces auteurs, pour notre problématique du dialogue social, réside dans la compréhension du concept de conflit et de son traitement. Ces auteurs ont permis d'améliorer notre compréhension des conflits. Nous sommes d'accord avec J.P. Delas qu'un conflit est :

> *« L'expression d'une opposition entre des individus ou des groupes pour l'acquisition, la possession et l'utilisation de biens rares matériels ou symboliques (richesse, pouvoir, prestige...) ; l'objet de tout conflit étant de modifier le rapport de forces existant entre les parties* »[490].

La gestion des conflits réside dans le fait que toutes les formes de lutte pour la reconnaissance et l'action politique sont étroitement liées à un telos consensuel. En effet, les individus et les groupes s'inscrivent explicitement ou tacitement dans une dynamique normative qui vise un ordre social susceptible, par extension, de véhiculer la confiance et le respect de soi. Cette considération a une double signification pour le développement des règles normatives et pour la normativité de la politique elle-même. Un ordre social ou politique qui génère la confiance est fondé sur la confiance mutuelle et la légitimité de l'action politique basée sur le consentement de tous. Un tel ordre social n'est possible qu'avec la participation et la consultation de toutes les parties prenantes.

1.1.1.3. Le conflit social et le conflit de travail

Après l'explication ci-dessus, nous pouvons à juste titre clarifier les concepts de "*conflit social*" et de "*conflit du travail*" : ces deux concepts ont-ils la même signification ?

Cependant, il est souvent erroné de confondre "*conflit du travail*" au *"conflit de travail*". Un conflit du travail est un désaccord, voire une opposition, entre l'employeur et les salariés, qu'ils soient ou non syndicalisés. Ces conflits font l'objet d'accords d'entreprise. Les conflits de travail, quant à eux, concernent les luttes qui ont lieu autour du travail. Celles-ci ne concernent pas directement la relation entre l'employeur et le syndicat, mais l'organisation du travail et peut donc être traitée par des politiques publiques. Il est possible que les conflits de travail deviennent des conflits sociaux. Par exemple, le manque d'emploi peut devenir un problème général et conduire à un conflit social. C'est donc le conflit dans la relation concrète entre employeur et employé et le conflit social qui nous intéresse.

[490]J. P. Delas, *La sociologie des conflits*,

En examinant des œuvres qui traitent de différentes formes de protestation politique et sociale, J.-M. Denis trouve quelques travaux qui montrent la spécificité du conflit du travail. Sa lecture, par exemple, d'I. Sainsaulieu, lui permet de situer sa spécificité et évaluer les mutations conflictuelles à l'œuvre dans la période[491]. Bien avant la parution de l'ouvrage d'I. Sainsaulieu, G. Groux et J. M. Pernot et autres[492] avaient insisté sur la différence entre le conflit de travail et les autres conflits sociaux[493]. Ces travaux offrent une synthèse d'une forme particulière d'action de protestation dans l'analyse des conflits du travail et montrent également les raisons de sa transformation en conflit social. Une distinction a été établie. I. Sainsaulieu note que la grève comme expression importante de l'identité et de la rébellion des travailleurs appartient à un monde dominé par le paradigme industriel, où le syndicalisme et l'action collective étaient indissociables, à tel point que le concept d'action collective a longtemps été confondu avec le syndicalisme[494]. Le conflit du travail s'adapte à ce nouveau régime d'emploi et s'efforce de résister au changement jusqu'à nouvel ordre. Il appartient désormais à l'ancien monde, déterminé par le mouvement ouvrier[495]. C'est pourquoi les auteurs comme A. Touraine préfèrent le concept de mouvement social à celui de conflit dans le contexte de la société industrielle[496].

J. M. Denis considère que la qualification "*sociale*" du conflit est un préalable à la clarification la confusion entre le conflit de travail et le conflit social[497]. Il déclare, en accord avec G. Simmel, selon lesquels le facteur de socialisation du conflit social, voire de l'équilibre social, a conduit à un glissement sémantique et historique qui réduit les conflits à être exclusivement des conflits du travail[498]. G. Groux explore cette question dans le sens de l'évolution des conflits dans les sociétés industrialisées, reconnaissant que de nouvelles

[491] *J.-M. Denis* **«** Notes de lecture. Conflits et résistances au travail**.** Ivan Sainsaulieu, Paris, Presses de Sciences Po, coll.« Contester », 2017, 184 p. », in *Travail et Emploi*, n° 161, 2020, pp. 119-123.
[492] J. & Claire Poujol, *Conflits, origines, évolutions dépassements*, éd. Emprei, 2000. J. D Reynaud, *Sociologie des conflits de travail*, Paris, PUF, coll. : « Que sais-je ? », 1982.
[493] G. Groux et de J.-M. Pernot, *La Grève*, Paris, Presses de Sciences Po, 2008, pp. 21-22.
[494] I. Sainsaulieu, *Conflits et résistances au travail***,** Paris, Presses de Sciences Po, coll. « Contester », 2017, p. 21.
[495] *Ibid*., p. 48.
[496] A. Tourain, *Op. Cit*.
[497] G. Groux, *Op. Cit*.
[498]J.-M. Denis « Conflits », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, p. 120.

formes de conflits font désormais partie de l'agitation sociale[499]. L'actualité de certains mouvements de sans-papiers, de sans-abris et de chômeurs a été replacée dans le contexte des conflits du travail. Il note toutefois que les conflits du travail structurent les identités collectives, mais que les nouvelles formes de conflits créent de nouveaux espaces de discussion qui dépassent le cadre du travail. Les conflits du travail donnent désormais lieu à de nouvelles formes de concurrence et prennent de nouvelles formes d'existence.

Les conflits du travail sont des conflits spécifiques dans lesquels un groupe de travailleurs affronte un ou plusieurs employeurs pour défendre les intérêts communs du groupe. Cependant, ils impliquent des acteurs très éloignés des mouvements traditionnels de travailleurs et comportent de nouvelles problématiques liées au vivre ensemble, aux projets communs et à la mise en œuvre de valeurs partagées. Toutefois, selon les explications de J. M. Denis, la distinction entre conflit social et conflit du travail est aujourd'hui réduite, parce que le conflit du travail disparaissant progressivement au profit de la culture de la négociation et de la contractualisation des relations de travail[500]. Les événements de la démocratie sociale et de la citoyenneté ont conduit à un concept plus large de conflit social qui englobe toutes les contradictions qui doivent être négociées.

Nous pouvons donc affirmer que le conflit social est perçu à un niveau plus large que le conflit du travail, sans pour autant exclure une interdépendance entre les deux. Il est possible que le conflit social recoupe la question des mouvements de travailleurs et de retraités. Ou bien les conflits du travail peuvent mobiliser des mouvements sociaux, comme dans le cas des gilets jaunes en France. Quoi qu'il en soit, ces différentes précisions contribuent à un consensus entre les auteurs : lorsque nous parlons ici de conflits sociaux, nous faisons référence aux conflits liés aux questions sociales ou à l'exploitation du travail. Mais quel rôle joue le conflit dans les négociations ?

1.1.2. Le statut de conflit : obstacle ou opportunité au changement ?

[499]G. Groux, *Le conflit en mouvment,* Paris, Hachette, Coll. : « Questions de politique », 1996. *Idem., Vers un renouveau du conflit social ?* , Paris, Bayard, Coll. : « Société », 1998.
[500]J. M. Denis, *Op. Cit.*, p. 121.

À la lumière des nombreux incidents violents et des révolutions auxquelles les mouvements conduisent souvent, il est légitime de se demander si les conflits sont un obstacle à tout changement ou si, au contraire, ils offrent de bonnes opportunités de négociation pour sortir des problèmes ?

Cette question a été abordée sous le thème des mouvements sociaux et de l'action collective, qui est devenu un paradigme pour penser les conflits dans le présent. Les mouvements sociaux sont les nouveaux termes pour désigner l'ensemble de forme de protestation ou autres expressions d'injustice que caractérisent les manifestations populaires[501]. L'action collective est comprise comme les efforts concertés d'un ou plusieurs groupes pour atteindre leurs objectifs communs[502]. Le problème est qu'au cœur de ces théories se trouve un problème majeur : les mouvements sociaux se révèlent être une organisation volontaire d'actions concertées au service d'une cause, mais ils se montrent aussi une organisation opaque ayant tendance à politiser les conflits[503].

Depuis 1960, les théories des mouvements sociaux et de l'action sociale sont devenues indispensables à l'étude de notre société contemporaine, où existent des mouvements de masse. Au sein de la pensée sociologique, il existe différentes approches : les théories psychologiques de l'affluence, les théories de la société de masse et les théories de la mobilisation des ressources, chacune d'entre elles tentant de fournir une explication au comportement des mouvements sociaux. Ces théories sont soutenues par des auteurs tels que H. Taine, G. Tarde, S. Freud et G. Le Bon, A.W. Keller, W. Kornhauser, J. Dnavies, Stauffer et al, W. Runciman, T. Gurr, Geschwender et d'Abeles, M. Olson, A. O. Hirschman, Observall, Ch. Tilly, J. D. McCarty, M. Zald et D. McAdam, A Touraine entre autres qui ont contribué au débat par leurs différents points de vue. L'analyse de l'état du conflit permet de savoir si le conflit mène à une situation de négociation ou à une stagnation des problèmes.

Il s'agit de suivre l'évolution du débat sur les mouvements sociaux afin de clarifier, d'une part, la vision négative que les gens ont habituellement des conflits et, d'autre part, celle

[501]É. Neveu, *« Qu'est-ce qu'un mouvement social ? », Op. Cit.,* p. 6sq. Voir aussi Y. Noiseaux, *Comment penser les mouvements sociaux dans les Amériques ?* Document de travail, UQAM, 2004.
[502]Cf. É. Neveu, *Op. Cit.*, p. 5, 6 et 9.
[503]*Ibid.*, pp. 14-16.

qui découle de la maturité historique dans la perception de la question des conflits sociaux, comme opportunité au changement.

1.1.2.1. Une perception négative du conflit

La perception actuelle des conflits nous amène à considérer leur dimension violente. Il s'agit de situations de rébellion, d'émeutes ou même de révolutions aux conséquences surprenantes pour l'ordre public. Les manifestations de travailleurs ne sont pas toujours pacifiques. Les souvenirs de la Révolution française donnent toujours une idée de la destruction. Cette perception du conflit est expliquée par des théories psychologiques soutenues par les auteurs H. Taine, G. Tarde, S. Freud, G. Le Bon et d'autres, qui ont essayé de construire un paradigme épistémologique des mouvements sociaux et de l'action collective basé sur l'idée de foules inconscientes qui ne pourraient pas aussi produire des actes innocents.

Les écrits de G. Le Bon sur la psychologie des foules illustre l'idée d'une foule qui forge la personnalité des individus. Il dit : « *la personnalité consciente disparaît, les émotions et les idées sont dirigées dans la même direction* »[504]. La personnalité inconsciente de l'individu oriente son comportement vers la destruction. Si l'on considère les passions et la représentation de la foule, les individus peuvent parfois, sous l'influence d'émotions violentes, acquérir le caractère d'une foule psychologique[505]. G. Le Bon remet en question l'éthique de la foule à accomplir des actes réfléchis ou à respecter une certaine normativité en raison de son impulsivité et de son extrémisme[506]. Au contraire, les foules se complaisent dans les associations primaires d'idées. Grâce à la transmission quasi instantanée de la passion, ils sont enclins à l'émotion[507].

On trouve une explication similaire chez l'Italien Sivestre, qui décrit la foule comme une matrice pour la réalisation des passions individuelles[508]. Les travaux de G. Tarde sur

[504]*Ibid*., p. 12.
[505]*Ibid*., p. 20.
[506]*Ibid*., pp. 38-44.
[507]*Ibid*., pp. 55-56.
[508]M. Silvestro, *Action collective, identités collectives et aspects subjectifs de l'action collective : modèles théoriques et analytiques contemporains*, Québec, UQAM, 2004.

l'opinion publique aussi distinguent la masse irrationnelle du public des lecteurs de journaux, des assemblées de quartier et des conseils de famille, dont le mode de communication est contrôlé[509]. De cette distinction, il résulte qu'il existe une foule inorganisée, qui, comme le rappelle Platon, n'a pas d'âme, et une foule organisée, qui se forme et se nourrit des échanges et des informations entre ses membres. Dans son essai sur la psychologie de la foule, S. Freud se démarque de la présentation de G. Le Bon pour affirmer que la multitude n'est pas une entité en soi[510]. Poursuivant l'approche de G. Tarde, il distingue les foules transitoires, plus susceptibles de déborder en cas de tensions sociales et politiques, des foules communautaires qui existent en dehors de la sphère des tensions sociales[511].

La théorie psychologique présente le conflit comme une pathologie sociale. Comme telle, sa présentation n'est pas productive d'une réflexion sur le dialogue social, mais provoque plutôt la désapprobation, la répression ou la suppression, comme le soutiennent les écrits de Foucault. La critique de ces théories des masses est qu'elles doivent s'éloigner des passions de la vie sociale afin de construire rationnellement les problèmes sociaux[512].

D'autres courants qui ont émergé au sein de l'école américaine de Chicago dans les années 1960 et 1970 ont eu tendance à rompre avec la psychologie des foules. Ils ont analysé le comportement agressif dans les foules comme étant inhérent à la nature de l'individu et comme un comportement réactif à des situations extérieures. Leurs enseignements visent à une explication rationnelle des phénomènes sociaux et de l'action collective : comment expliquer la nature d'une rébellion de masse ? Il existe deux tendances qui tentent d'expliquer ce phénomène : [1] la théorie du comportement collectif et [2] les théories de la frustration ou de la privation relative.

La [1] théorie du comportement collectif proclame que la politique des mouvements de masse exploite la vulnérabilité des institutions démocratiques pour les affaiblir[513]. Elle

[509]G. Tarde, *L'opinion et la foule*, 1901.
[510]S. Freud, *Psychologie collective et analyse du moi*, 1921.
[511]G. Tarde, *Op. Cit.*
[512]Cf. E. Neveu, *Op. Cit.*, p. 33.
[513]W. Kornhauser, *The politics of mass society*, Glencoe, Free Press, 1959, 256 p. D. Mattei, « Kornhauser William, The politics of mass society », in *Revue française de sociologie*, 1961, 2-1, pp. 87-88.

consiste à mobiliser les exclus du système social, qui ne croient pas en la légitimité de l'ordre établi et sont donc prêts à s'engager dans des actions destructrices. Ce courant de pensée considère l'élément socio-économique comme un facteur de développement et de succès de la politique de masse.

L'un des tenants de cette école est A.W. Kornhauser qui a entrepris d'analyser les conditions qui favorisent la politique de masse dans les sociétés occidentales[514]. Il identifie les facteurs qui augmentent la vulnérabilité des systèmes démocratiques à la politique de masse et ceux qui la réduisent, dans le but d'identifier les conditions qui peuvent renforcer la démocratie libérale[515]. La politique de masse à laquelle il fait référence est celle qui se produit *"lorsqu'un grand nombre de personnes s'engagent dans une activité politique en dehors des procédures et des règles qu'une société a établies pour régir son action"*[516]. Au fond, l'auteur tient à dire que cette politique est antidémocratique parce qu'elle est introduite contre un ordre constitutionnel et que, dans les cas extrêmes, elle reste totalitaire. La vulnérabilité de la démocratie réside dans le fait que ce régime invite à la participation politique de l'ensemble de la population, dont la majorité est inactive[517].

L'autre est la [2] *"théorie de la frustration"*ou *"théorie de la privation relative"*, qui se manifeste à travers les écrits de J. Dnavies, Stauffer et al, W. Runciman, T. Gurr, Geschwender et d'Abeles. La théorie trouve son origine dans la pensée d'A. Tocqueville pour qui la passion démocratique engendre mécaniquement la frustration relative et que les mobiles de l'action sociale se justifient par les inégalités sociales[518]. Ces auteurs rejettent d'abord le paradigme épistémologique, qu'ils accusent de ne pas tenir suffisamment compte des conditions et du cadre de l'action sociale. Ensuite, elles reconstruisent une explication de l'action collective qui se justifie par des frustrations relatives.

[514]W. Kornhauser, *Op. Cit.*, p. 212.
[515]*Ibid*., p. 238.
[516]*Ibid*., p. 239.
[517]*Ibid*., p. 238.
[518]A. Tocqueville, *De la démocratie en Amérique*(1835), t.1, Université du Québec à Chicoutimi, Paris, Gallimard, 1992 (Édition électronique réalisée par Les Classiques des sciences sociales). F. Dubet, « Frustration relative et individualisation des inégalités », in *Rev. de l'OFCE*, n° 150, 2017.

Tous ces auteurs, appartenant à la théorie de la frustration, montrent que les différences entre les attentes et le niveau réel de satisfaction peuvent être vécues comme une accumulation de frustrations susceptibles de provoquer des rébellions. L'exemple est celui de la révolution russe décrite par J. Davies, qui s'explique par les nombreuses frustrations vécues par le peuple : le manque de jouissance des réformes par les paysans, la surexploitation des ouvriers, la désillusion des intellectuels face à une politique rétrograde et l'amour de l'armée suite à sa défaite dans la guerre contre le Japon[519]. Pour l'auteur, la guerre de 1914-1917 a été le catalyseur de toutes les frustrations qui ont conduit au renversement du régime tsariste.

De même, T. Gurr manifeste que les frustrations sont le résultat d'une privation. Il préfère parler de *"privation relative"*, qu'il interprète comme la différence entre les attentes des gens en matière de valeurs et leur capacité à y répondre[520]. Il identifie trois types de privation qui peuvent conduire à des bouleversements sociaux. La *"privation de déclin"* est la perception que les possibilités de réaliser des attentes stables diminuent[521]. La *"privation par aspiration"* est la perception que les attentes augmentent alors que les opportunités sont statiques[522]. La *"privation progressive"* est la perception que les attentes augmentent mais que la perception des opportunités diminue[523]. Dans tous les cas, pour les auteurs des théories de la frustration ou de la privation relative, toutes les frustrations ou privations sont des causes de conflit social.

Toutes ces théories du comportement s'accordent à dire que la somme des frustrations crée des mouvements sociaux et motive des actions collectives. Dans sa synthèse des mouvements sociaux, É. Neveu voit une convergence vers un abandon progressif du paradigme pathologique et infectieux mis en avant par les partisans des théories des foules, et une réorientation vers une explication rationnelle du phénomène[524]. La critique de R. Turner et L. Killan fait également avancer le débat. Elle fait reconnaître que les mobilisations sociales ne sont pas seulement dues à un mécontentement, mais qu'elles révèlent une

[519]J. Davies, « Toward a theory of Revolution », *American Sociologigal Review,* 27 (1) : 5-19 févr., 1962.
[520]T. Gurr, *Why men Rebel*, Princeton, Princeton University Press, 1970.
[521]*Ibid*., p. 47.
[522]*Ibid*., p. 51.
[523]*Ibid*., p. 53.
[524]É. Neveu, *Sociologie des mouvements sociaux,* Paris, La Découverte & Syros, 2002.

représentation collective et un langage commun qui donnent naissance à des règles de comportement chez les acteurs[525]. N. Smelser énonce une croyance générale qui unit les acteurs de la lutte[526]. Alors que Mauss met en avant les éléments objectifs en soulignant que même les normes culturelles, que Smelser considère comme des structures sociales, sont en fait subjectives, car elles sont confrontées à d'autres entités culturelles et groupes d'intérêts[527]. Ces écrivains croient à la rationalité dans la lutte collective.

On pourrait dire que les théories du comportement reposent encore sur une perception négative du conflit, qu'elles n'ont pas encore quittée. L'effort pour lequel on peut leurs reconnaître est qu'ils justifient les conflits sans faire de déclaration sur l'état du conflit. Les arguments peuvent mobiliser l'action morale dans la sphère politique : les conflits ne peuvent exister si les actions politiques qui provoquent des frustrations sont évitées. Ils ne peuvent pas démontrer un impact sérieux sur la désirabilité des conflits menant à un débat.

1.1.2.1. Le conflit : une opportunité de changement

L'hypothèse selon laquelle le conflit contribue à la recherche de solutions peut également être prouvée de manière rigoureuse. Depuis Simmel, les conflits ne sont plus perçus comme une pathologie sociale (au sens freudien du terme) mais un facteur de changement et de l'ordre[528]. Les rivalités et les oppositions entre les individus sont des formes d'interactions inévitables qui assurent la cohésion sociale. Le conflit rétablit l'unité, une régulation sociale.

Cette position a été soutenue par des écrivains américains tels que M. Olson, A. O. Hirschman, Observall, Ch. Tilly, J. D. McCarty, M. Zald et D. McAdam, qui, à partir des années 1970, soutiennent que la participation des acteurs sociaux à l'action collective est une

[525]R. Turner & L. Killan, *Collective Bahavour*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1957.
[526]N. Smelser, *Theory of Collective Beviviour*, Routledge and Kegan, Londres, 1962.
[527]M. Mauss, *La nation*, Paris, Presses universitaires de France, 2013. *Idem*., « Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques » [1925], *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, 1980 ; « Appréciation sociologique du bolchevisme » [1924], *Écrits politiques*, Paris, Fayard, 1997, p. 537-566.
[528] G. Simmel, *Le conflit* (1912), Gircé Poche, 1995.

question de conscience. Ces auteurs ont interprété les conflits sociaux dans le sens où ils mobilisent les ressources des acteurs sociaux et leur participation à l'action collective.

Dans la logique de l'action collective, Olson estime que l'action collective rationalise les choix individuels et fait espérer des objectifs matériels et symboliques[529]. Les objectifs matériels de l'action collective sont l'accès aux avantages (augmentation des salaires et amélioration des conditions de travail). Les valeurs symboliques apparaissent à travers l'acquisition de valeurs telles que l'estime de soi et la solidarité avec les autres membres de la communauté. C'est pourquoi A.O. Hirshman pense aussi que c'est dans le cadre d'une organisation que les individus peuvent réaliser une action pour exprimer leur mécontentement[530]. Il convient de noter que la présentation d'Hirshiman est dominée par la dimension interactionniste de la participation à l'action collective.

Ch. Tilly, quant à lui, emprunte certains outils analytiques à la tradition marxiste, tels que le rôle des intérêts, le degré d'organisation et le conflit de pouvoir[531]. Son analyse se développe sur un axe principal selon lequel toutes les mobilisations collectives, y compris les manifestations violentes, font partie du processus de lutte pour le pouvoir. Les conflits sont politiques dans le sens où ils visent à influencer le système de pouvoir et à avoir accès aux mêmes ressources que le gouvernement. Son analyse des schémas de mobilisation, au niveau de l'organisation interne, est orientée vers les structures établies par l'étude, de l'identité unificatrice du groupe aux facteurs d'action collective, en passant par la description du degré d'organisation de l'identité du groupe et de son réseau interne de relations.

Toutefois, la doctrine de Tilly a ses limites, qui sont liées à la primauté du politique dans l'analyse des mouvements sociaux. Il existe de nombreux mouvements sociaux contemporains qui n'entrent pas dans la catégorie de l'analyse des conflits dans laquelle le pouvoir est le seul enjeu. Les travaux de McDam, McCarthy et d'autres ont d'identifié l'existence de nouveaux mouvements sociaux et de certaines configurations de relations :

[529]M. Olson, *La logique de l'action collective*, Paris PUF, 1978.
[530]A. O. Hirshman, *Défection et prise de parole, théorie et application*, Paris, Fayard, 1995.
[531]Ch. Tilly, *From mobilization to revelution*, Addison-Wesley, Reading, 1976. Voir aussi Ch. Tilly & S. Tarrow, Politiqu du Conflit, Paris, Press de Science po, 2008.

femmes, écologistes, étudiants, qui forment une nouvelle forme d'organisation très courante en Afrique[532] et dont les actions ne sont pas nécessairement motivées par le pouvoir[533].

L'interprétation des mouvements sociaux par A. Touraine est également orientée vers les nouveaux enjeux socio-économiques et culturels. Dans la logique de la pensée marxiste, Touraine restreint le champ des mouvements sociaux aux rapports de production et de classe[534]. Il définit les mouvements sociaux comme s'articulant autour d'action organisée par laquelle les acteurs luttent pour la direction des affaires publiques. Cette définition exclut les autres groupes de pression ou activistes politiques dans les sociétés en crise. Il indique clairement que le principal mouvement social est essentiellement syndical. Il s'agit d'une expression de l'action collective qui vise à contrôler et à représenter le système d'action historique. L'action est certes orientée culturellement et politiquement, mais économiquement dominante.

A. Tourrain relève trois éléments contribuent à l'émergence des mouvements sociaux : un acteur, un adversaire et un enjeu qui sous-tend leur relation. L'acteur s'identifie à un mouvement ouvrier, face à un adversaire qui est le patronat. Il affirme le principe d'identité qui lui permet de s'identifier au groupe d'action revendicative[535]. Le rapport de classe ouvrière contre une classe dominante exprime le principe d'opposition et de contre projet de domination. La société industrielle dispose ainsi d'un système où les deux protagonistes de relation sociale s'accordent sur le principe de totalité, fondé sur les bienfaits du progrès de l'industrialisation et s'oppose sur l'organisation de la production et la répartition des

[532]N. McSween, « Repenser l'analyse des mouvements sociaux africains », Université du Québec en Outaouais (UQO), Co-publication *ARUC/ISDC et CRDC, Série* : *Recherches*, n° 32, 2010, pp. 1-15. M. Gomez-Perez et M. Brossier, Négocier et habiter les normes sociales en Afrique au sud du Sahara, Vol. 29, n° 2, 2016. I. Touré, « Jeunesse, mobilisations sociales et citoyenneté en Afrique de l'Ouest : étude comparée des mouvements de contestation "Y'en a marre" au Sénégal et "Balai citoyen" au Burkina Faso », Afrique *et développement*, Volume XLII, No. 2, 2017, pp. 57-82.
[533]D. McAdam, J. D. McCarthy & M. N. Zald (dir.), *Comparative Perspectives on Social Movements. Political Opportunities, Mobilizing Structures, and Cultural Framing*. Cambridge: Cambridge University Press, 1996. J. D. McCarthy & M. N. Zald, « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, vol.82, no.6, 1977, pp. 1212-1241.
[534]A. Touraine, *La voix et le regard*, Paris, Seuil, 1978.
[535]Cf. Mellucci, *Changing codes : collective action in the information age*, 1996. Mummemdey et al., *Socio-structural characteristics of intergroup relations and Identity Management strategies: results from Field Study in East Germany*, 1999. Klanderman, *Group identification and political Protest*, 2001. Polletta et Jasper, *Collective identity and social mouvements*, 2001.

ressources. L'enjeu des relations professionnelles réside effectivement dans l'accès aux ressources et les bénéfices de la production.

À travers ces trois éléments, il a identifié trois principes : 1) le principe d'identité, par lequel les groupes conscients d'eux-mêmes ; 2) le principe d'opposition, par lequel chaque groupe est conscient de son opposition aux autres ; et 3) le principe de globalité, par lequel les gens sont conscients d'être unis les uns aux autres dans un système social dans lequel ils luttent collectivement.

Au-delà de cette explication d'un phénomène de société, A. Touraine souhaite rappeler que dans les sociétés postindustrielles, les conflits sont de plus en plus fréquents, mais ils sont porteurs d'espoir pour l'avenir[536]. Les mouvements sociaux sont des agents de conflit et des adversaires d'une communauté unie, propice au développement humain, au libre développement de la productivité et à la réalisation de la défense du bien commun. Les conflits sont bénéfiques car ils permettent de traiter les griefs sur le lieu de travail[537]. Ils stimulent la discussion afin d'identifier les possibilités de changement, d'apprentissage et de développement aux niveaux individuel et collectif[538]. Cela est également vrai dans le sens de l'économie du marché du travail, où les conflits font l'objet d'une action concertée. Les mouvements revendicatifs sont des partenaires indispensables pour mener les négociations.

Les théories de la mobilisation inaugurent une nouvelle manière de percevoir les conflits en société. Les auteurs optent pour un *individu actif*[539] pour mener l'action collective. Ils font du paradigme de la mobilisation des ressources un axe stratégique par lequel les individus peuvent participer à l'action collective. On comprend par là que l'action collective est essentiellement participative. Mais ils reconnaissent également que la participation à une action collective n'est aussi forte que quand l'organisation est capable de rassembler et de mobiliser les ressources nécessaires[540]. À ce niveau, *les entrepreneurs de l'action collective*[541]

[536]A. Touraine, « Les nouveaux conflits sociaux », in *Sociologie du travail*, 17e année n°1, 1-3/1975, pp. 1-17.
[537]*Ibid*., p. 10.
[538]*Ibid*., p. 7.
[539]Cette notion désigne les individus investis dans la défense concertée d'une cause ; cf. É. Neveu, *Op. Cit.*, p. 9.
[540]*Ibid*., pp. 48-59.

ont un rôle à jouer pour organiser, façonner et orienter les choix collectifs. C'est le rôle que jouent les syndicats et autres organisations professionnelles dans les mouvements sociaux. En se construisant et en se structurant de cette manière, les mouvements sociaux partagent les mêmes valeurs et les mêmes objectifs.

Comment comprendre le conflit comme faisant partie du changement à partir de ces explications ?

Ces analyses sociologiques nous permettent de comprendre que les conflits sont impliqués dans la régulation sociale. Selon Ch. Tilly, ils contribuent à la construction de l'identité. Si le conflit apparaît comme une situation antisociale, il est cependant compris par Simmel comme une forme d'interaction sociale. Les conflits sont non seulement inévitables mais aussi nécessaires à la cohésion sociale. A. Touraine insiste sur la création de l'unité autour de ce qui oppose : les membres du groupe en lutte ont le sentiment très vif de leur identité et d'appartenance à ce groupe[542]. P. Bourdieu avance que se sont le pouvoir, le prestige et le revenu qui constituent les principaux enjeux de discussion[543]. C'est pourquoi, il réaffirme que les conflits permettent que les antagonistes soient d'accord sur la valeur de l'objet de la discussion. Le conflit s'est accompagné de l'application des règles et s'est terminé par un compromis.

1.1.2.2. Comment les conflits sont-ils traités ?

Par rapport aux théories sociologiques du conflit, la philosophie contemporaine développe un mode de pensée qui trouve ses racines dans la modernité. En réfléchissant à la nature sociale, E. Kant avait déjà perçu dans l'interaction humaine ce qu'il appelait l'*"insociable sociabilité "*, qui, dans l'antagonisme, conduit à la perfection des relations

[541]Cf. D. Martuccelli, de F. Singly, *Les sociologies de l'individu*, Paris, Armand Colin, 2009. T. Todorov, *Éloge de l'individu*, Paris, Seuil, 2000. Le concept est au centre des préoccupations dans le monde du travail ; voir F. Godard, P. Bouffartigue, D'une génération ouvrière à l'autre, Paris, Syros-Alternatives, 1988.
[542]A. Touraine, *Crise et conflits : lutte étudiante*, CORDES, 1976, pp. 4-5. *Idem., Production de la société*, Paris, Seuil, 1973, pp. 361-363.
[543]P. Bourdieu, *La question sociale*, éd. Minuit, 1984, pp. 196-199.

humaines[544]. Kant a expliqué sa théorie du manque de sociabilité de l'homme en disant qu'il a tendance à s'associer parce qu'il est pleinement conscient que son épanouissement se trouve dans la société. Mais, nous assure-t-il, l'homme porte aussi en lui une tendance opposée, la tendance à la séparation. En même temps qu'il trouve en lui la sociabilité qui le pousse à vouloir tout régler à sa guise, il s'attend surtout à provoquer la résistance des autres.

Dans la philosophie de F. Hegel, les contraires ou l'harmonie des contraires ne sont pas seulement des phénomènes de la nature, ils constituent un principe dynamique du devenir de l'être[545]. Ce principe de l'ontologie hégélienne a été conçu par K. Marx comme le principe de l'achèvement de l'être, qu'il développe sous la forme d'un conflit de classes et interprète comme un moteur de changement et de transformation morale[546]. La pensée de ces philosophes est orientée vers l'acceptation du conflit comme une réalité inévitable de l'interaction humaine. Mais, comment faut-il alors résoudre le problème de l'irréductibilité du conflit sur le lieu de travail ?

La lecture de la philosophie de Hegel et de celle de Marx révèle une similitude de concept et de résultat en termes de conflit du travail, bien que chacun de ces philosophes ait emprunté des matériaux différents. Elles ont toutes une résonance heureuse qui peuvent être utilisées dans le discours public, si les gens peuvent s'occuper des conflits dans leur vie : les contradictions ne peuvent être résolues que par une action politique fondée sur le débat. Mais la lecture de la dialectique maître-esclave par Hegel[547], comme celle de la lutte des classes par Marx[548], illustre l'idée de domination. La dialectique hégélienne est caractéristique de la domination symbolique, où les rapports de force sont finalement inversés. Comme pour K. Marx, l'histoire de la lutte des classes est caractérisée par l'opposition fondamentale de deux classes : les capitalistes bourgeois et les ouvriers prolétaires. La production est la clé de la

[544]É Kant, «Idée d'une histoire universelle au point de vue cosmopolite, in La philosophie de l'histoire, trad. S. Piobetta, Aubier-Montaigne, Paris, 1947, p. 64sq. E. Kant, « L'anthropologie d'un point de vue pragmatique», In F. Alquié (dir.), *Œuvres philosophiques.* Vol. 3. *Les derniers écrits,* Paris, Gallimard, 1986, p. 1036.
[545]G.W. F. Hegel, *La Phénoménologie de l'esprit*, 1807, trad. & présentation, J. P Lefebvre, GF Flammarion, 2012.
[546]K. Marx, *Le capital, t. 2. Livre I et III(1867),* trad. J.P. Lefebvre, 2009.
[547]Hegel, *Phénoménologie de l'Esprit* (1807), trad. fr. G. Jarczyk & P.-J. Labarriere, Paris, NRF Gallimard, Paris, 1993, p. 208.
[548]K. Marx, *Le Capital*, Trad. J.-P. Lefebvre, Paris, Éditions sociales, coll. : « Les Essentielles », 2016.

lutte. Mais la perspective marxiste propose un changement dans l'histoire qui sera marqué par le succès complet du prolétariat lorsqu'il prendra le contrôle de la technologie de production.

Alors que les philosophes classiques étaient guidés par la logique de la domination, des auteurs contemporains comme J. Habermas et A. Honneth visent un équilibre des pouvoirs par la discussion. Ils ont une vision actualisée du dialogue en tant que moyen interactif de résolution des conflits. Dans la plupart de ses écrits, J. Habermas vise à promouvoir une éthique fondée sur la communication comme le meilleur moyen de prévenir les conflits[549]. A. Honneth, quant à lui, soutient que la vie sociale est conflictuelle et ne peut être réduite à une vie basée sur la communication[550]. Cela dépend entièrement de la façon dont les gens perçoivent les conflits auxquels ils sont confrontés. Ceux-ci ne sont pas aussi destructeurs que les moyens d'interaction et d'intégrations sociales, pour autant qu'ils permettent une reconnaissance progressive de l'identité mutuelle et de la réalisation de soi[551].

Les conclusions des auteurs sociologiques et philosophiques présentent un intérêt particulier pour la définition juridique du dialogue social en tant que méthode de résolution des conflits survenant dans l'environnement de travail. Le dialogue social est désormais compris comme une opération conduisant à un accord qui respecte la spécificité de la concession et répond à l'objectif social. Cette compréhension, qui découle de la lecture d'auteurs sociologiques et philosophiques, nous fait prendre conscience des différences et des désaccords qui divisent les gens et qui fondent le dialogue social beaucoup plus sur le compromis que sur le consensus. Il s'agit d'une solution pacifique à un conflit particulier lors qu'aucun consensus ne peut être atteint. En conséquence, le dialogue social rend les protagonistes coopératifs et solidaires dans leur recherche de solutions à leurs problèmes.

---

[549]J. Habermas, *De l'éthique de la discussion*, trad. M. Hunyadi, Paris, Cerf, 1992. Voir aussi *Théorie de l'agir communicationnel*. 1 - *Rationalité de l'agir et rationalisation delà société,* trad. J.-M. Ferry, Paris, Fayard, 1987.

[550]Voir sa critique des sociétés modernes caractérisées par la structure du mépris, c'est-à-dire les injustices sociales : A. Honneth, *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, trad. Paris, Éd. de la Découverte, 2006.

[551]A. Honneth, *Kampf um Anerkennung* [1992], trad. fr. *La lutte pour la reconnaissance,* Paris, Éd. du Cerf, 2000.

1.2. Questions sociales complexes non résolues par la législation

L'un des objectifs du dialogue social est de résoudre des problèmes sociaux complexes qui ne sont pas résolus par la législation. Il s'agit de problèmes sociaux tels que le chômage, l'absence d'emploi et la perte de sécurité et de protection sociale en raison de la pauvreté, ce qui entraîne une crise sociale générale. Ces problèmes ne sont parfois pas directement couverts par le droit du travail, mais les experts de l'organisation estiment qu'ils devraient être abordés dans le cadre du dialogue social[552].

Il convient de noter que le concept de *"questions sociales"* a été traité de manière innovante, comme un concept scientifique, et qu'il était jusqu'à présent absent du droit du travail. Il est vrai que le droit du travail - la loi et les règlements - a pour but de traiter et de résoudre les problèmes liés à l'exercice de la profession. La question sociale comprend toutefois des problèmes qui se posent et qui ne sont pas traités par la législation actuelle. Le concept de *"questions sociales"* est apparu comme le résultat d'une réflexion contemporaine sur les phénomènes sociaux, en particulier des problèmes découlant de la relation entre le travail rémunéré et la société.

L'expression *"question sociale"* a été inventée à la fin du siècle dernier par J. Donzelot[553] et F. Ewald[554] pour parler des formes de gouvernement. Il n'avait pas encore l'importance qu'il peut avoir aujourd'hui avec les auteurs contemporains R. Castel[555], E. Goffman[556], P. Rosanvalon[557], S. Paugam[558], J. Damon, D. Dupez, F. Dumont[559], ainsi que

[552]Cf. OIT : http://www.ilo.org/public/french/dialogue.
[553]J. Donzelot, *L'invention sociale. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Fayard, 1984.
[554]F. Ewald, *L'État providence*, Paris, Grasset, 1984.
[555]R. Castel, *Les métamorphoses de la société salariale. Chronique du salariat*, Paris Fayard, 1995. Voir aussi *Idem*, *L'invention sociale. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, Seuil, « La République des Idée », 2003. *Idem*., *La monté des incertitudes*, Paris, éd. Le Seuil, 2009. Ainsi que ses commendataires personnels ou celui de ses commantataires, publiés dans les articles : R. Castel, « Un tout du Livre. Les métamorphoses de la question sociale », in *Erès/ Vie sociale*, n° 1, 1/2013, pp. 21-39. Ph. Chanial, R. Castel, « Les métamorphoses de la question sociale », in *Politix. Rev. Sc. Soc. Pô*, Vol. 9, n° 33, 1/1996, pp. 162-164.
[556]E. Goffman, *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus* (1961), trad.fr. Liliane & Cl. Lainé, présentation, index et note R. Castel, éd. Le Minuit, Coll. : « Le sens Commun », 1979.

Louise L. Lambrichs[560], S. Langlois, Y. Martin qui discutent des problèmes sociaux découlant de l'organisation du travail salarié.

Le problème est que les relations professionnelles opèrent dans un vaste champ d'interaction sociale. Ils peuvent avoir un impact très important car ils font partie de l'organisation de la société. C'est pourquoi les questions sociales sont un concept clé et permettent de relier le monde du travail à la question spécifique de l'impact du travail dans la société. Comment la question sociale a été présentée ? Quel lien existe-t-il entre le travail et la question sociale ? En quoi la question sociale pourrait-elle être pertinente pour aborder le dialogue social ?

Avant d'examiner le rapport possible entre la question social et son traitement par le dialogue social, il nous est important d'abord de chercher à cerner le concept, à comprendre d'avantage son sens et sa description, afin de présenter l'intérêt que ce travail pourrait avoir par le dialogue social.

---

[557]P. Rosanvallon, *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, éd. Le Seuil, 1994.

[558]S. Paugam, *Le lien socia*l, PUF, Coll. : « Que sais-je ? », 2008. *Idem*, *La disqualification sociale. Éssaie sur la nouvelle pauvreté*, PUF/ Qudrige, 2019. *Idem*, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, Paris, PUF, 2000, nouvelle édition Quadrige, 2017. *Les élémentaires de la pauvreté*, Paris, Coll. : « Le lien social », 2005. Voir aussi ses publications collectives : S. Paugam (dir.), *L'exclusion, l'état de des savoirs*, Paris, La découverte, coll. « Textes à l'appui », 1996. *Idem*, *Le nouveau de la question sociale*, Reinnes, Press Universitaire Reinne 1991, pp. 91-100.

[559]J. Damon, *La question SDF. Critique d'une action publique*, Paris, PUF, Coll. : « Le lien social », 2002.

[560]L. Lambrichs, *L'invention sociale*. *À l'écoute de Bertrand Schwartz*, éd. Ph. Rey 2006.

1.2.1. Concept et description de la question sociale

La question est une interrogation que l'on a au sujet de quelque chose. Et le social est relatif à la société. La question sociale est logiquement une préoccupation ou une question soulevée par les problèmes de la société. Dans *Les métamorphoses de la question sociale,* R. Castel rend plus explicite ce concept en le définissant :

> *« La question sociale peut être caractérisée par une inquiétude sur la capacité de maintenir la cohésion d'une société. Cette menace de rupture est portée par des groupes dont l'existence ébranle la cohésion de l'ensemble »*[561].

Cette définition comporte quelques éléments explicatifs : la question sociale se pose lorsqu'il existe 1) une diversité de groupes, qui sont supposés être fondamentalement différents en termes d'identité, d'idéologie et d'intérêts conflictuels, et 2) la menace de perturbation que représente l'existence de ces groupes est une préoccupation constante et, il convient d'ajouter 3) la complexicité quant à la réponse à apporter à la question sociale.

Le premier aspect de la question sociale pose le problème de l'existence de la diversité des groupes. La société est constituée de relations d'autonomie et d'interdépendance entre les individus et les groupes et de formes de solidarité exercées[562]. É. Durkheim a toujours manifesté qu'il existe une différenciation des liens et une solidarité mécanique et organique qui se crée dans la société[563]. La solidarité mécanique est celle qui est obtenue par l'homogénéité, voire la similitude des individus et de leurs fonctions. Ce lien social est fondé sur des valeurs et des croyances partagées et sur une conscience contrôlée par des impératifs et des interdits. Alors que la solidarité organique est fondée sur la différenciation, la diversité et la complémentarité des fonctions au sein de la société. Ce type de solidarité laisse plus de place à l'interprétation des impératifs sociaux et favorise la coopération entre les membres de la société. Mais quel est le problème posé par la question sociale ?

---

[561]R. Castel, *Les métamorphose de la question sociale*, Op. Cit., p. 39.
[562]S. Paugam, *Le lien social*, Pairs, PUF, coll. : « Que sais-je ? », 2021.
[563]É. Durkheim, *Über soziale Arbeitsteilung* (1893), trad.fr. *De la division du travail social*, Paris, PUF, 2007.

La question sociale peut être explicitée par la connaissance des liens qui unissent les individus et les groupes dans une société. Cette quête a fait l'objet d'une présentation de S. Paugam. Dans le chapitre III de l'ouvrage *Le lien social*[564], après avoir reconnu la variété des liens sociaux[565], suite aux travaux de G. Simmel[566] et N. Élias[567], il présente quatre (4) types de liens sociaux qui sont : lien de filiation, lien de participation élective, lien organique et lien de citoyenneté[568].

Le *lien de parenté*, qui renvoie à la relation parentale biologique ou adoptive, est la base absolue de l'appartenance sociale[569]. Ce lien favorise l'intégration de l'individu dans la famille et crée une obligation envers les parents. La procréation contribue à l'équilibre personnel et assure la sécurité et la protection de l'appartenance à la société. Outre la parenté, le *lien de participation électif* est une forme de socialisation qui relie les individus à différents groupes d'amis ou d'associés[570]. Le *lien organique* se caractérise par une fonction spécifique dans l'organisation du travail[571]. C'est une expression de la solidarité qui donne à tous les individus, aussi différents soient-ils, un statut social et permet à chacun de se sentir utile. Les liens organiques sont importants dans la production et dépendent entièrement de la sphère économique, qui assure la sécurité et la protection, ainsi que la stabilité de l'emploi et les droits sociaux connexes[572]. Fondé sur le principe d'appartenance à une communauté politique ou à une nation, *le lien de citoyenneté* garantit la liberté et la participation de chaque citoyen à l'intérêt général[573]. Elle assure l'égalité de tous devant la loi, le partage de valeurs communes, l'exercice des libertés fondamentales, la protection contre les autorités jugées illégales et l'exercice des droits sociaux pour améliorer sa situation.

---

[564]S. Paugam, *Le lien social*, Paris, PUF, Coll. : « Que sais-je ? », 2018.
[565]*Ibid*., pp. 51-61.
[566]G. Simmel, *Sociologie. Études sur les formes de la socialisation* (1908), Paris, PUF, 1999. *Idem*., *Sociologie et Épistémologie* (1907), Paris, PUF, Coll. : Sociologie, 1981 et La tragédie de culture (1909) Paris, éd. Rivages, 1988 .
[567]N. Elias, *La Civilisation des mœurs* (1939) et *La dynamique de l'Occident* (1939), Paris, Calman-Lévy, 1975.
[568]S. Paugam, *Le lien social*, *Op. Cit*., pp. 63-78.
[569]*Ibid*., p. 66.
[570]S. Paugam, *Le lien social*, *Op. Cit*., pp. 72-76.
[571]Ibib., p. 73.
[572]*Ibid*., p. 74.
[573]*Ibid*., p. 74.

Les différents types de liens se complètent et sont interdépendants, de sorte qu'une menace pour l'un d'entre eux entraîne aussi des bouleversements importants[574]. Ils constituent la structure sociale qui entoure l'individu, en lui permettant de tisser son appartenance au corps social à travers le processus de socialisation. Cependant, ces liens sociaux dépendent des conditions particulières de socialisation et de l'importance que la société leur accorde. La protection offerte par ces relations sociales n'est efficace que si elles sont établies par le processus normal de socialisation. Sinon, ils restent si fragiles que le risque de briser l'un de ces liens peut conduire progressivement à la rupture sociale. Comment expliquer alors la fragilité et les menaces de rupture qui pèsent sur les relations sociales ?

1.2.1.1. La fragilité et le risque de rupture sociale[575]

Le véritable problème soulevé par la question sociale est la vulnérabilité des liens sociaux et le risque de rupture sociale. Cet aspect a fait l'objet de nombreuses réflexions de la part des auteurs contemporains et a suscité des réactions de leur part sous la forme de réponses à la question sociale. Source de déficit de protection de l'homme, la précarité des liens sociaux a été une problématique qui domine la pensée des auteurs K. Marx, A. Harenth, S. Paugam, R. Castel, A. Honneth, J. Camaille, P. Rosanvallon.

Pour sa part, S. Paugam sonne le glas sur la fragilité et des menaces réelles de la disparition de la reconnaissance, véritable source de la protection de l'individu qui s'est construite et mise en place depuis le XX^{è} siècle[576]. Cette reconnaissance découle de l'attachement stable de l'individu à un groupe social et devient la source de son engagement et de sa participation sociale[577]. En ce sens, elle est aussi une source de liberté, donnant à l'individu une autonomie dans ses actions et dans son interprétation des normes collectives. Mais l'auteur confirme que cette reconnaissance est aujourd'hui fragile car l'identité de

[574]*Ibid*., p. 89.
[575]Ce titre est inspiré de S. Pagoum, *Le lien social*, *Op. Cit.*, p. 79.
[576]*Ibid*., p. 80.
[577]*Ibid*., pp. 81, 90 sq. Voir aussi l'explication sur l'interdépendance des liens sociaux ; cf. *supra*, p. 202.

l'individu est soumise au regard des autres[578]. Elle devient insécure et menacée par le déni et le mépris[579].

C'est cette situation de précarité des liens sociaux qu'A. Honneth semble dénoncer dans *La société du mépris*, lorsqu'il fait référence aux sociétés démocratiques qui manquent de protection pour l'individu et créent des structures pour l'appauvrissement de la personne humaine[580]. Dans cet ouvrage, le disciple de Francfort distingue trois formes de mépris : le mépris physique, le mépris juridique et le mépris de la dignité de l'individu, qui correspondent aux différentes étapes du développement de la relation de reconnaissance, dans l'intimité, le droit et la solidarité sociale. Comme le développement logique de sa réponse au premier ouvrage, il présente dans *La lutte pour la reconnaissance* de l'individu un rapport à soi qui ne peut être créé que dans un rapport aux autres et à la communauté[581]. Il retrace ensuite, à travers la *"grammaire morale du conflit social"*, les différentes formes de reconnaissance liées aux autres, à la société et à l'État. L'exemple de la rupture dans l'histoire que représente l'Holocauste a été donné par A. Honneth de rendre le concept opérationnel afin de montrer la primauté de la reconnaissance dans la formation de l'individu et de placer la cause de la tendance à l'autoréification et à la réification des autres dans l'oubli de la reconnaissance[582].

C'est dans la perspective de l'automatisation du travail que H. Arendt aborde la question sociale[583]. Arendt accepte le principe selon lequel l'individu est valorisé par son travail dans le sens où il est utile à la société[584]. L'ambition de la modernité est de rompre avec cette logique en facilitant le travail humain et en le libérant de ses aspects pénibles[585]. Mais il est rassurant de constater que ces aspirations mettent en jeu l'un des aspects fondamentaux de la condition humaine[586]. Elle discute des conséquences sociales de la libération ultime du travail promise par l'automatisation de la production[587]. Celle-ci a

[578]*Ibid*., p. 80.
[579]*Ibid*. Le mépris est un manque de reconnaissance du statut social de la personne, de son utilité dans la communauté ou le déni de de son identité, dans le cas présent, de de travailleur.
[580]A. Honneth,*La société du mépris,*La découverte, Paris, 2006.
[581]*Idem.*, *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, Paris, 2002.
[582]*Idem.*, *La réification,* Gallimard nrf Essais, Paris, 2007.
[583]H. Arendt, *The Human Condition* [1958], *trad. fr.*G. Fradier, *Condition de l'homme moderne*, Paris , *éd.* Calmann-Lévy, coll. « Agora », 2018.
[584]*Ibid*., pp. 62 et 186-229.
[585]*Ibid*., p. 406 sq.
[586]*Ibid*., p. 416.
[587]*Ibid*., pp. 475-490.

probablement vidé les usines en quelques décennies. Depuis la révolution industrielle, les gens sont inactifs, au chômage. Ils ont tendance à perdre toute activité et donc la raison de vivre. Paradoxalement on assiste à une absence totale de sens, morbide, fatale et absurde[588]. Dans ces conditions, l'homme ne peut éviter la folie, la haine, la rage destructrice et suicidaire, voire le pire.

En général, S. Paugam caricature cette situation en disant que l'individu non protégé par le travail est en quelque sorte condamné, au moins temporairement, à l'épreuve de la souffrance sociale. Et R. Castel évoque une situation d'insécurité générale qui ne laisse aucune place à la production humaine[589]. L'insécurité sociale et les formes de mépris sont les causes de rupture, qui se manifeste de manière cumulative : rupture du lien social, entraînant la dégradation du statut social de la personne, etc.

S. Paugam définit la rupture comme suit : *"une épreuve avec des conséquences pour l'individu"*. Il y a différents types de ruptures, qui sont liées à différents types de liens sociaux. Les ruptures surviennent lorsqu'il y a une détérioration des relations de la personne avec sa famille et son entourage immédiat, remettant en cause les types de filiation que la personne entretient avec les autres membres de sa famille. De même, la rupture affecte les relations organiques, l'attachement de l'individu à son lieu de travail et son engagement social. La personne se sent isolée et inférieure aux autres. L'humiliation qu'il subit l'empêche lui-même de développer un sentiment de compétence sociale. Ces formes de rupture se manifestent par le manque d'intérêt total pour les autres, le manque d'engagement et de participation, la méfiance et l'exclusion sociale.

Il s'ensuit la dégradation statuaire de la personne. Le travail et l'emploi offrent en effet une protection et un statut social stable à l'individu. Lorsque les hommes perdent ce qui les rendait socialement importants, ils ne sont plus protégés des dangers de la vie. La perte d'un emploi s'accompagne d'une rupture avec la vie sociale et conduit à la pauvreté et à la misère. Le chômage et le manque d'emploi sont donc considérés comme les principales sources de dégradation de l'individu et de la société.

---

[588] *Ibid*., p. 453.
[589] R. Castel, *L'insécurité. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, éd. Seuil, 2003.

Sur la base des résultats des études de P. Lazarfeld, M. Johada et H. Zeisel sur le chômage à Marienthal, en Autriche[590]et des études de Schnapper[591], S. Paugam a démontré comment la perte du travail contribue à l'affaiblissement de la vie sociale. Le livre de Schnapper fait le rapprochement entre le chômage et la détresse, l'ennui, la tristesse, la solitude, voire la désocialisation et l'humiliation qui sont les épreuves des chômeurs. Le chômage sous toutes ses formes (chômage de longue durée, chômage différé ou chômage total) conduit à des situations cumulatives de rupture sociale.

Le concept utilisé par S. Paugam pour expliquer ce phénomène est la "*disqualification sociale"*, comprise comme *"un processus dans lequel les liens de l'individu avec la société sont affaiblis ou rompus en termes de perte de protection et de reconnaissance"*[592]. À travers ce concept, il est clair que l'homme disqualifié est à la fois vulnérable face à la société et à l'avenir et accablé par le regard négatif des autres. Cela montre son isolement progressif. C'est pourquoi il utilise ce concept dans ses recherches, par exemple, sur la précarité de l'emploi : chômage, pauvreté et recours aux prestations sociales[593]. La disqualification explique mieux que l'oppression de la personne en termes d'exclusion et de manque d'intégration sociale du marché du travail qui conduit au chômage, à la pauvreté et à la dévalorisation de la personne[594]. C'est pourquoi la pauvreté est combattue et considérée comme inacceptable.

La *" disqualification sociale "* correspond chez R. Castel à la *" désafilisation sociale "* pour décrire le processus menant de l'intégration à l'exclusion sociale[595]. Cela permet d'expliquer l'*"indigence structurelle"*, situation d'extrême pauvreté causée par un système mis en place pour refuser aux individus l'accès au travail et à des conditions de vie décentes. La figure de la pauvreté structurelle est le "*vagabond*", qui symbolise ceux qui parviennent à se débrouiller mais se voient refuser l'accès à l'emploi et au travail par le système capitaliste oppressif[596]. Ils n'ont pas la protection et la sécurité offertes par le travailleur[597]. Le problème

---

[590]P. Lazarfeld, M. Johada & H. Zeisel, *Marienthal: The sociology of An Unemployed communauty*, London, trad. fr. Trawisktock, Les chomeurs de Marientahl, Paris, éd. Minuit,1981.
[591]D. Shnapper, L'épreuve du chômage, Paris, Gallimard, 1981, réed. Folio, 1994.
[592]S. Paugam, *Le lien social, Op. Cit.*, p. 103.
[593]Cf. S. Paugam, *Les formes élémentaires de la pauvreté*, Paris, PUF, 2000. S. Paugam, J. P Zoyem, *Précarité et risque d'exécution en France*, Paris, La documentation française, doc. CERC, n° 109, 1993.
[594]*Ibid*., p. 104.
[595]R. Castel, *Les métamorphoses de la question sociale, Op. cit.*
[596]*Ibid*., p. 257.

est que ce besoin structurel n'est pas cyclique[598]. La pauvreté cyclique est *"un trait caractéristique de ces sociétés préindustrielles"* : handicapés, paysans pauvres, enfants et personnes âgées, aveugles, qui sont exemptés de l'obligation de travailler[599]. La pauvreté structurelle est donc le constat évident que les personnes vivent dans des conditions précaires et qu'une situation temporaire suffit à les amener à une dépendance totale.

L'*"indigence structurelle"* désigne également la situation économique constante dans laquelle *"un prolétariat ou quasi-prolétariat sans preneur [qui] peuple rapidement le marché du travail"*[600]. Il y a bien sûr un facteur démographique qui aggrave la situation de la classe ouvrière en multipliant les travailleurs[601]. Mais le salariat accroît aussi considérablement la vulnérabilité des masses et l'extrême misère[602]. L'image des pauvres n'est donc plus centrée sur les mendiants, mais aussi sur la grande masse des travailleurs pauvres[603]. C'est parce que les gains et les salaires ne suffisent pas à faire vivre la famille, et lorsqu'il atteint l'âge où il ne travaille plus, le travailleur est totalement sans ressources. L'état de la précarité générale a un impact sur la population.

Quel est le lien entre la question sociale et le travail ?

1.2.1.2. Le rôle du travail dans la question sociale

Dans son ouvrage *De la division du travail social*, É. Durkheim semble avoir déjà abordé dans une certaine mesure le lien entre l'organisation sociale et l'organisation du travail[604]. Le travail devient une sorte de socialisation des relations. L'intégration des individus dans le système social passe par leur insertion dans le monde du travail, qui leur confère une fonction spécifique, interdépendante de celle des autres. Elle a donc une valeur sociale car elle garantit l'organisation générale du travail et de la société.

---

[597]*Ibid*., p. 260.
[598]*Ibid*., p. 260.
[599]*Ibid*., pp. 39-40.
[600]*Ibid*., p. 270.
[601]voir E. Labrousse, *La crise de l'économie française de la fin de l'Ancien Régime au début de la révolution*, t. 1., Paris, PUF, 1943.
[602]R. Castel, *Op. Cit.*, p. 257, sq.
[603]S. Paugam, *Le lien social*, *Op. Cit.*, p. 273.
[604]É. Durkheim, *De la division du travail social*, *Op. Cit.*, p. 19, 64-65 et 340.

Cela devient plus clair lorsqu'on se rend compte que la division du travail n'a pas un but intrinsèquement économique. Elle a surtout un rôle moral et social, source de solidarité et de cohésion sociale. Ce rôle est d'autant plus nécessaire dans le contexte de l'industrialisation de la société moderne, car il nous permet d'être interdépendants et complémentaires. En favorisant le développement de l'interdépendance et en renforçant la coopération individuelle, la division du travail est la seule source de solutions pacifiques pour la coexistence dans une société de plus en plus individualisée.

Cependant, les changements dans l'organisation du travail sont considérés comme la cause du problème. R. Castel souligne qu'avec l'introduction du travail rémunéré, la relation entre l'individu et la famille et l'intégration a changé et provoque le désengagement[605]. Il note que dans le cadre du système contractuel, les conditions de travail sont affaiblies. Il affirme :

> *« Il apparait alors que la condition de la majorité de ceux qui vivent du travail de leurs bras n'est pas garantie par les protections attachées au travail réglé. Elle se caractérise par une vulnérabilité de masse, engendrée par le fait que le travail ne peut être sur le modèle du marché »*[606].

La condition d'accès au travail est une nouvelle question sociale[607]. La protection et la sécurité que confère aux individus un statut social n'existent pas avec la perte d'un emploi, ce qui ouvre la porte à la pauvreté et à la misère la plus cruelle[608]. La précarité et le chômage se généralisent. Dans l'ensemble, ils sont considérés comme les principales sources de dégradation personnelle et sociale. Ils s'accompagnent d'une détérioration de la vie sociale et conduisent à la pauvreté et à la misère humaine[609].

C'est pourquoi, R. Castel pense que la question sociale est le résultat d'une construction historique dont l'impact sur le changement social est problématique[610]. Il l'examine du point de vue de la cohésion et des fondements de la société et du risque de fragmentation à travers la relation entre les changements historiques dans l'organisation du travail et les formes de protection et d'intégration sociales. L'histoire de la découverte de la question sociale et de son développement contraste avec l'histoire du salariat.

---

[605]R. Castel, *Métamorphose de la question sociale, Op. Cit.*, p. 622.
[606]*Ibid*., p. 43.
[607]*Ibid*., p. 519 sq.
[608]*Ibid*., 546 sq.
[609]*Ibid*.594 sq.
[610]*Ibid*., pp. 621-704.

De même manière, F. Dumont, S. Langlois, et Y. Martin ont trouvé dans la *"question sociale"*, un processus d'invalidité et de désintégration. Ils le traitent comme un *"problème social"* ou une *"pathologie sociale"* qui apparaît de manière asymptomatique. La pathologie explique que la société produit des problèmes sociaux que l'individu subit[611]. Elle apparaît parfois comme des pratiques déviantes qui deviennent des normes, d'autres fois comme des facteurs qui perturbent les relations sociales, ou comme des types de problèmes qui font partie d'une liste illimitée de problèmes : marginalisation, exclusion, inégalité sociale et économique, conflits de valeurs ou problèmes de participation qui minent la solidarité communautaire[612].

1.2.1.3. Comment la question sociale est-elle vécue en Afrique ?

La question sociale est ossifiée en Afrique pour deux raisons. Premièrement, elle n'a pas été une préoccupation de l'État. Le livre de J.-F. Bayard nous donne un aperçu d'une situation où il n'y a pas de politique publique sérieuse, orientée vers le social[613]. Il est vrai que des institutions, des ministères de l'action sociale, ont été créées et que des règles éparses sur la question sociale ont été introduites. Mais ces institutions ne fonctionnent pas de manière à avoir une influence sur la question sociale. L'importance de l'État social ou même de l'État providence est encore loin d'être appropriée en Afrique. La thèse de M. Charmillot fait état que des problèmes sociaux sont aigus, mais ils sont atténués par une culture ancrée dans une forte intégration sociale[614]. La société intègre ses handicapés, ses malades et ses personnes âgées de telle sorte que les pauvres ne marchent pas dans les rues. L'absence d'une politique sérieuse s'explique par le fait que l'Afrique est à la recherche d'elle-même. Son instabilité politique permanente fait qu'elle est plus préoccupée par sa propre existence que par les

[611]F. Dumont, S. Langlois, et Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux*, Quebec, IQRC, 1994, p. 228.
[612]*Ibid*., p. 224.
[613]Cf. J.-F. Bayart, *L'État en Afrique. La politique du ventre,* Paris, Fayard, Coll. :"L'espace du politique",
1989.
[614]M. Charmillot, *Socialisation et lien social en contexte africain : une étude de cas autour du sida dans la ville de Ouahigouya (Burkina Faso),*Th. Sc. de l'éducation, Genève 2002.

problèmes de la société. Une politique sociale réussie exige la stabilité et la mise en place d'institutions stables en matière de politique de l'emploi et des compétences.

Deuxièmement, il y a un manque de cadre juridique et institutionnel pour aborder la question sociale. L'Afrique n'a pas encore atteint un niveau de développement qui lui permette d'aborder la question sociale de la même manière que les sociétés industrialisées. Mais le problème semble être la transformation des sociétés primaires en sociétés tertiaires et plus individualisées, où les formes traditionnelles de solidarité disparaissent. La création d'emplois dans le secteur privé ne peut pas absorber le chômage. Le secteur informel se développe et n'a pas été correctement structuré. De nombreuses initiatives ont été prises pour créer des emplois mais il n'existe pas de cadre juridique et institutionnel solide pour les réglementer.

1.2.2. Complexité et difficulté de solutions appropriées aux problèmes sociaux

Nos lectures attirent notre attention sur la complexité du problème et la difficulté de trouver une solution durable aux problèmes sociaux. Cette complexité est certainement due aux nombreux acteurs impliqués, aux différentes perceptions des problèmes et aux difficultés à trouver des solutions appropriées. Ce postulat permet d'utiliser le dialogue social pour résoudre les problèmes sociaux.

Il existe des questions sociales plus complexes[615], en ce qui concerne la configuration composite des acteurs intervenant dans le secteur concerné. Les principaux acteurs impliqués dans les questions sociales sont avant tout l'État, dont le rôle est aujourd'hui très controversé. L'État providence a été affaibli par son incapacité à organiser les dépenses économiques, ce qui est devenu de plus en plus appréciable avec la montée de la démocratie, mais aussi par les

[615]Cf. A. Mias, « Entre complexité et simplification du travail de négociation. L'ambivalance des pratiques de connaissance en entreprise », In *ERES « Nouvelle revue psychologique »*, n° 18, 2/2014, pp. 41-53.

critiques de plus en plus sévères des citoyens. Son affaiblissement a été bénéfique pour d'autres nouveaux acteurs.

Parmi les acteurs, se trouvent aussi les pauvres, indigents, les assistés qui ont leurs propres aspirations, comme le dit R. Castel dans ses écrits[616]. Leur intérêt est de retrouver leur protection et leur sécurité par un travail stable. Les pauvres, cette couche sociale qui couvre chez S. Paugam, les assistés et les marginaux sont les premiers antagonistes dans la recherche d'une solution à la question sociale[617]. Ce sont des personnes qui se trouvent dans une situation économique et sociale précaire. Ils n'ont pas de revenus provenant d'un emploi ou d'allocations de chômage, mais ne sont pas soumis à l'intervention sociale ordinaire. Dans sa préface consacrée à l'ouvrage de S. Paugam, D. Schnapper dit qu'ils ne sont pas des simples victimes manipulées par le système qui détermine leur conduite[618]. Ils sont représentatifs et porteurs des exigences d'une politique d'intégration sociale : l'association des immigrés sans papiers, des diplômés sans emploi et d'autres travailleurs laissés pour compte. Concrètement, pour reprender les propres concepts de R. Castel, *" ces indigents actifs « ne* partagent pas la logique de l'aide qu'ils ont parfois tenté d'obtenir par la force[619].

Au niveau de la conception, les auteurs conviennent que les différences de perception du problème social rendent difficile la recherche d'une approche commune pour le résoudre. Le sens même de la question sociale réside dans cette préoccupation permanente de la difficulté de parvenir à une construction partagée du problème et des solutions appropriées. La question sociale est présentée différemment, malgré le répertoire ouvert pour les lister, il est difficile de trouver un ancrage social pour les unifier. Les auteurs se contentent de les regrouper comme des problèmes individuels mais qui témoigne de l'influence sociale. Les auteurs F. Dumont, S. Langlois et Y. Martin ont présenté la question sociale comme une *"fragmentation des problèmes sociaux"* qui comprend le travail, la santé, les services sociaux et la famille[620]. Ces problèmes sont souvent abordés sous différents angles et le défi permanent est qu'il est difficile, voire impossible, de trouver une solution.

---

[616]R. Castel, *La question sociale, Op. Cit.*.
[617]S. Paugam, *La disqualification sociale, Op. Cit.,* p. 83 sq. Voir aussi Le salarié de la précarité. *Les nouvelles formes d'intégration professionnelle,* Paris, PUF, 2000.
[618]Idem., *La disqualification sociale, Op. Cit., (Préface),* pp. XXIX-XXX.
[619]R. Casltel, Op. Cit..
[620]F. Dumont, S. Langlois, et Y. Martin (dir.), *Traité des problèmes sociaux,* Quebec, IQRC, 1994.

En analysant les conditions objectives des populations définies par l'intervention sociale, S. Paugam ne critique pas seulement un traitement partiel de la question sociale. Il critique cette prise en compte partielle de la question sociale et même un paradoxe dans les solutions proposées, puisque le problème est aussi important que la simple aide sociale. Cela se traduit par le paradoxe suivant : les personnes assistées refusent elles-mêmes d'être dépendantes des travailleurs sociaux et veulent accéder à un emploi qui leur garantisse un revenu régulier, une sécurité matérielle et une reconnaissance sociale dans le monde professionnel. Leur désir le plus profond est d'atteindre une identité sociale et une revalorisation de leur personne par le travail[621]. L'aide sociale est donc considérée comme une solution temporaire aux difficultés réelles des pauvres et comme un moyen de réaliser leur intégration sociale et professionnelle. Ce ne sont pas des solutions durables au problème social, car les assistés gardent toujours l'espoir de trouver et de se débarrasser de leur dépendance vis-à-vis des travailleurs sociaux[622].

S. Paugam souligne un autre paradoxe dans la logique de l'aide sociale. Non seulement une certaine discrimination prévaut dans le traitement du problème social. Certaines personnes pauvres sont couvertes par l'aide sociale et reçoivent des allocations de chômage, tandis que d'autres sont socialement disqualifiées. L'aide sociale équivaut en fait à un droit humain fondamental pour toutes les personnes qui ne sont pas en mesure de subvenir à leurs besoins par leurs propres moyens de bénéficier du soutien des travailleurs sociaux mis à leur disposition par l'État providence[623]. Or, on constate que ces assistants sont capables de travailler mais incapables de le faire selon les normes sociales établies. Il ne fait aucun doute que des réponses à la question sociale ont toujours été données, mais sont-elles appropriées ?

Dans les écrits F. Dumont, S. Langlois, et Y. Martin, il a été aussi exprimé que certaines des solutions proposées contribuent à la *"fragmentation des problèmes sociaux"*, c'est-à-dire à la dispersion des vues à offrir[624]. R. Castel considère qu'une interprétation fondée sur une détérioration des relations sociales ne peut conduire à une solution adéquate de la question

[621]S. Paugam, *Le lien social, Op. Cit.,* p. 148.
[622]*Ibid*., p. 149.
[623]*Ibid*., p. 150.
[624]Y. Martin, *Loc. Cit.,* p. 129.

sociale. Il existe, en effet, des problèmes sociaux spécifiques et une série de difficultés qui doivent être résolus simultanément. La question sociale nécessite une structuration générale afin d'intégrer le statut du salarié. Il faut pour cela examiner les attributs attachés au travail afin de caractériser le statut qui place et classe un individu dans la société et qui semble s'imposer définitivement au détriment des autres.

En général, il n'y a pas de consensus sur les solutions proposées au problème social et une nouvelle étude de la question sociale est nécessaire. R. Castel est contre la fragmentation de la question sociale et la limitation à une partie du problème sous l'aspect de l'assistance sociale. Les problèmes sociaux doivent être considérés dans leur contexte global. Il dit, par exemple, que :

> *" Ce n'est pas le dépôt de mendicité ou les galères qui peuvent affecter de manière significative la condition de la population. À la veille de la révolution, il est clair que les frontières entre les domaines de l'intégration, de la vulnérabilité, de l'assistance et de la ségrégation doivent être redessinées sur de nouvelles bases"*[625].

Les problèmes sociaux sont l'expression d'un mal profond qui doit être résolu non pas par la seule aide, mais par l'intégration sociale. Les auteurs Y. Martin et autres confirment que la question sociale se pose au plus profond du concept d'égalité, là où se pose le problème de la participation. Ce point de vue est également partagé par S. Paugam, qui tente de convaincre que les liens sociaux sont pris dans un *"système d'entrecroisement normatif "*. Il estime que chaque société a sa propre façon de combiner les liens sociaux et d'apporter des réponses ciblées à leur affaiblissement, si certains autres groupes de population ne sont pas intégrés. C'est pourquoi les différentes approches prennent des formes différentes[626]. Mais, il est aussi vrai que des solutions plus globales à la question sociale sont possibles. C'est pourquoi S. Paugam appelle à une *"nouvelle solidarité"*, qui est en fait une *"solidarité de participation"*.

Ces différentes analyses montrent les limites de l'action sociale comme une réponse unique à la question sociale. Elles l'insèrent dans une perspective de recherche de solutions élargie à la dimension globale. C'est pourquoi, on peut confirmer que l'appel à aborder les

[625]Ibid., p. 274.
[626]Cf. R. Castel, *Les formes éléments de la pauvreté, Op. Cit.*

problèmes liés à la question sociale dans le cadre du dialogue social est bien fondé. Mais, quel est l'intérêt d'une telle étude ?

1.2.2.1. La nécessité du dialogue social

L'étude de la question sociale est avant tout politique. Puisque discutée que dans un contexte politique, elle peut faire l'objet d'un dialogue social.

C'est pourquoi, R. Castel reconnaît que la question sociale a toujours fait l'object de politique publique. Des efforts ont été déployés au cours des dernières décennies pour élaborer de nouvelles réformes du droit du travail, y compris les contrats permanents. Il a toutefois souligné que *"le chômage et l'emploi précaire sont les conséquences de ces nouvelles formes de restructuration de l'emploi, à l'ombre des restructurations industrielles et de la lutte pour la compétitivité"*[627].

Il aborde le mot clé de la réforme du marché du travail, la "flexibilité", un concept qui vise à rendre les conditions du marché du travail flexibles en fonction de circonstances spécifiques. Il la considère comme un outil pour les entreprises compétitives. Autrement dit, la flexibilité fait partie d'un discours apologétique au service de la concurrence industrielle et mérite d'être réexaminée. Il dit:

> *« [E]lle exige que l'opérateur soit immédiatement disponible pour adapter aux fluctuations de la demande. Gestion en flux rendu, production à la demande, réponse immédiate aux alias des marchés sont devenus les impératifs catégoriques du fonctionnement des entreprises compétitives. Pour les assurer, les entreprises peuvent avoir le recours à la sous-traitance (flexibilité externes) ou former son personnel à la souplesse et à la polyvalence afin de lui permettre de faire face à toutes gammes de situations nouvelles (flexibilité interne) »*[628].

Ce mécanisme permet à l'entreprise d'exclure ceux qui ne sont pas en mesure de faire avancer sa production[629]. Cela dit, l'entreprise de croissance constituait une matrice organisationnelle pour la société salariale. Il donne l'image d'une cohésion sociale toujours problématique et de l'antagonisme entre le capital et le travail.

---

[627] *Ibid*., p. 469.
[628] *Ibid*., p. 650.
[629] *Ibid*., p. 651.

De nombreux rapports ont insisté sur la nécessité d'une politique qui puisse, par exemple, gérer *"les turbulences sociales en créant un minimum d'échanges et d'activités dans la zone menacée par l'anomie"*[630]. Il s'agit de développer un optimisme qui consiste à voir dans ces pratiques d'entretien les conditions d'une *"nouvelle citoyenneté"*[631]. R. Castel recommande de repenser la question sociale sous un angle différent, de saisir l'opportunité de la contrainte globale et de la négociation collective avec les partenaires représentatifs[632], de définir un ensemble de problèmes et d'établir les paramètres contrôlables, et de discuter des variables[633]. Comment les reformes sont possibles ?

Malgré la critique de l'incapacité actuelle de l'État à soutenir l'action sociale, son rôle en tant qu'acteur central dans la réponse aux problèmes sociaux, telle que défendue par R. Castel, reste un argument valable[634]. La revalorisation de l'État en tant qu'acteur central dans la réponse aux problèmes sociaux reste un argument valable. Ce qu'il faut changer, c'est la formulation selon laquelle l'État élabore des stratégies et amène les partenaires à les accepter. Elle reste un acteur incontournable dans la logique de la négociation et, comme les autres partenaires, elle est appelée à prendre en compte les points de vue des autres partenaires. Il s'agit d'une condition de participation et de délibération qui représente la décision commune, résultat de concessions et de compromis. Toutefois, le rôle de l'État doit être pris en compte pour garantir que les décisions prises soient respectées et appliquées[635]. Il doit résister au risque en mettant en place un solide système de garanties autour du travail.

Mais la nature de l'État que vise R. Castel est celui de l'État social-démocrate doit aborder la question sociale ; il s'agit, selon lui, de la conception consommée de l'État social lorsqu'il réalise pleinement ses ambitions[636]. Il explique que tout État moderne est obligé de "faire du social" afin de compenser certains dysfonctionnements et d'assurer un minimum de cohésion sociale. Mais c'est à travers l'idéal de la social-démocratie que l'État social est établi

[630]Castel, *Laquestion sociale*, *Op. Cit.*, p. 994.
[631]Voir, à ce sujet, J. Roman, *Ville, exclusion, citoyenneté. Entretiens de la ville*, Paris, éd. Esprit, 1993. Adde R. Castel, *Op. Cit.*, p. 644.
[632]*Ibid*., p. 692.
[633]*Ibid*., p. 693.
[634]*Ibid*., p. 625.
[635]*Ibid*., p. 44.
[636]*Ibid*., p. 625.

comme principe de gouvernance sociale. L'État libéral le fait aussi, mais à contrecœur, et l'État socialiste le fait parce qu'il ne peut pas promouvoir un changement radical. Mais pour l'État socialiste, les réformes sociales sont en soi un bien, car elles marquent des étapes vers la réalisation de son propre idéal. Les réformes sont le moyen d'atteindre son idéal politique[637].

L'État social-démocrate est peut-être un type idéal qui n'existe pas physiquement, mais il a été une source d'inspiration pour la réalisation de ce que J. Le Goff exprime dans ces pages lorsqu'il parle du *"gouvernement [qui] permet aux employeurs et aux syndicats de coopérer avec l'État dans des tâches d'intérêt commun"*[638]. Mais il existe certaines caractéristiques de ce type d'État. Des configurations similaires existent plus ou moins systématiquement dans différentes constellations sociales. Cela peut s'expliquer par la présence d'associations et d'autres organisations qui prétendent avoir la légitimité d'agir au nom de la société. La multiplicité des acteurs opérant dans un même domaine soulève la question de savoir comment l'État peut contrôler cette forme d'organisation.

En conclusion, les auteurs soulignent aussi une certaine ambiguïté dans ce que Dumont appelle *"le même champ de construction des phénomènes sociaux"*, c'est-à-dire dans les différentes perceptions de ces problèmes sociaux et la frontière entre norme et normalité. Car il est facile de transformer ce qui peut être perçu comme un crime en une perception sociale (ce qui semble être l'erreur du capitalisme). Les crises deviennent des normes sociales. Ceci montre le manque d'une vision globale de la société qui doit émerger d'une concertation et d'une fabrique commune des normes. Il faut à ce sujet des conditions objectives qui permettent par exemple que les inégalités soient décelées ou soient perçues par tous comme un problème social et que la société elle-même valorise l'égalité pour que les situations de pauvreté soient rendues insupportables. Ces conditions ne peuvent être créées qu'avec la possibilité d'une concertation et de discussion entre tous. Ces observations montrent que les problèmes sont traités de manière inadéquate et inappropriée. Les solutions au problème social doivent être envisagées autrement.

[637] *Ibid*., pp. 625-626.
[638] Cf. J. Le Goff, *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « L'univers des normes », 2004, p. 227.

1.2.2.2. L'élaboration des politiques économiques et sociales

La participation des groupes d'intérêt à l'élaboration des politiques publiques, en tant qu'impératif délibératif de l'action politique contemporaine[639], s'applique également à l'Afrique subsaharienne. C'est le cas au Burkina Faso où la consultation qui, au-delà de la controverse doctrinale[640], devient un espace de dialogue dans lequel les acteurs, aussi hétérogènes soient-ils, discutent de l'élaboration d'une politique commune. Les travaux de Th. Delville, D. Thieba, C. Valette, C. Baron, R. Mongo, Ouedraogo entre d'autres sur l'élaboration des politiques foncières permettent de comprendre les jeux de négociation collective qui se jouent dans le contexte de l'élaboration des politiques publiques.

À cet égard, il est particulièrement utile de noter que, dans le récit de Th. Delville et D. Thiba, la participation à l'élaboration des politiques publiques présente des défis liés aux intérêts divergents des parties prenantes[641]. Certaines parties prenantes visent à formaliser les droits de propriété privée comme condition pour stimuler l'investissement et promouvoir le décollage économique[642]. En effet, le ministre de l'agriculture, qui est très influent dans le régime en place, lance un projet d'agrobusiness. En tant que stratégie de développement agricole, ce projet favorise le regroupement des élites urbaines investissant dans l'achat de terres[643]. D'autres craignent une politique qui risque de la déstructurer et de déstabiliser les sociétés traditionnelles qui fonctionnent sur la base du droit coutumier. Le défi consiste à protéger les droits fonciers locaux contre les abus des pouvoirs administratifs et à renforcer leur capacité d'adaptation aux changements techniques et économiques[644].

---

[639]L. Blondiaux et Y. Simonier, « L'impératif délibératif », in *Politix*, Vol. 15, 1/2002, Démocratie et délibération, pp. 17-35. Y. Sintomer, « Délibération et participation : affinité élective ou concepts en tension ? », in *Participations*, n°1, 1/2011, pp. 239-276.

[640]J. E. Beuret, 2012, « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment », *Loc. Cit.*, pp. 81-86. H. Touzard, 2006, « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique », *Loc. Cit.*, pp. 67-74.

[641]Th Delville, D. Thieba, « Débat public et production des politiques publiques au Burkina Faso. La politique nationale de sécurisation foncière », in *Participation*, n°11, 1/2015, pp. 213-236.

[642]*Ibid*., p. 117.

[643]*Ibid*., p. 218. Voir aussi Zongo M., 2010, « La dimension foncière de l'agrobusiness au Burkina Faso : Étude de cas dans la province du Ziro », *Les Cahiers du CERLESH, XXV*, n° 35, pp.127-159. M. Ouedraogo, Les *nouveaux acteurs et la promotion des activités agro-sylvopastorales dans le sud du Burkina Faso*, *Dossiers Zones Arides* (118), Londres, IIED, 2003.

[644]Pour la question des enjeux de la reforme du droit foncier, voir aussi B. Tallet, 2009, « La Réorganisation Agraire et Foncière au Burkina Faso (1984-2004). Vingt ans de décalage entre cadre

À cela s'ajoute le conflit de sources, qui rend la situation délicate[645]. La Loi sur la Restructuration Agraire et Foncière (RAF), promulguée sous le régime de T. Sankara dans les années 1980, est défavorable aux propriétaires traditionnels. Car elle vise à mobiliser les terrains par l'État à des fins d'investissement. La Loi de Rectification de 1991, au contraire réhabilite les pouvoirs des propriétaires coutumiers leur donnant le droit à la propriété privée. Une autre Loi introduit la pratique du procès-verbal (PV de constatation de possession de terrain ou de palabre) issu de la palabre et permet de formaliser le transfert de terres dans les zones rurales. Cette situation a de profondes conséquences sur la politique foncière du Burkina Faso. Comme la RAF ignore les droits fonciers locaux, elle ne peut pas s'attaquer aux problèmes de l'insécurité foncière et des conflits dans les zones rurales, qui ne cessent de s'aggraver. Les pouvoirs publics sont juridiquement impuissants. L'État ne dispose d'aucun instrument pour réglementer les transactions foncières commerciales particulièrement développées[646]. De tous côtés, les tensions entre les peuples autochtones et allogènes s'accentuent. Le protocole de la palabre ne relève pas l'ambiguïté sur le contenu des transferts de terrain et n'évite pas la manipulation par les acteurs urbains qui négocient avec les propriétaires habituels sur le droit d'usage afin d'être cédés comme propriété par l'État. Comment analyser cette situation ?

Les acteurs du dialogue social sont identifiés. La population autochtone représente les propriétaires fonciers traditionnels. Les nouveaux investisseurs fonciers sont les élites urbaines qui achètent les terrains pour les développer[647]. En plus de ces deux principaux

---

légal et pratiques locales », in J.-P. Colin, P.-Y. Le Meur et É. Léonard (dir.), *Les politiques d'enregistrement des droits fonciers. Du cadre légal aux pratiques locales*, Paris, Karthala, 2009, pp. 141-166. É. Le Roy, « La sécurité foncière dans un contexte africain de marchandisation imparfaite de la terre », In C. Blanc-Pamard, L. Cambrézy (dir.), *Terre, terroir, territoire, les tensions foncières*, Paris, Orstom, 1997, pp. 455-472. P. Mathieu, « La sécurisation foncière, entre compromis et conflits : un processus politique » in Mathieu Laurent et Willame (dir.), *Démocratie, enjeux fonciers et pratiques locales en Afrique, conflits, gouvernance et turbulences en Afrique de l'Ouest et centrale*, Paris, Cedaf/L'Harmattan, 1996. E. Le Roy, A. Karsenty et A. Bertrand, La *sécurisation foncière en Afrique : pour une gestion viable des ressources renouvelables*, Paris, Karthala, 1996.

[645]Th Delville, D. Thieba, *Loc. Cit.* p. 217-218.

[646]C. Lund, « Les réformes foncières dans un contexte de pluralisme juridique et institutionnel : Burkina Faso et Niger », in G. Winter (dir.), *Inégalités et politiques publiques en Afrique. Pluralité des normes et jeux d'acteurs*, Paris, Karthala, 2001.

[647]M. Ouedraogo, *Les nouveaux acteurs et la promotion des activités agro-sylvopastorales dans le sud du Burkina Faso, Dossiers Zones Arides* (118), Londres, IIED, 2003.

acteurs du conflit, il y a l'État dont le rôle reste flou[648]. Son incapacité à régler les conflits a conduit à l'émergence de nouveaux acteurs dans l'arène publique. Des associations se créent et sont à la recherche de projets innovants pour remédier à la situation. L'intervention des acteurs extérieurs (la coopération française et autre bailleurs) est suivie par un soutien technique aux associations de lutte. L'émergence de nouveaux acteurs réduit le pouvoir de décision des pouvoirs publics. Ils montrent que l'État n'a plus le monopole exclusif du projet de politique foncière. En plus de tous les acteurs, la présence d'experts burkinabés ayant *« une excellente connaissance du monde rural »* doit également être soulignée[649]. Les consultants, les chercheurs et les entrepreneurs de groupes de réflexion sont l'organe qui examine la situation et fournit des connaissances qui éclairent les parties en discussion[650]. Leur tâche consiste à mener des enquêtes pour faire la lumière sur la situation.

Ensuite, il est important de prêter attention au cadre institutionnel qui se met progressivement en place et qui traduit une nouvelle forme de consultation entre les différents acteurs. C'est le rôle important que le Comité National pour la Sécurisation Foncière en Milieu Rural (CNSFMR). Sa difficile tâche est d'apporter une voix indépendante dans les débats où s'affrontent différentes formulations d'un intérêt particulier ou général[651]. Le CNSFMR constitue le cadre de référence pour l'élaboration d'un avant-projet par le biais d'un questionnaire soumis aux auteurs pour réflexion. C'est également le forum de discussions informelles dans lequel l'idée de développer une politique foncière rurale est née. Il est donc le lieu où se construit un consensus social sur les différentes options ou sensibilités politiques. L'élément institutionnel fournit un cadre pour l'intervention du gouvernement afin d'initier un dialogue social sur les politiques publiques, mais aussi pour les différents acteurs qui se réunissent pour gérer leur conflit.

---

[648]Cf. P. Lavigne Delville, « Du nouveau dans la "participation" au développement ? Populisme bureaucratique, participation cachée et impératif délibératif », in E. Jul-Larsen, P.-J. Laurent, P.-Y. Le Meur, E. Léonard (dir.), *Une anthropologie entre pouvoirs et histoire. Conversations autour de l'œuvre de Jean-Pierre Chauveau,* Paris, APAD-IRD-Karthala, 2011, pp.161-188.

[649]H. Ouedraogo, « De la connaissance à la reconnaissance des droits fonciers africains endogènes », Études *rurales*, n° 187, 1/2011, pp.79-93.

[650]Cf. X. Godard, « La place de l'expertise dans le débat. Appréciations tirées d'une expérience interne à la commission », in *Le débat public : une expérience française de démocratie participative*, 2007, pp. 201-206.

[651]M. Glatron, « Les enjeux de l'expertise démocratique », In *Vacarme*, n° 3, pp. 27-28.

À partir du rôle du CNSFMR, il est aussi important de réfléchir au rôle de l'expertise réglementaire dans les négociations collectives. Grâce aux études de terrain, les experts établissent des diagnostics, mettent à jour et complètent les informations sur la sécurité des zones couvertes par les réglementations habituelles. Ils discutent des conflits auxquels sont confrontés les acteurs, des moyens de les résoudre et en tirent des enseignements pratiques, qu'ils adressent sous la forme d'un rapport préliminaire pour la formulation d'objectifs de politique publique aux décideurs, qui sont les principaux acteurs, et aux autorités. Cet aspect soulève la question du rôle de l'expertise dans l'élaboration des politiques publiques.

L'expertise est considérée comme répondant aux besoins des organismes publics qui recherchent des informations, des arguments et des conseils sur leurs stratégies pour parvenir à un compromis[652]. Dans le sens où il s'agit d'une tentative de compréhension des situations sociales basée sur des preuves scientifiques, elle fournit une explication compréhensible des situations contextuelles et problématiques[653]. Elle crée une base minimale de "*connaissances communes*" qui explique le recours à un tiers externe, considéré comme ayant une connaissance profonde et large du problème en question, tout en se réservant la possibilité de l'utiliser pour former un jugement personne[654]. La situation actuelle, comme l'illustre le débat sur la gestion des terres au Burkina Faso, exige une maîtrise rationnelle du problème et des décisions responsables de la part de tous les acteurs. L'objectif est d'éviter les incertitudes qui entourent l'action publique. Parce qu'elle nécessite une plus grande coordination et négociation entre tous les acteurs - politiques, professionnels, syndicaux et institutionnels - afin d'atteindre les objectifs souhaités, l'expertise s'est avérée être un instrument indispensable du dialogue social. Le potentiel des politiques publiques doit ainsi être fondé sur la capacité des parties prenantes à rechercher des solutions réelles et durables. Le problème est que l'expertise fait l'objet de nombreuses critiques : traite-t-elle les problèmes objectivement et sans compromettre les parties prenantes ?

[652]Cf. S. Sauragger, « L'expertise : un mode de participation des groupes d'intérêts au processus décisionnel communautaire », *Rev. fr. sc. po.*, vol. 52, 4/2002, pp. 375-401.
[653]Voir la théorie des acteurs-réseaux cf. : M. Callon, « Sociologie de l'acteur-réseau », in M. Akrich, M. Callon, et B. Latour, *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Paris, Press , 2013.
[654]J. L. Bourillon, « Expertise scientifique en société : regard communicationnel », In *Hermès*, n° 64, 3/2012, pp. 14-21.

Le recours à l'expertise implique la mobilisation de connaissances spécifiques et spécialisées dans les processus d'évaluation, de décision et de mise en œuvre des politiques publiques. C. Delmas explique que les connaissances explicites qui peuvent être mobilisées pour l'action[655]. Ces connaissances caractérisées par leurs objectifs pratiques et dépendantes de l'action. Dans son analyse des politiques publiques, D. Saint Martin distingue deux (2) finalités de l'expertise[656]. Au niveau de l'étude (i), il donne la priorité à l'analyse des politiques publiques dans le but de les améliorer. Au niveau pratique (ii), elle favorise la connaissance, les objectifs attendus et évalue l'influence que les idées, les règles ou les théories des experts peuvent avoir sur l'élaboration des politiques publiques. Toutes ces caractéristiques montrent que l'expertise est un acte désintéressé. Pour cette raison, C. Got considère que l'indépendance est l'une des conditions pour que l'expertise puisse poursuivre ses objectifs de manière neutre[657]. Lorsque l'expertise n'est plus monopolisée par les pouvoirs publics, son indépendance lui confère une qualité d'intervention dans les négociations. Sur la base de ces éléments, comment l'objet du dialogue social a-t-il été construit ?

Le dialogue s'est concentré sur le conflit. Les groupes d'intérêt ont parfois des positions asymétriques et diamétralement opposées les unes aux autres. Le potentiel de conflit entre ces parties prenantes se reflète, d'une part, dans la tendance de la population autochtone à conserver les droits acquis en vertu du droit coutumier. D'autre part, les intérêts des investisseurs dans le secteur agro-industriel peuvent faire l'objet d'une revendication légitime du droit d'accès à la terre et au développement économique et social. La responsabilité des autres acteurs et leur droit d'intervenir dans les conflits se développent autour de ce conflit. La négociation est ici motivée par la nécessité de développer une politique commune impliquant les différents acteurs. Cela a été renforcé par une rhétorique participative qui met l'accent sur le consensus afin de réduire les différences de positions et d'intérêts et d'entamer des négociations qui devraient aboutir à un compromis, à travers une discussion sur la proposition de réforme de la législation foncière dans les zones rurales. Mais il est aussi nécessaire de

[655]C. Delmas, *Sociologie politique de l'expertise*, Paris, La découverte, 2011.
[656]D. Saint Martin, « Expertise », in L. Boussaguet, J. Sophie, P. Ravinet (dir), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010, pp. 266-274.
[657]C. Got, *L'expertise en santé publique*, PUF, Coll. : « Que sais-je ?», pp. 53-67 ; voir aussi les formes particulières de l'expertise : la justice et l'expertise organisationnelle, pp. 88-100.

réfléchir à la mise en œuvre du dialogue social sur le processus d'élaboration des politiques publiques en matière de législation foncière au Burkina Faso : comment est-il mené ?

Le départ du dialogue social a été celui de la consultation, caractérisée par la recherche d'un consensus fondé sur des valeurs communes, la catégorisation des acteurs et la nature du futur débat[658]. L'objectif est de partager un diagnostic avec des acteurs hétérogènes ayant des intérêts divergents et de trouver un compromis. En ce qui concerne les participants, malgré une large mobilisation, le *forum* n'est pas ouvert à tous. La sélection des acteurs obéit à la fois à des critères de pertinence et de légitimité[659]. Le principe de légitimité, qui consiste à encourager l'adhésion du public, permet par exemple, de choisir parmi des groupes moins organisés tels que les représentants des agriculteurs, les investisseurs de l'agro-industrie et les chefs des terres dont le système n'est pas vraiment représentatif et dont la légitimité est variable en raison de leur manque d'organisation.

La nature des forums et ateliers dans un cadre régional, selon le type de catégories d'acteurs qui précèdent les discussions, est une question de consultation, dont le but est de permettre aux experts de recueillir les points de vue des participants sur la conception du projet[660]. Toutefois, ils peuvent, dans le sens de J. E. Beuret, être considérés comme une consultation dans la mesure où l'échange permet aux participants de clarifier leurs préférences après les avoir confrontées à celles des autres[661]. La consultation permet ainsi d'identifier les préférences conflictuelles et de formaliser le consensus de principe et de négocier la version finale du projet[662]. À l'échelle nationale, les travaux des *forums* et ateliers des participants

[658]Cf. Y. Papadopoulos & P. Warin, « Are innovative, participatory and deliberative procedures in policy making democratic and effective? », *European Journal of Political Research, n°* 46, 4/2007, pp. 445-472. *Idem*. « Major findings and paths for research: A concluding note », *Op. Cit*., pp. 91-605.
[659]Cf. M. Brugidou, A. Jobert et I. Dubien, « Quels critères d'évaluation du débat public ? Quelques propositions », in C. Blatrix, L. Blondiaux, J.-M. Fourniau, B. Hériard Dubreuil, R. Lefevre, M. Revel (dir.), *Le débat public : une expérience française de démocratie participative*, Paris, La Découverte, 2007, p.305-317 (spéc. p. 307).
[660]Ph. Lavigne Delville, A. Mansion et R. Mongbo (dir.), « Sécurisation foncière et gestion communale en milieux rural et urbain (Afrique de l'ouest et Madagascar). Problématique et questions pour l'atelier » in *Vers une gestion foncière communale : stratégies, outils et conditions de réussite (Afrique de l'Ouest et Madagascar).* Actes de l'atelier d'échanges de pratiques (Cotonou, 20-25 octobre 2008), Gret/CEBEDES, pp. 7-24.
[661]J. E. Beuret, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertative : un "Point de passage transactionnel" », *Loc. Cit.*, pp. 43-60.
[662]Ibid. , p. 44.

peuvent être considérés comme des délibérations flexibles car ils contribuent à redéfinir le contenu du projet en cours.

L'apport de cette réflexion repose essentiellement sur la politique foncière. Mais, elle est applicable à toute politique publique dont l'organisation et les procédures sont nécessaires à la consultation et à la négociation. Les politiques publiques élaborées de cette manière permettent d'obtenir un consensus entre toutes les parties prenantes et de réduire les conflits futurs, précisément parce que chaque partie prenante a le sentiment d'avoir un intérêt dans les lois qui sont élaborées. Cette approche a fait ses preuves dans l'élaboration de la politique foncière au Burkina Faso et a contribué à la réalisation des principes démocratiques : l'acceptation des différentes positions et la participation de tous à un projet commun de droit foncier.

2. Quelle est la finalité du dialogue social ?

En tant que caractère qui tend vers un but et le fait qu'il soit poursuivi (y compris les moyens utilisés pour atteindre ce but), la "*finalité*" est un concept approprié pour parler de la portée du dialogue social[663].

La définition de l'OIT décrit ainsi l'objectif du dialogue social :

> *« L'objectif principal du dialogue social en tant que tel est d'encourager la formation d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail ainsi que leur participation démocratique. Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes, de promouvoir la bonne gouvernance, de favoriser la paix et la stabilité sociale et de stimuler l'économie »*[664].

Les éléments à déchiffrer à travers cette définitions sont : (a) la promotion de la recherche d'un consensus entre les principaux acteurs du monde du travail et leur participation démocratique, (b) la résolution de questions économiques et sociales importantes, (c) la promotion de la bonne gouvernance, (d) la promotion de la paix et de la stabilité sociale, et (e)

[663]En ce qui concerne la définition de la finalité du dialogue, on se refère à l'analyse précédante : cf. *supra,* p. 167.
[664]Voir la définition de l'OIT : http://www.ilo.org/public/french/dialogue.

la stimulation de l'économie. En abordant cette thématique, la question est de savoir si l'objectif du dialogue social doit prendre en compte les aspirations démocratiques.

Ces éléments peuvent être analysés soit en termes de (a) politique de promotion de la mise en œuvre des conventions collective, soit en termes de (b, c, d et e) résolution des conflits d'intérêts économiques et sociaux.

2.1. La formation des accords/conventions collectives

Le dictionnaire G. Cornu précise le sens de la convention collective en la désignant comme un acte juridique conclu entre un employeur et un groupe de travailleurs ou entre plusieurs organisations de travailleurs dans le but de déterminer le comportement de leurs membres[665]. Le Code du travail, à l'exemple du droit camerounais, prévoit qu'une convention collective est un accord entre un ou plusieurs syndicats ou représentants de syndicats et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou tout autre groupe d'employeurs ou des représentants d'un ou plusieurs employeurs seulement[666]. L'accord fait donc référence à un type d'accord important.

Il existe en effet plusieurs types de conventions collectives : les accords d'entreprise sont conclus par des syndicats d'employeurs et de salariés, les accords sectoriels ou multilatéraux sont conclus par des organisations regroupant plusieurs employeurs et salariés[667].

L'intérêt de la recherche réside dans le fait que les conventions collectives sont le résultat de négociations collectives sur les conditions de travail. En principe, celle-ci détermine les droits et obligations mutuelles de chaque partie dans la relation entre les

[665]G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, Coll.: « Quadrige », 2016, p.270.
[666]Art. 52 al.1, *C. Trav.* Cameroun ; Loi n°92-007 du 14 août 1992. Adde: R. E. Okomen Tsague. «La nature juridique des conventions collectives en droit social camerounais » ; Par. 2020. ffhal-03030976f.
[667]Cf. A. Jobert, *Les espaces de négociations collectives, branches et territoires*, Toulouse, Octares, 2000. A. Jobert, J.-D. Renaud, J. Saglio & M. Tallard (dir), Les *conventions collectives de branches : Déclin-renouveau,* Ceraq « Etudes », 1993, pp. 53-62. P. Adam, « La négociation des conventions et accords collectifs de travail », *RJS*, 2016, p. 403

partenaires sociaux. Au moins lorsqu'il s'agit de négociations, les différents acteurs parlent le même langage. Il est de la responsabilité des acteurs de donner la priorité à la négociation de conventions collectives afin d'établir une protection sociale dans l'entreprise. Mais la formation des accords doit prendre en compte les différentes dimensions de la légitimité de la production contractuelle : la légitimité de la protection des intérêts économiques (les besoins matériels de l'entreprise et des salariés) et la légitimité de la protection des droits et des conditions de travail. L'enjeu est double car les travailleurs perçoivent la protection comme un droit acquis auquel il est difficile de renoncer, tandis que les entreprises y voient non seulement une incitation à produire mais aussi une charge difficile à supporter. Comment, dès lors, concilier ces différents niveaux de légitimité dans la formation d'un accord ? Il faut pour cela examiner les questions clés de la formation d'un accord à deux niveaux : celui de la protection salariale et des intérêts économiques entre patronat et salariés.

2.1.1. La question de la protection juridique

Cependant, la protection sociale est perçue différemment. Si les travailleurs d'une entreprise y voient un droit acquis et l'objet de leur colère, alors pour l'employeur, c'est aussi la responsabilité de l'entreprise de tenir ses promesses. Dans tous les cas, il s'agit d'un moyen de protéger les droits sociaux des employés travaillant dans le même secteur d'activité, par le biais de négociations entre les représentants des syndicats et les représentants des organisations d'employeurs. L'objectif est de fixer des normes aussi proches que possible des travailleurs afin de tenir compte de leurs caractéristiques professionnelles.

Les études de J. C. Awomo Ndongo sur le lien entre la protection et croissance au Cameroun, tentent de démontrer que la protection sociale est un élément favorisant la production industrielle[668]. La protection sociale est un système de redistribution qui socialise les relations de travail, tout en augmentant le niveau de sécurité des travailleurs contre les risques et en affectant leur capacité à être plus productifs. L'employeur peut accepter de négocier et relever le niveau du groupe de travail en offrant un salaire plus élevé selon de

[668]J. C. Awomo Ndongo, *Protection sociale et croissance économique au Cameroun*, Memoire DEA, Sciences économiques, Université de Yaoundé II, 2008.

l'effort perceptible de l'individu dans le travail fourni. Le régime de protection est donc soutenu par un type d'argument qui, au sens taylorien, repose sur une certaine moralité et loyauté des individus qui se traduit par un sentiment d'être bien traité et qui se transforme en une volonté de faire mieux qu'avant afin de maintenir les primes stables[669].

Le système de protection peut très bien apparaître comme un stimulant ou une incitation à produire davantage. L'absence d'instruments de protection sociale pourrait alors être comprise comme un obstacle à une prise de décision efficace et à la productivité. En effet, les personnes en-dessous ou proches du seuil de pauvreté sont peu incitées à prendre des risques, à utiliser des mécanismes informels et inefficaces de partage des risques et à recourir à des techniques de production sous-optimales, autant d'éléments qui nuisent à la croissance de la productivité.

Les revendications des travailleurs ne sont parfois pas viables pour des raisons économiques. Tel est le cas dans l'analyse de F. Gbongue, F. Planchet, O. Abderrahim sur le système de retraite en Afrique subsaharienne[670], notamment en ce qui concerne les pays de la zone CIPRES de la Conférence interafricaine sur la sécurité sociale[671]. Selon cette étude, les entreprises confrontées à un problème de protection des systèmes de pension en raison de leur développement démographique rapide et de leurs difficultés économiques et budgétaires. Dans ces pays, le système de retraite obligatoire est soumis à des lois et règlements nationaux : la collecte des cotisations et la gestion par l'API. Toutefois, des régimes de pension complémentaire peuvent être négociés.

Cette situation a été identifiée par M. Kerleau, dans son analyse du cadre institutionnel de la protection sociale complémentaire pour les entreprises, ce qui soulève des questions sur

[669]S. Maugeri, *Théorie de la motivation au travail*, 2è éd. Paris, DUNOD, 2013, p. 25 sq. F. Vatin, Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? *Revue du Mauss*, n0 22, 2/2003, pp. 427-445.

[670]F. Gbongue, F. Planchet, O. Abderrahim, « État des lieux des systèmes de retraite en Afrique subsaharienne francophone », in *Revue subsaharienne d'économie et de finance*, 2015.

[671]Il est important de rappeler que le CIPRES est une institution de suivi et d'appui technique aux caisses de sécurité sociale africaines. Il s'agit de pays tels que le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, les Comores, la République centrafricaine, le Tchad, le Congo, la Côte d'Ivoire, la Guinée équatoriale, le Gabon, le Mali, le Niger, le Sénégal et le Togo, qui,

la durabilité de leurs efforts de contribution[672]. Les entreprises examineront les négociations du point de vue de la compétitivité et de la rentabilité du marché du travail. Dans ce cas, les conventions collectives offrent généralement de bonnes garanties à un niveau qui encourage les dépenses. Cependant, le modèle de protection sociale que les entreprises veulent négocier est orienté vers une plus grande solidarité en recherchant une participation plus grande et meilleure des travailleurs, quel que soit le secteur ou la taille de l'entreprise[673].

Ceci voudrait dire qu'il y a déplacement du sens premier du dialogue social comme le lieu de la revendication des droits, ou mieux encore de la justice sociale. Les conflits d'intérêts sont permanents, à tous les niveaux, et nécessitent de dépasser le niveau de la négociation. Comme l'a dit un syndicaliste à propos des négociations : « *Soit nous choisissons de les exacerber, soit, au contraire, nous essayons de les surmonter par le dialogue ; c'est presque un choix de société* »[674]. En d'autres termes, la négociation est plus qu'un moyen, c'est un choix politique de relation aux autres au service de la question de la coexistence. Par conséquent, la négociation ne peut plus être utilisée comme une simple méthode, mais comme une voie qui fait sens par rapport à un objectif. Dans ce cas, il est possible d'asseoir les revendications pour d'autres raisons jugées fondamentales.

Ces analyses changent notre compréhension du dialogue social. Il ne s'agit pas seulement de négocier des conventions collectives, mais aussi de rechercher des compromis. Le dialogue exige donc une certaine éthique de la discussion qui place l'intérêt commun au-dessus des intérêts partisans.

[672]M. Kerleau, « Le nouveau cadre institutionnel de la protection sociale complémentaire d'entreprise : quels enjeux pour les mutuelles santés ? », in *Rev. Inter. éco. Soc.*, n° 312, 2009, pp. 15–34.
[673]*Ibid*., pp. 21/22.
[674]M. Grignard, « "Si cette négociation réussit, à quoi ressemblera l'accord final?", Entretien réalisé par C. Thuderoz », in *Négociations*, 1/2016, n°25, pp. 73-87.

2.1.2. Les questions intérêt économique et la croissance

La définition de référence, donnée par l'Organisation du travail dispose :

> *« Les structures et les processus d'un dialogue social fécond sont susceptibles de résoudre des questions économiques et sociales importantes »*[675].

Cela signifie que le travail est un lieu de conflit, où les questions économiques et sociales sont centrales. Dans l'une de ses communications scientifiques de 1987, J.-P. Bonafé-Schimitt énumère les questions économiques et sociales comme suit : l'augmentation de salaire, qui est généralement liée à l'évolution économique générale, les conditions de travail, l'organisation du temps de travail et la formation professionnelle[676]. Mais l'enjeu de la négociation se cristallise autour du pouvoir de décision de l'employeur pour satisfaire les demandes des travailleurs et les coûts de l'entreprise[677]. G. Léon-Caen parle d'une *" lutte entre le capital et le travail dans leurs intérêts et leur idéologie "*, car l'univers mental des patrons et des ouvriers n'était pas le même[678]. Comment alors résoudre ce problème qui met en cause à la fois la question du respect des droits salariés et l'intérêt des entreprises ?

En vertu de leurs droits, les travailleurs ont le sentiment d'avoir acquis des droits difficiles à concilier. Les études d'O. I Ndiaye sur la crise du droit du travail sénégalais se réfèrent, par exemple, à d'importantes mesures internationales et nationales de protection des travailleurs, visant à empêcher les employeurs d'abuser de la situation économique des travailleurs[679]. Selon G. Lyon-Caen, les travailleurs ont généralement bénéficié des avantages que les négociations et la loi leur ont procurés : augmentation de salaires et exercice des droits syndicaux dans l'entreprise[680]. Les manifestations et les négociations sont les moyens utilisés par les travailleurs pour conquérir et contrôler ces droits acquis, auxquels ils ne renoncent pas.

---

[675]Voir la définition de l'OIT : http : //www. Ilo.org. /pubic/franch/dialogue/ifpdial/areas.social.htm.
[676]J.-P. Bonafé-Schimitt, « Les enjeux de la négociation collective », Communication fait à la 3è conférence de Relation professionnelle des Pays Latino-Méditéranéens, du 10 -12 septembre 1987[disponible en ligne] : https://travail-emploi.gouv.fr/publications/pdf.
[677]Un pouvoir parfois opposable aux conventions collectives et mêmes aux lois, selon E. Dockes, « Le pouvoir patronal au-dessus des lois ? La liberté d'entreprendre dénaturée par la Cour de cassation », in *Dr. Ouvr*. 1/2005, pp. 1-6.
[678]G. Lyon-Caen, « Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », *Dr. Ouvr.*, 2/2004, pp. 49-52. *Idem*., « Concentration du capital et le droit du travail. Critique de la négociation collective »
[679]O. Ndiaye, *La crise du droit de travail au Sénégal* (mémoire), UCAD, Dakar, 1994-1995, p. 20.
[680]G. Lyon-Caen, *Loc. Cit.*, p. 50.

Alors que les employeurs sont préoccupés par la productivité et n'ont pas une confiance totale dans les négociations collectives. Ils y voient une perte de temps et un obstacle au fonctionnement de l'entreprise. G. Lyon-Caen semble justifier un tel argument par la position de la doctrine économique libérale qui met en avant la protection offerte par la législation du travail et la législation sociale pour souligner l'inefficacité économique. Ce mouvement vise à améliorer les conditions de productivité du travail, la balance commerciale, la croissance et la compétitivité au détriment de la protection des travailleurs. Le contenu protecteur du droit du travail est considéré comme une source d'inefficacité économique et les nécessités économiques voudraient que les exigences soient supprimées. Selon cet argument, les mesures qui imposent les négociations ne sont pas favorablement accueillies par le patronat[681]. Cependant il convient de rappeler qu'il n'existe pas de solutions libérales toutes faites applicables dans la société et que la solution peut se trouver du côté de la raison, ce qui permet de prendre l'entreprise et de rechercher une solution appropriée.

Avec la crise, la complexité croissante des systèmes de sécurité sociale et la rigueur du droit du travail, combinées à un environnement économique et financier incertain, ont donné lieu à des questions difficiles, voire controversées, touchant aux intérêts des employeurs et des travailleurs. Le problème est devenu un problème social et l'État ne peut rester indifférent alors que son influence sur la politique économique et sociale s'accroît, ce qui soulève d'importantes questions quant à ses pouvoirs et responsabilités vis-à-vis des organisations d'employeurs et de travailleurs[682]. L'influence de l'État est de plus en plus importante dans la politique économique et sociale. Cette situation soulève des questions quant à ses pouvoirs et responsabilités vis-à-vis des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Dans leurs réflexions communes, E. Peskin, J. Porta, J. Saches et C. Wolmark estiment que dans une situation économique défavorable, il est logique de se tourner vers l'objectif de

[681]J. Bunel, J. Saglio, « La faiblesse de la négociation collective et le pouvoir patronal », in *Sociologie du travail*, 19e année, n°4, 10-12/ 1977, pp. 383-401.
[682]G. Lyon-Caen, *Loc. Cit.*, p. 58.

concilier les droits des travailleurs avec les intérêts économiques[683]. La justification est double.

D'une part, il a été affirmé que les droits sociaux font également partie de l'efficacité économique des entreprises et que leur l'acquisition contribue à améliorer la qualité de la main-d'œuvre[684]. Les travailleurs trouvent dans le respect de leurs droits une source de motivation dont les conséquences sont bénéfiques pour l'entreprise. L'accent est mis sur la participation des employés dans l'entreprise. Alors que l'exercice unilatéral du pouvoir patronal est critiqué, comme étant une source d'inefficacité économique. La réponse à la crise doit donc être de nature structurelle, en donnant ou en développant le droit à la participation des salariés. Il est donc nécessaire de renforcer les instances représentatives des travailleurs, le renouvellement de la négociation collective et la mise en œuvre du droit d'expression en tant que salarié.

D'autre part, l'entreprise elle-même a besoin d'être protégée. Cela change considérablement le sens de la législation et des relations professionnelles. La loi ne servira pas seulement la production des travailleurs, mais aussi la production de l'entreprise. Les récentes réformes législatives, qui ont eu lieu dans les années 1990, ont eu un impact majeur et ont été ressenties comme un séisme dans le monde du travail africain[685]. Mais au-delà de ces controverses, il existe une réalité incontournable liée à une certaine éthique qui consiste à faire de l'entreprise un bien commun pour l'employeur et le travailleur.

Ces négociations ouvrent la voie à la réflexivité dans la gestion des relations professionnelles. La flexibilité est une technique permettant de s'adapter aux circonstances économiquement pratiques et de les combiner avec les exigences du droit du travail. Parallèlement, des mesures telles que les allocations de chômage, le travail temporaire, etc. contribuent à protéger le droit à l'emploi. Mais n'y a-t-il pas d'autres intentions cachées derrière ce concept même ? Cette question est pertinente dans la mesure où G. Lyon-Caen estime qu'une autre lutte est nécessaire si la flexibilité est synonyme d'allègement, c'est-à-dire

[683]E. Peskin, J. Porta, J. Saches et C. Wolmark, « Protection et efficacité économique : un couple en crise » , *Dr. Ouvr.*, n° 763, 2/2012, pp. 69-77.
[684]*Ibid*., p. 72.
[685]P.G. Pougoué, *Le petit séisme* du 14 août. 1992, *R.J.A.*, 1994, p. 67 et s.

la flexibilité du droit du travail. Il faudrait s'éloigner d'une vision instrumentale du droit en faveur de l'employeur[686]. La recherche de la protection de l'entreprise ne doit en aucun cas compenser l'employeur pour les exigences de la protection des droits des travailleurs. La flexibilité doit s'accompagner de mesures concrètes pour garantir le respect des droits des travailleurs et la protection de l'entreprise.

Selon les auteurs E. Peskin, J. Porta, J. Saches et C. Wolmark, la solution réside dans la neutralité axiologique et dans la réalisation de toutes les fonctions du droit du travail, c'est-à-dire assurer la fonction sociale du droit du travail pour protéger les travailleurs et la fonction économique correspondante pour protéger l'entreprise[687]. Cette perspective établit un lien avec la négociation collective et les pratiques démocratiques d'action et de décision.

2.2. L'intérêt de la participation

Le principal objectif du dialogue social est d'associer les partenaires sociaux à la gestion de l'entreprise. Elle peut être étudiée à travers les thèmes de la bonne gouvernance d'entreprise et du social et de l'égalité.

2.2.1. La bonne gouvernance des entreprises

Avant d'examiner l'objectif du dialogue social dans la promotion de la bonne gouvernance et de la participation démocratique, essayons d'abord de comprendre d'abord la signification de ces deux expressions : *"bonne gouvernance"* et *"participation démocratique"*.

Dans l'un de ses livres, G. Hermet affirme que la bonne gouvernance est une pré-inscription de la Banque mondiale et de ses experts dans les années 1980 comme une recette

[686]G. Lyon-Caen, *Loc. Cit.*, p. 73.
[687]E. Peskin, J. Porta, J. Saches et C. Wolmark, *Loc. Cit.*, p. 75

contre la corruption qu'ils ont appliquée à l'Afrique subsaharienne[688]. Mais très vite, dit-il, l'expression ne connaît pas de limites au point d'impliquer aussi les pays riches et démocratiques. Sa diffusion a été largement encouragée par la recherche[689]. La gouvernance est conçue comme une gestion d'entreprise complexe - dans laquelle les principaux acteurs se mettent sur un pied d'égalité et gèrent les affaires d'une manière qui ne les laisse pas insensibles aux affaires privées. Elle vise à abolir le public et le privé et à empêcher l'État, les groupes et les organisations d'envahir l'espace public.

Le concept a été particulièrement bien accueilli en gestion et en économie par les auteurs A. Ferdinadez, P. Wirts, P. Cabane, P-Y. Gomez, Ph. Moreau Defarges, M. Bonnafou-Boucher, J. Dahl Rendtorff, qui ont développé certaines approches de la gouvernance d'entreprise. Selon ces auteurs, la direction des entreprises doit s'appuyer sur les meilleures pratiques de gouvernance pour la rendre plus efficace et moins sensible aux ambitions personnelles des individus et des pouvoirs financiers. Définie comme un ensemble de règles, normes, protocoles, accords, contrats et autres mesures, elle vise à assurer une meilleure coordination des activités et des pouvoirs des acteurs et permet de mener des actions concertées.

A. Ferdinadez propose un système décisionnel efficace qui garantit la performance[690].Il brosse un tableau de la gouvernance qui doit être opérationnelle et efficace d'un processus décisionnel dans une entreprise. Dès le début de sa conception, le projet de tableau de bord sera étroitement adapté aux principes généraux de gouvernance et aux particularités de l'entreprise, de son marché, de son management et de sa stratégie. Dans *Les nouveaux tableaux de bord des dirigeants*, il développe précisément la démarche et les pratiques nécessaires à la conception, la réalisation et le déploiement d'un système de pilotage, en ligne avec les attentes des décideurs et en appui au déploiement stratégique de l'entreprise[691].

[688]G. Hermet, A. Kazancigil (dir.), *La gouvernance. Un concept et ses applications*, Karthala, 2005.
[689]*Ibid*., p. 9.
[690]A. Fernandez, *Les tableaux de bord du manager innovant*, Éd. Eyrolles, 2018. *Idem*, *Le chef de projet efficace*, 6e éd., Éditions Eyrolles, 2008. Voir aussi L'essentiel *du tableau de bord*, 5è éd., Eyrolles, 2018.
[691]*Idem*., *Les nouveaux tableaux de bord des managers. Le projet décisionnel en totalité*, Eyrolles, 495 p

Encadrée par des lois et des règles comptables, la gouvernance assure l'indispensable transparence dans la gestion des affaires pour tous et un devoir de loyauté de la part de chacune des parties prenantes. Théoriquement, la gouvernance est considérée comme un moyen d'assurer une gestion efficace des intérêts multiples des parties prenantes. La théorie des parties prenantes tente de formaliser la conception d'une stratégie et d'une gouvernance basées sur la négociation avec chacune des parties directement ou indirectement impliquées dans le processus de création de valeur. Ainsi, la gouvernance devient un système ou un processus par lequel l'entreprise est gérée et contrôlée afin de protéger les intérêts de tous les actionnaires. L'enjeu est d'améliorer les performances dans l'intérêt de chacun des associés sans s'écarter des règles juridiques et des statuts établis par les sociétés elles-mêmes. Existe-t-il un lien entre la gouvernance et le dialogue social ?

Selon l'organisation internationale du travail, la gouvernance constitue l'un des éléments de la définition du dialogue social. Dans son article intitulé *"La gouvernance par le dialogue social et le droit"*, A. Muller souligne l'importance que l'OIT attache à ce concept dans le cadre de la mobilisation d'instruments juridiques sous forme de conventions et autres déclarations relatives au travail[692]. Tout d'abord, les déclarations inscrites dans la Déclaration des principes fondamentaux du travail de 1948 jettent les bases de la gouvernance lorsqu'elles proclament la liberté d'association[693] et la protection du droit syndical[694], ainsi que la justice sociale. Les quatre conventions dites de gouvernance traitent de questions telles que l'inspection du travail[695], les politiques de l'emploi[696], la négociation collective[697] et la consultation tripartite[698]. D'autres, comme celles sur les organisations de travailleurs ruraux[699], les conditions de travail, la sécurité au travail et la protection et la formation des mères, contribuent à confirmer le lien entre gouvernance et dialogue social.

[692]A. Muller, « La gouvernance par ledialogue social et le droit : l'Afriquedans la perspective internationale » , Ph. Auvergnon et C. Kenoukon, *Op. Cit.*, pp. 99-113.
[693]*Conv*. n° 87, OIT, 1948.
[694]*Conv*. n° 98, OIT,
[695]*Conv*. n° 81 et n° 129, OIT.
[696]*Conv*. n° 122, OIT.
[697]*Conv*. n° 98, OIT, 1949.
[698]*Conv*. n° 144, OIT, 1976.
[699]*Conv*. n° 11, OIT, 1921 et n° 141, OIT, 1975.

Les thèmes les plus abordés dans le dialogue social, se développant autour des conditions de travail, de la politique de l'emploi et des réformes du droit du travail[700], font l'objet de la gouvernance du travail. L'auteur affirme également que l'emploi en Afrique et ailleurs reste l'une des préoccupations majeures des gouvernements et des partenaires sociaux. Il est souhaité et affirmé que la formulation des politiques publiques de l'emploi doit se faire par voie de consultation[701]. Le dialogue social doit avoir lieu à toutes les étapes, de la formulation des choix politiques à la phase de mise en œuvre et d'évaluation, en passant par la phase de validation.

Comment la gouvernance, le dialogue social et la participation démocratique sont-ils liés ?

La notion de gouvernance fonde alors la théorie des parties prenantes et propose une nouvelle conception du processus décisionnel, donnant toute sa place à, non pas à un système de règles et de lois de gouvernement mais à la consultation, au dialogue et à la négociation entre les parties prenantes, les acteurs concernés. Des auteurs tels que M. Bonnafou-Boucher et J. Dahl Rendtorff analyseront le concept de *"parties prenantes"*, dans le contexte de la gouvernance négociée, par rapport au modèle de démocratie dans l'entreprise où la valeur perçue ne l'est plus uniquement au sens de l'actionnaire mais sur la notion de gouvernance fondée sur la négociation pour la création de valeurs partagées[702]. Elle dépend de la performance de l'entreprise. La notion de *"parties prenantes"* dans une entreprise fait référence aux actionnaires qui sont impliqués par le lien de leur activité à la gestion de l'entreprise et qui sont soumis à son influence ou exercent un pouvoir sur elle.

Comment expliquer le lien entre la gouvernance et la démocratie ? Cette question nous permet de rapprocher la gouvernance de la participation démocratique.

[700]A. Muller, *Loc. Cit.*, p. 111.
[701](convention n° 122)
[702]M. Bonnafou-Boucher, J. Dahl Rendtorff, *La théorie des parties prenantes*, Paris La Découverte, 128 p.

A. Yalaoui a tenté d'examiner les liens entre la gouvernance d'une entreprise et la gestion de sa diversité[703]. Dans l'analyse du modèle de gouvernance d'une entreprise, Ericsson à Montréal, il observe les pratiques que cette entreprise a adoptées pour une gestion efficace de la diversité, les résultats obtenus permettent d'expliquer les différentes visions exprimées par les dirigeants et les employés concernant la gestion de la diversité dans une entreprise multinationale[704].

Le concept de diversité est généralement utilisé pour couvrir une série de questions qui peuvent représenter les différentes caractéristiques des individus. Chacun de ces groupes est caractérisé par sa propre personnalité, ses valeurs, ses expériences, ses perceptions et ses attitudes[705]. La diversité est devenue une question de gestion dans la mesure où l'acceptation de toutes les personnes sans distinction d'âge, de sexe, de race ou d'origine ethnique, de religion, d'éducation, de statut socio-économique, d'opinion politique, de mode de vie et de handicap exige d'observer les règles de non-discrimination sur le lieu de travail et d'identifier les comportements à risque pour agir efficacement[706]. Nous pouvons dire que l'acceptation de la diversité est un élément essentiel de la démocratie et une condition préalable à l'apparition du problème de la participation.

La référence faite par les auteurs M. Bonnafou-Boucher, J. Dahl Rendtorff aux parties prenantes renvoie à un concept d'entreprise basé sur une gouvernance négociée[707]. Ce point de vue rejette le critère de maximisation de la valeur actionnariale afin de prendre en compte les intérêts des non-actionnaires et des investisseurs dans la prospérité de la société au-delà de la simple détention du capital. Cela ouvre la perspective d'une démocratie d'entreprise qui permet d'établir les éléments d'un contrat social au sein d'un capitalisme mondial qui se nourrit du travail salarié. La gouvernance négociée est le concept clé de la réflexion sur les valeurs démocratiques : échange, débat, décision commune. La gouvernance d'entreprise se caractérise par le fait que la gestion d'une entreprise est basée sur l'échange d'informations

[703]A. Yalaoui, *Les meilleures pratiques de gouvernance dans un milieu de diversité : le cas Ericsson.* Mémoire. Montréal, Université du Québec à Montréal, Maîtrise en administration des affaires, 2012.
[704]*Ibid*., p. 15.
[705]*Ibid*., p. 48.
[706]Ph. M. Rosenzweig, « Stratégies pour la gestion de la diversité». *Les Échos, vol. L'art de l'entreprise globale,* 1998, pp. 6-12.
[707]M. Bonnafou-Boucher, J. Dahl Rendtorff, *Op. Cit.*

lorsqu'elle permet aux parties prenantes de se faire une opinion sur la voie à suivre pour prendre des décisions responsables et redevables. Il s'agit d'une confrontation dans laquelle le plus grand nombre possible de parties ou d'acteurs différents participent à cet échange et à ce débat afin de définir les stratégies et l'objectif communs de l'entreprise.

De même, selon O. Berducou et Mermet, la théorie des parties prenantes développe l'idée d'une entreprise qui prend en compte tous les acteurs qui la composent[708]. Ces auteurs décrivent que si les actionnaires sont importants pour la fourniture de capital, il existe d'autres groupes qui ont un intérêt dans la vie et l'avenir de la société : employés, clients, fournisseurs, sous-traitants, société civile, élus, résidents locaux. L'entreprise doit donc tenir compte de l'environnement social et de l'interaction entre les parties prenantes pour se développer durablement, et de la même manière, elle fait de l'implication et de la participation un principe directeur de sa gestion.

Dans son article, R. Jardat Lavoisier note lui aussi que la gouvernance d'entreprise peut être démocratique si la manière dont le pouvoir est exercé est collective[709]. Chacun est animé par l'esprit de contribuer à la gestion d'un bien qui appartient à tous, et par la garantie d'agir en faveur de ce bien commun ; cela suppose que tous les membres de ce collectif soient libres et aient un statut d'égalité. Les conditions d'exercice du pouvoir dans l'entreprise sont soumises au principe de la séparation des pouvoirs, de la représentation et de la participation de chaque individu. Les salariés peuvent participer à l'exercice de la responsabilité économique et politique, qu'ils soient administrateurs d'un conseil d'administration, dirigeants ou salariés. Compte tenu des tâches et des questions de contrôle, la participation est indirecte et s'effectue par le biais de la représentation. Elle dépend également de l'existence de représentants, de la désignation de représentants au suffrage universel et de la participation aux décisions importantes affectant le collectif. Cela peut être observé à travers l'organisation des organes syndicaux (constitution et désignation des représentants) pour leur permettre d'être impliqués dans les décisions. La représentation entre les membres d'une organisation (qu'elle soit

[708]O. Berducou et Mermet, « La gouvernance des entreprises et enjeux éthiques » in *Rapport moral sur l'argent dans le monde*, 2013.
[709]R. Jardat Lavoisier « De la démocratie en entreprise. Quelques résultats empiriques et propositions théoriques », *Revue française de gestion*, n° 228-229, 9/2012, pp. 167 à 184 (spé. 172).

syndicale ou professionnelle) permet de coordonner les différents canaux de relations entre la direction, les cadres et les salariés.

Cet argument est valable dans le sens où la représentation est un élément caractéristique de la démocratie moderne. Sur le plan interne, la participation est démocratique car elle établit une délégation de pouvoir à des représentants et une consultation permanente des représentés. En externe, la représentation facilite le jeu démocratique entre l'employeur et les représentants des travailleurs. La participation doit être garantie par les libertés des interlocuteurs. Les résultats positifs attendus de la démocratie sont la protection des intérêts communs.

2.2.2. La nécessité de la paix sociale

Les objectifs du dialogue social pour la paix sociale s'expriment dans les réponses aux crises et à la violence, ainsi que dans la prévention des conflits et la promotion de la paix. Mais ici, il est important de comprendre ce qu'est la paix sociale.

La paix (Lat. : *pax, pacis, peacem*), exprimant un état d'harmonie, un accord entre citoyens, groupes. Le *"Social"*(adj. Lat.: *socius, compagnon, partenaire*) désigne ce qui a trait à la société et implique les relations entre les êtres vivants en société. Lorsque nous parlons de paix sociale, nous parlons de *"l'absence de conflit social"*, de l'absence de *"troubles sociaux"* qui l'accompagnent.

Dans l'un de ses essais, N. Duvoux affirme que la "*paix*" est un concept précieux, considéré comme un moyen pour les gens de réaliser leurs aspirations les plus élevées, ou du moins d'empêcher que leurs vies ne deviennent des atrocités[710]. Il fait donc de la paix une valeur supérieure à toute autre préférence. La paix pourrait donc être soumise à tous les compromis possibles pour sauvegarder l'essentiel. Il souligne également qu'une évaluation unilatérale de la "*paix*" reste le corollaire d'une compréhension simplifiée du concept. La *"paix sociale"* se nourrit de modèles de communication et de relations mutuelles entre des personnes appartenant à la même entité politique ou sociale.

[710]N. Duvoux, « Faut-il vouloir la paix sociale ? » *Vrin/Philosophie*, n° 24, 1/2005, pp. 37- 50.

Dans ses travaux de thèse sur le dialogue social en Côte d'Ivoire, D. K. Kouakou préconise que la construction de la paix doit s'incarner par la mise en œuvre de tous les mécanismes de prévention[711]. Face au risque coûteux de conflit, aux dangers politiques, économiques et sociaux, l'obligation d'anticipation impose aux gouvernements et aux employeurs de soutenir le dialogue social et de déployer des mécanismes de consultation et de négociation[712]. La consultation devient un modèle commun pour les entreprises participantes. Elle devient une procédure obligatoire en dehors des situations de conflit. En revanche, dans les situations de conflit, les procédures de règlement à l'amiable des conflits collectifs sont mises en alerte. Les autorités publiques exigent un préavis avant qu'une grève puisse avoir lieu. Il existe une obligation de dépôt d'un préavis (indiquant le lieu où la grève est prévue, la date de son début et sa durée), d'obtention d'une autorisation des autorités administratives et de notification aux autorités dans un délai déterminé[713]. Un préavis doit être donné avant la grève afin que les parties puissent négocier. Une négociation préalable peut faciliter le règlement à l'amiable de tout litige.

Ce concept rappelle la notion de négociation entre les différents membres de la société afin d'éviter les troubles, les crises ou les injustices. Dans ce contexte, la paix sociale est plus que le respect des règles juridiques dans la prévention des conflits. L'objectif du dialogue social pour la paix sociale s'exprime dans la réponse aux crises et à la violence. Les chefs d'entreprise et les syndicats sont conviés à éviter la confrontation et accepter la négociation à tout prix. Pour atteindre cet objectif, chacun doit faire des concessions et des compromis afin de maintenir la paix sociale.

[711]D. K. Kouakou, *Le dialogue social en Côte d'Ivoire*, th. Droit, Université de Bordeaux, 2020.
[712]*Ibid.*, p. 158.
[713]*Ibid.*, p. 159.

Conclusion

Nos recherches ont abouti à deux résultats liés en fonction des thèmes abordés.

Les études sur le contenu du dialogue social présentent un certain nombre de questions qui sont abordées dans les discussions et les négociations collectives. Ces questions sont classiques et directement liées au monde du travail. Les revendications relatives aux intérêts matériels (salaires, primes, pensions, congés, santé et sécurité au travail, sécurité sociale, etc.) et aux droits syndicaux sont des thèmes courants du dialogue social. Une caractéristique fondamentale de la recherche est que l'étude des questions de demande sociale laisse une grande place à la réflexion sur le statut et la place du conflit dans les négociations[714]. Ceci a été renforcé par les travaux antérieurs sur les mouvements sociaux et la lutte pour la reconnaissance, qui est une caractéristique fondamentale de notre époque. L'analyse nous a amenés à voir les conflits non pas comme des obstacles insurmontables, mais plutôt comme des opportunités de discussion et comme une force de changement[715]. Comme l'a noté S. Rui dans sa présentation, le fait démocratique implique nécessairement la question des conflits[716]. Ils sont une partie naturelle du pluralisme, qui est largement dû aux différences entre les groupes d'intérêt et la distribution des ressources économiques sociales et culturelles.

[714] *Supra*, pp. 153-173 (spéc. pp. 162-171).
[715] *Ibid*., pp. 167-171.
[716] S. Rui, « Conflit », *in* I. Casillo avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013 [en ligne].

Mais on peut aussi les aborder sous l'angle de la prévention des conflits en mettant en œuvre des politiques publiques du marché du travail ou en élaborant des accords et des conventions pour réglementer l'ensemble des relations professionnelles[717].

Les questions sociales font également partie des éléments couverts par les discussions du dialogue social. Elles ne soulèvent pas de questions directement liées à la gestion des relations professionnelles, mais qui, selon les experts du travail, sont mieux traitées dans le cadre du dialogue social. Elles concernent les questions relatives à l'organisation sociale du travail. Il s'agit des problèmes de chômage dus à la précarité de l'emploi, à la perte d'emploi, à l'appauvrissement social dû à l'insuffisance de la protection offerte par le travail, etc. Les problèmes sociaux se caractérisent par la complexité des problèmes et la difficulté de les percevoir et de les résoudre, car de nombreux acteurs sont impliqués[718]. Si elles sont si préoccupantes, c'est parce qu'elles reposent essentiellement sur la fragilité du lien social, le risque permanent de désintégration sociale et de rupture sociale, et qu'elles doivent donc être discutées. Les problèmes sociaux appellent des formes de solidarité dans la recherche de solutions et incitent les politiques du marché du travail à prendre en compte les questions sociales.

On retient que la politique publique, dans le cadre d'élaboration des normes ou créations du marché d'emploi remet en œuvre d'un dispositif de participation démocratique qui, de la concertation, doit aboutir à la délibération[719].

Ces questions sont posées dans le contexte de la résolution de conflits qui ont déjà eu lieu, dans le but de trouver des solutions négociées. Cependant, la question de la prise de décision économique et sociale fait partie de nos recherches et nous avons beaucoup réfléchi à la manière dont les gens participent aux décisions importantes. L'intérêt du dialogue social est qu'il accepte la participation et la coopération des groupes d'intérêt divergent dans l'élaboration des politiques publiques. C'est un facteur important pour désamorcer les tensions entre les parties prenantes. Mais ce travail a redécouvert l'importance des institutions, y

[717] *Ibid*., pp.197-203.
[718] *Ibid*., pp. 183 sq.
[719]Cf. G. Gerare et A. Le Goff, *La démocratie délibérative, Op. Cit.*, p. 27.

compris la représentation, facilitant la consultation entre les différents acteurs et bénéficiant de l'expertise de toutes les personnes impliquées.

Nos préoccupations concernant les liens entre le dialogue social et la démocratie ont toujours été prises en compte. En ce qui concerne le contenu du dialogue social, il faut examiner si le sujet du dialogue social est formulé de manière à devenir une question publique et s'il s'inscrit dans un débat public respectant les normes démocratiques. Faire connaître l'enjeu politique est un élément essentiel de la démocratie. Le contenu du dialogue social répond à ce premier critère car les questions abordées sont des questions publiques[720]. En tant que question publique, elle remplit le deuxième critère parce qu'elle est susceptible d'être défendue ou débattue selon les normes et institutions démocratiques[721]. Les normes et institutions démocratiques sont comprises comme un ensemble de règles et de pratiques de participation et de débat. Par exemple, l'étude de la politique économique et sociale, en tant que thème du dialogue social, montre l'efficacité du mécanisme de consultation, de coordination, de négociation et de débat en tant que processus de décision démocratique[722]. Grâce à ce mécanisme, les conditions de discussion et les procédures qui garantissent la liberté et l'égalité entre les parties sont assurées.

La participation est également le but ultime du dialogue social. Elle exclut les décisions unilatérales et vise à associer les partenaires aux procédures de décision. L'intérêt pour la participation se traduit par une bonne gouvernance d'entreprise et par des efforts en faveur de la paix sociale[723]. La bonne gouvernance est un art et un moyen de gérer efficacement des intérêts multiples. La conciliation d'intérêts divergents est difficile et nécessite la participation des parties prenantes à la gouvernance conjointe. La gouvernance associée ou négociée semble donc un concept parfait pour renouer avec les valeurs démocratiques, puisque les parties prenantes sont familières avec l'échange, le débat et la prise de décision conjointe. Grâce à cette pratique, les employés deviennent des co-gestionnaires avec l'administration dans l'exercice de la responsabilité financière et politique.

---

[720] Cf. É. Renault, *Op. Cit.*, p. Voir aussi J. Habermas, *De l'usage public des idées. Ecrits politiques, 1998-2003*, Fayard, 2005.
[721] *Idem, Droit et démocratie. Entre faits et normes, Op. Cit.*
[722] Cf. J. E. Beuret, *De la conduite de la discussion, Op. Cit.*
[723] *Supra.*, pp. 201-207.

L'examen de la finalité du dialogue[724], social à travers la promotion de la paix sociale, donne lieu à une réflexion qui oppose les intérêts spécifiques des travailleurs à ceux du groupe, voire de la société. Elle permet d'établir une hiérarchie des valeurs. Il existe certainement des valeurs matérielles et économiques qui sont essentielles à la vie et à la dignité humaine. Cette logique fait partie de la légitimité de la demande de salaires, de conditions de travail et de protection des travailleurs. Cependant, il existe également d'autres valeurs, qui ne sont pas matérielles ou économiques, mais qui sont essentielles à la cohésion et à la vie du groupe. Le dialogue social permet de donner la priorité à ces valeurs supérieures et de minimiser l'importance des exigences économiques. C'est pourquoi la rationalité change de logique face à la question de la paix sociale. Il n'y a plus de place pour l'individu de faire valoir des droits, aussi légitimes soient-ils, mais pour des concessions et des compromis. La valeur du compromis est un élément important, qui sera abordé dans nos prochaines études.

[724] *Ibid*., pp. 193 sq.

Chapitre 3 :

Cadres et domaines du dialogue social : analyse des cas institutionnels en Afrique francophone

Introduction

L'étude du *"cadre et du domaine du dialogue social"* est une analyse systémique des conditions qui régissent les relations de travail et les lieux où elles se déroulent. Pour les juristes, ces relations reposent essentiellement sur des règles juridiques et les institutions qui les contiennent. A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen établissent que le monde du travail est un *"réseau de relations juridiques"*, organisant les rapports entre les différents acteurs et leurs activités[725]. Concrètement, il s'agit de la relation d'emploi entre le salarié et l'employeur, ou de l'organisation du travail[726], impliquant la représentation syndicale ou patronale et la relation avec la puissance publique[727].

[725]A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, *L'ordonnancement des relations du travail*, Paris, Dallaz, 1998, pp. 359-368.
[726]Nous pensons à cette catégorie de travail, sans ignorer qu'il existe d'autres domaines d'activité économique qui ne sont pas couverts par le droit du travail. Cela signifie que le concept de relation de travail ne s'applique pas aux situations de travail indépendant, c'est-à-dire aux relations entre commerçants, artisans et agriculteurs, ainsi qu'aux relations entre fournisseurs et clients. Ceux-ci sont couverts par le droit commercial ou le droit des sociétés. Il s'agit principalement d'activités salariées, qui sont soumises à des restrictions en matière de droit du travail.
[727]A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, *Op. Cit.*, p. 359.

Il s'agit donc d'examiner les différents domaines et règles juridiques qui régissent les relations individuelles et collectives entre employeurs et employés dans le cadre de la relation de travail. Il est déjà connu que les relations de travail sont principalement le résultat d'un contrat individuel entre l'employeur et le salarié, mais elles s'inscrivent également dans une relation collective plus large et plus complète. Ces relations sont généralement régies par le droit du travail : le code du travail, les conventions collectives, les règlements intérieurs et autres accords d'entreprise. Ils sont également structurés par des groupes d'intérêt, des syndicats ou des organisations (associations de travailleurs et d'employeurs). Il ne sera pas non plus possible dans cette étude d'exclure le rôle de l'État ou des institutions publiques dans l'organisation et la gestion du travail.

Les informations issues de ces analyses seront utilisées pour soutenir notre analyse de la législation du travail en Afrique francophone - lois et règlements ou autres actes administratifs régissant les relations professionnelles, ainsi que les pratiques institutionnelles (organes représentatifs et tribunaux du travail spécialisés) afin d'identifier les éléments du dialogue social sur les lieux de travail. Cette étude sera réalisée sur la base de leur rôle dans les processus de consultation, de discussion et de décision impliquant toutes les parties. En d'autres termes, les institutions et les pratiques impliquées dans le travail ont-elles établi ou favorisé une participation démocratique à la prise de décision conjointe qui soit légitimement acceptable pour les différentes parties ?

Les traités sur le droit du travail par E. Ducker, A. Auzero, G. Camerlyck, A. et G. Lyon Caen, P. Durant, J. Pélissier, et R. Joussard nous informent sur la négociation collective dans les relations professionnelles, tout en restant de nature générale[728]. Mais B. Les écrits de Teyssie et J. E. Ray nous présenteront des relations de travail spécifiques, tant individuelles que collectives[729]. Afin d'éviter une vision monolithique, qui serait inappropriée pour une évaluation équitable des relations professionnelles, il est nécessaire de prendre en compte les critiques formulées par des auteurs tels que A. Supiot, B. Baudy, H. Carmettant, M. L. Morin

[728]G. Auzero, É. Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2016. G. H. Camerlynck, A. Lyon-Caen, *Droit du travail*, Dalloz. G. Lyon-Caen, J. Pélissier, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 1992. P. Durant et R. Joussaud, *Traité de droit du travail*, Paris, Dalloz, 1947.
[729]B. Teyssie, *Droit du travail. Relations collectives*, 11è éd., Paris, Lexis Nexis, 2018. J. E. Ray, *Les relations individuelles de travail. De l'embauche à la rupture du contrat*, Paris, éd. W. Kluwer, 2016.

et d'autres qui s'interrogent sur les conséquences de la réglementation du marché du travail[730]. Les travaux des africanistes et des africains, P. F. Conidec, M. Kirsch et R. Lemesle sur l'histoire du droit du travail en Afrique francophone[731], Ph. Auvergnon et son groupe de droit comparé permettent d'identifier la version africaine des relations de travail[732].

Toutes ces sources témoignent des efforts déployés pour approfondir la réflexion sur les relations professionnelles. Nous ne pouvons ignorer le travail des étudiants et des chercheurs en matière de dialogue social. Mais notre tâche particulière est d'identifier les valeurs démocratiques à promouvoir à travers cette étude du dialogue social comme espace privilégié de consultation, de discussion et de négociation.

L'étude des relations juridiques et institutionnelles en tant qu'approche nécessite une interprétation. C'est pourquoi notre approche est l'herméneutique juridique, qui est l'art d'interpréter les textes[733]. Cet art est également philosophique en ce sens qu'il permet de justifier un énoncé, d'en déterminer le sens et les limites dans une tentative de méditation sur le langage et d'assumer ainsi la dimension critique de l'interprétation[734]. Cependant, dans le contexte juridique, le défi est constant et reflète le besoin d'interprétation et le danger d'une mauvaise interprétation due à un énoncé ou un contexte ambigu[735].

En droit, l'approche interprétative soulève un problème classique, qui est lié à la question de la subjectivité et du respect de l'intention du législateur. Dans son travail de recherche, Géa estime qu'il est impossible de se contenter de *"l'intention de l'auteur"* et

[730]A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, coll. : Quadrige, 2011. B. Baudry, H. Charmettant, « La relation d'autorité employeur-employé. Une approche conventionnaliste », in *Revue économique*, Vol. 58, 5/2007, pp. 1011-1033.
[731]P. F. Conidec & M. Kirsch, *Le droit du travail des territoires d'Outre-Mer*, Paris, LDDJ, 1958. M. Krisch, *Le droit du travail africain*, TPOM, 1975. R Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, Édicef, 1989.
[732]Ph. Auvergnon,
[733]H. G. Gadamer, *L'art de comprendre. Herméneutique et tradition philosophique*, traduction par Marianna Simon, 295 p., Aubier Montaigne, Paris, 1982.
[734]P. Ricoeur, *De l'interprétation. Essai sur Freud*, Paris, éd. Le Seuil, Coll. : « L'Ordre philosophique », Paris, 1965.
[735]J. Ph. Pierron, « Une herméneutique en contexte : le droit », in *Méthodos : savoir et textes*, n° 3, 2013, Pratique et interprétation. Disponible en ligne: https://doi.org/10.4000/methodos.3040. Voir aussi H. G. Gadamer, « *Le défi herméneutique* », in *Rev. Inter. Phi.*, n ° 151, 1984, pp.333-340.

d'ignorer les contradictions pratiques des normes de droit[736]. L'argument utilisé par Géa consiste à dire qu'on ne peut pas se référer à l'intention du législateur ou appliquer la loi strictement si cela ne permet pas de résoudre les problèmes concrets de l'interprète[737]. Cela implique que l'approche herméneutique ne peut être mise en œuvre sans un regard critique. En effet, on ne peut cacher une volonté arbitraire de prendre une décision sous le prétexte de respecter l'intention du législateur. Comme l'a dit Géa : *" Interpréter, c'est choisir "*[738].

Dans l'analyse des textes de droit du travail, cet aspect nous amènera parfois à prendre de la distance par rapport à certaines affirmations, voire à prendre une position contraire à certaines doctrines, afin de corriger des contradictions. La critique n'est jamais sans fondement. Dans un perspectif constructiviste, il faut garder à l'esprit que la théorie du droit, de manière plus abstraite, peut encore conduire à des résultats plus spéculatifs, comme l'idée que c'est finalement l'interprète qui est le véritable auteur de la norme[739]. Le résultat atteint par F. Géa est ce "*dialogisme*", qui permet de voir que l'interprétation est une rencontre entre les significations de l'interprète et du texte. Dans cette interprétation dialogique, la portée de l'idée d'une décision, de l'arbitraire de l'interprète, est limitée. L'interprète contribue certes au sens du texte, mais sans être aussi arbitraire, son travail doit répondre aux critères de logique, d'objectivité et surtout d'*" intersubjectivité "*[740], qui constituent la contrainte imposée par la *" communauté d'interprétation "*[741].

Le chapitre peut être structuré en deux parties : les relations individuelles et collectives. Le premier pôle concerne les relations individuelles de travail, qui reposent sur des règles contractuelles entre l'employeur et le salarié, mais qui sont réglementées par les autorités. Le second concerne l'organisation collective du travail impliquant des associations d'employeurs et des syndicats au sein d'une entreprise.

---

[736]F. Géa, *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle. Droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme,* Paris : LGDJ, « Collection des thèses », 2009.
[737]*Ibid*., p. 561.
[738]*Ibid*., p. 1007.
[739]*Ibid*., p. 181.
[740]*Ibid*., p. 1092 sq.
[741]*Ibid*., p. 1099 sq.

1. Études des relations individuelles du travail

En droit du travail, les relations de travail sont nées d'un contrat d'embauche entre l'employeur et l'employé. A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen illustrent davantage des relations de travail individuelles, en parlant de :

> *« Rapports juridiques dans lesquels le travail est fourni et ceux qui s'établissent en vue de l'accès à un emploi ou en raison d'une privation d'emploi. Il s'agit, d'une part des relations entre tout employeur et chacun de ses salariés, d'autre part, des relations nouées, en amont, en aval ou en marge de l'emploi, entre demandeurs d'emploi, salariés, employeurs, organismes publics ou privés de placement ou de formation, gestionnaires de la protection contre le risque, chômage et État »*[742].

Deux éléments découlent de cette définition : 1) une relation d'emploi plus étroite entre l'employeur et chacun de ses employés et 2) des relations plus larges construites autour du travail, en particulier de l'organisation de l'emploi et de protection des droits des travailleurs.

Le problème est que les relations individuelles ne sont pas un champ d'organisation conjointe entre les acteurs eux-mêmes. Elles sont plutôt réglementées et relèvent de la responsabilité de l'autorité publique. La question est de savoir si cette réglementation garantit-elle réellement l'autonomie des parties contractantes pour négocier et exécuter librement leur contrat. Comment fonctionnent donc ces relations individuelles de travail ? S'agit-il de relations de pouvoir et donc de domination ou de relations de partenariat qui laissent une place à la discussion et à la prise de décision entre les parties ? Ces questions sont essentielles pour orienter notre analyse des conditions de travail individuelles vers l'identification des possibilités de dialogue social.

Nous examinerons chaque relation sur le marché du travail en fonction des éléments qui ressortent de ces définitions : la relation de travail entre l'employeur et le salarié et la relation exercée à travers les institutions représentatives.

[742] A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, *Op. Cit.*, p. 360.

1.1. Étude des relations employeur/employé

La relation employeur-employé est celle établie à la suite d'un contrat de travail. Comme le disent les auteurs de droit, les relations professionnelles naissent du contrat. La doctrine et la jurisprudence l'ont défini comme un accord par lequel l'employeur s'engage à fournir une activité au salarié qui l'exerce sous son autorité et contre rémunération[743]. C'est donc cette formulation du contrat de travail qui est principalement utilisée dans les législations africaines francophones[744].

Il convient de souligner que c'est donc du contrat de travail que découlent les droits et obligations de chaque partie. En vertu de l'acte, les individus acquièrent un statut juridique qui leur confère des fonctions et des possibilités de parole et de discussion. Nous étudierons le statut et les attributs de chacun ; puis nous examinerons si ces relations individuelles sont créées de manière à favoriser la négociation entre les intéressés.

1.1.1. Statut et attributions de rôle

Le statut est la situation ou la position d'une personne ou d'un type de personne par rapport à un groupe ou à un système. Le statut d'un travailleur dans une entreprise en est un exemple. Le terme est encore plus approprié en droit lorsqu'il s'agit du statut juridique d'une personne. Le statut est donc l'attribut qui confère des droits et des devoirs à une personne. En droit du travail, ce statut est obtenu par le contrat, qui fait de l'employeur et du salarié des

[743]Cf. M. Jamoulle, *Le contrat de travail*, Tome 1, FDESSL, Liège, 1982, p. 137. G. Auzero, É. Dockès, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2016, p. 231. G. H. Camerlynck, A. Lyon-Caen, *Op. Cit*, p.76. G. Lyon-Caen, J. Pélissier, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 1992, n° 167 et s. G. Lyon-caen, *Loc. Cit.*, n° 13, 1968,14

[744]*Par exemple, la loi tchadienne stipule :* « [L]e contrat de travail est toute convention écrite ou verbale par laquelle une personne appelée travailleur, s'engage à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale, publique ou privée appelée employeur ». Art. 48, Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant code du travail au Tchad. Elle a été reprise de manière plus ou moins identique dans les autres codes du travail des autres pays africains ; cf. art. 23 al. 1, *C. trav.* Cameroun ; art. 29 al. 1, *C. trav*. Burkina Faso; art 14. 1 *C. trav.* Côte d'Ivoire; art. 18, *C. trav.* Gabon; art. 3, *C. trav.* RCA; art. 40, *C. trav*. Niger, etc.

personnes morales pouvant jouir de droits et être soumises à des obligations. Il s'agit alors d'examiner le statut des différentes personnes impliquées dans chaque relation de travail, à savoir l'employeur et le salarié, ainsi que les liens juridiques qui les unissent.

1.1.1.1. L'employeur

Le terme "*employeur*" désigne tout propriétaire d'une entreprise ou d'une organisation lorsqu'il utilise une ou plusieurs personnes pour effectuer des tâches sous sa direction[745]. L'élément économique joue certes un rôle important mais il ne suffit pas à définir les relations individuelles de travail. La jurisprudence française montre qu'il n'est pas nécessaire d'être responsable du salaire et de ses accessoires pour bénéficier du statut d'employeur[746]. Toutefois, il est précisé que la personne qui emploie le travailleur a des pouvoirs de direction de fait, de sorte que le travailleur lui est juridiquement subordonné. Cet élément permet de comprendre que la dépendance économique n'est pas un facteur déterminant dans la relation entre l'employeur et ses employés. Elle nous conduit à une définition juridique du statut de l'employeur[747].

L'employeur est une personne qui emploie des travailleurs et qui, en vertu du contrat qui le lie au travailleur, a le pouvoir de donner des instructions et d'imposer une discipline, mais aussi des devoirs[748]. Le pouvoir de donner des instructions renvoie au pouvoir de réglementer et de superviser : assurer la sécurité ou la santé et le contrôle des personnes travaillant dans l'entreprise[749]. Les obligations de l'employeur consistent notamment à payer les salaires pour le travail effectué et à garantir des conditions acceptables de travail.

En tant que personne morale, une "*société*" ou "*établissement*" peut également avoir le statut d'employeur. Une "*entreprise*" est une organisation dans laquelle un groupe de personnes est réuni en vue d'exercer une activité économique et de mobiliser les moyens

[745]Cf. C. Cabanes, *L'employeur*, th. Droit, Université Toulouse I, 2004.
[746]*Cass. Soc.*, 21 avril 1966 : Bull. IV, n° 352, p. 300. Voir L.121.1, note 179 du *C. trav.* France, éd. 1993, présentation de B. Teyssié. G. Lyon-Caen, La concentration du travail et le droit du travail, *Dr. Soc.*, 1983, p. 287. P. Brizière, « Qu'est-ce que l'employeur?» *Inf. Chr. Entr.* 1973, p. 809.
[747]*Cass. Soc.*, 21 avril, 1966.
[748]Cf. *Dictionnaire du travail et sa jurisprudence*, pp. 290-297.
[749]F. Varcin, *Le pouvoir patronal de direction,* th. Droit, Université de Lyon 2,

matériels et les capitaux nécessaires à la réalisation de cet objectif[750]. La notion d'"établissements" a, en principe, le même sens que la notion d'"*entreprise*". Il en diffère toutefois en ce qu'il s'agit d'une *"unité locale d'exploitation ou de production"* mais qui dépend juridiquement de l'entreprise[751]. Nous pouvons donc dire qu'une entreprise peut être constituée de plusieurs installations (usine, chantier ou site de construction) : un groupe de personnes travaillant ensemble, essayant de réaliser un projet sous une autorité commune.

Il nous est important de préciser que l'entreprise peut être comprise non seulement comme une unité économique de production, mais aussi comme une entité juridique qui régit les relations humaines au service de la production économique[752]. L'exercice de ce droit présuppose que l'entreprise a le statut de personne morale et acquiert ainsi le statut de personne morale et d'obligation.

Il convient également de noter que la personnalité juridique est incarnée par l'"entrepreneur", qui est chargé de la gestion. Dans ce cas, l'*"employeur initial"* est désigné comme le destinataire direct du travail effectué ou comme l'*"employeur de substitution"* ou, juridiquement parlant, comme la partie contractante. Par conséquent, le terme "employeur" est utilisé pour désigner le *"chef d'entreprise"* ou la "direction". Il précise également que lorsque le dirigeant de l'entreprise est une personne physique exerçant ses propres pouvoirs en son nom propre[753], le terme *"direction"* peut désigner l'employeur initial ou le remplaçant. Le principe de substitution garantit qu'un employeur peut en remplacer un autre pour assurer la continuité du service. Cette précision est d'autant plus importante pour comprendre que le remplacement d'un employeur n'entraîne pas la résiliation des contrats existants.

---

[750]A. Auzero, D. Baugard, E. Dockes, *Droit du travail*, *Op. Cit.*, p. 429.
[751]Cf. *Dictionnaire du droit du travail et sa jurisprudence commentée*, *Op. Cit*., pp. 300-301. Voir J. Savatier, « Établissement ou entreprise : quel cadre pour les relations de travail? », *Mélanges dédié à M. Despax*, 61. Adde, A. Auzero, D. Baugard, E. Dockès, *Droit du travail, Op. Cit*., p. 1357.
[752]*Ibid*., p. 429. Adde B. Teyssié, « Personnes, entreprises et relations de travail », *Dr. Soc.*, 1988. A. Jeammaud, Th . Kirat., M.C. Villeval, « Le s règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », in *Revue Internationale de Droit Économique*, n °l, 1996, pp. 99-141. A. Jeammaud, « L'entreprise selon le droit et les savoirs juridiques. Jalons pour un dialogue interdisciplinaire », in Ph. Bernoux, A. Jeammaud, Th. Kirat, Y. Lequin, Y.-F. Livian, et al. *Entreprise, institution et société*. [Rapport de recherche] Ministère du travail. 1996, pp.17-41. G. Lyon-Caen, *L'entreprise dans le droit du travail, travaux et recherches*, IDC, Paris, Cujas, 1966. G. Lyon-Caen et A. Lyon-Caen, « La "doctrine" de l'entreprise », in *Dix ans de droit de l'entreprise*, Paris, Librairies techniques, 1978.
[753]R. Guillien et J. Vincent (dir), *Op. Cit.*, p. 234.

Lorsque nous utilisons le terme *"employeur"*, nous l'entendons dans le même sens que les termes fréquemment utilisés tels que *"entrepreneur"* ou *"direction"*.

Le statut juridique conféré par le contrat de travail permet à l'employeur d'exercer un pouvoir de direction, c'est-à-dire d'employer un salarié, de lui donner des ordres ou de lui imposer une discipline, voire de lui infliger une sanction. La crainte est que cette ligne directrice soit détournée, avec le risque de compromettre la liberté d'expression, de discussion ou de négociation du salarié.

1.1.1.2. L'employé

Dans sa thèse, A. Chenu définit ceci :

> *« Le mot « employé » qui, au sens large, est l'équivalent de salarié, est utilisé, au sens restreint, par opposition à ouvrier ou à cadre : les emplois concernés sont les emplois peu ou pas qualifiés de l'administration, du commerce, et secondairement des services »*[754].

Le terme "*salarié*" désigne explicitement toute personne qui, sous l'autorité d'un autre (employeur) ou non, exerce son activité rémunérée[755]. Par contre, en vertu du droit du travail, le terme "*employé*" est spécifiquement défini comme suit :

> *« Une personne physique liée à un employeur par la conclusion d'un contrat de travail et par une relation de subordination permanente. Le salarié dispose légalement ou conventionnellement d'un certain nombre de droits attachés à son statut: information, expression, paiement d'un salaire minimum en fonction de l'emploi occupé, limitation du travail, etc. Les devoirs qu'il a en contrepartie vis-à-vis de son employeur, et qui consistent essentiellement dans la fourniture du travail selon les instructions qui lui sont données, sont fixés par la régulation, par le contrat de travail et par l'employeur lui-même »*[756].

L'"*employé*" est donc une personne physique qui est liée à un employeur par un contrat de travail et qui effectue un travail rémunéré dans une entreprise à son profit et sous son contrôle. C'est donc cette définition qui est reprise dans les législations africaines. L'une des dispositions du droit du travail centrafricain le définit comme :

---

[754]A. Chenu, *L'Archipel des employés*, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques, coll. : « INSEE études », 1990.
[755]P. Cuche, La définition du salarié et le critère de la dépendance économique, *DH*, 1932, *Chr*.101. *Idem*., Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail, *Rev. Crit.*, 1913, 412. Adde. A. Supit, La subordination et la liberté, *Loc. Cit., Op. Cit.*, pp. 120 et sq.
[756]*Ibid.*, p. 653.

> *« [T]oute personne physique, quels que soient son sexe, sa race, sa religion et sa nationalité, qui s'est engagée à mettre son activité professionnelle, moyennant rémunération, sous la direction et l'autorité d'une autre personne physique ou morale publique ou privée, appelée employeur »*[757].

Ce qui définit fondamentalement l'employé, c'est cet attachement à l'employeur. C'est un lien juridique qui est source de droit et d'obligation établi par le contrat de travail. C'est donc ce lien qui, non seulement confère l'emploi et la qualification mais une assure une protection sociale. On peut donc s'interroger sur les possibilités que son statut lui donne pour s'exprimer, discuter ou échanger avec son employeur. C'est donc une analyse des trajectoires personnelles entre le travailleur et l'employeur qui est indispensable pour comprendre, comme disait A. Chénu, la réalité de leurs identités respectives et la possibilité d'un dialogue entre eux.

De toute façon, si l'on veut utiliser les différents termes ("*travailleur*", "*employé*" ou "*salarié*"), on ne perd pas de vue le lien avec le travail rémunéré. Il est également vrai que le travailleur peut être défini par sa représentation dans le groupe des travailleurs[758], mais c'est ce lien professionnel entre le travailleur et le manager qui est considéré.

1.1.2. Les liens de travail

Le contrat de travail crée, au sein de l'entreprise, des "*liens juridiques*" qui unissent l'employeur et l'employé. L'employé est tenu d'effectuer un travail ou des services dans le cadre d'un contrat de subordination, tandis que l'employeur lui doit une rémunération en contrepartie. Il est important de se concentrer sur ce dernier élément et d'examiner comment ces liens sont créés par le contrat de travail. Ces définitions donnent lieu à trois éléments caractéristiques du contrat de travail qui permettent de décrire les liens de travail : la prestation de service, la rémunération, la subordination.

[757]Art. 3, *C. trav.* RCA; // art. 2, *C. trav.* Benin; art. 14 b, *C. trav.* Burundi *(avec une variante consacrée aux travailleurs dans le cadre de prestation de service ou de sous-traitance* »; art. 2 *C. trav*. Niger; art. 2 *C. trav*. Togo.
[758]A. Chénu,

1.1.2.1. La prestation de service ou le travail

La prestation de services ou le travail est l'activité fournie dans le cadre d'un contrat par l'employé[759]. Il s'agit d'une tâche physique ou mentale que l'employé est tenu d'accomplir au profit de l'employeur. Indépendamment des formes que peut prendre l'activité du salarié (physique, mentale ou même artistique), on part essentiellement du principe que la prestation de services doit être librement consentie.

Le caractère libéral du travail à accomplir par le salarié rappelle son contraire : le travail forcé. Ce principe de liberté est exprimé dans toutes les dispositions des codes africains[760]. Il rappelle le travail forcé sous les régimes de l'esclavage, de la colonisation et des dictatures[761]. Le travail forcé ou obligatoire est défini comme un travail effectué sous la menace d'une punition, suite d'une condamnation prononcée par une décision de justice, ou exercé par contrainte au service d'autrui[762]. Dans tous les cas, le travail forcé est contre la volonté de la personne. Il est une privation de liberté et, en tant que tel, il est strictement interdit[763]. Toutefois, une certaine catégorie de travaux ou de services ne relève pas de cette qualification : le service militaire obligatoire, les activités d'intérêt général qui font partie des obligations civiles des citoyens et les travaux qui sont exigés d'une personne à la suite d'une condamnation judiciaire et exécutés sous la surveillance et le contrôle des autorités publiques.

Si le rôle d'employeur peut être rempli par un employeur suppléant qui assure la continuité, l'obligation de travailler est liée à la personne elle-même. Car le contrat est *intuitu personae*, c'est-à-dire conclu en tenant compte de la personne de la partie contractante[764]. La personnalité du salarié (ses qualités et aptitudes personnelles, sa réputation et son talent) est

[759]Dictionnaire de travail. Voir aussi Y. Dupuy, F. Larré, *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La documentation Française, coll.: «Cahier Travail Emploi», 1999.
[760]La plupart des codes africains disposent que le contrat du travail est librement conclus entre les partie; cf. art. 16, C. *trav.*, Burundi; Art. 27. *C. trav.*, Congo; art. 13.1., *C. trav.*, Côte d'Ivoire ; art. 19, C. *trav.*, Gabon ; art. 9, *C. trav.*, *Djibouti* ; art. 6., *C. trav.* Madagascar; art. 6, C. *trav.*, RCA ; art. 36. *C. trav.* RDC ; art. L. 31, *C. trav.* Senegal, etc.
[761]Cf. R. Lemesle, « Le travail asservi», in *Le droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF/AUPELF 1989, pp. 21-24.
[762]*D. Affodjou, Le droit béninois du travail. Guide pratique*, Cotonou, COPEF, 2006, p. 37.
[763]Pour l'interdiction du travail forcé font partie des obligations prohibées, telles qu'elles sont définies dans les textes généraux consacrés aux droits de l'homme.
[764]Cf. Candat et Y. Pagnerre, *L'intuitus personnae dans le reclassement des salariés*, JCP 2000.

un facteur décisif dans son recrutement, l'évolution de son contrat ou même son licenciement. Le travail ou la prestation de services entraîne une récompense financière.

Le problème de la prestation de services soulève une question fondamentale : comment son analyse peut-elle aider à comprendre les termes de la relation de travail et à informer le pouvoir de négociation ? Cette question est importante car, d'une part, la production est le principal objectif que l'employeur cherche à atteindre afin d'augmenter le rendement et, d'autre part, elle conditionne le salaire de l'employé. Elle peut être réexaminée dans le contexte d'une action syndicale, lorsque la question est de savoir si un arrêt temporaire de travail ou de service est nécessaire pour satisfaire à l'exigenc*e.* Dans quelles conditions un arrêt de travail peut-il être considéré comme un élément de négociation ?

1.1.2.2. La rémunération

Le salaire est le traitement ou la somme d'argent versée par l'employeur pour une période de travail régulière[765]. Dans le cadre d'un contrat de travail, il s'agit de la contrepartie nécessaire au travail fourni. C'est pourquoi le code du travail gabonais a fait en sorte que :

> *« [La rémunération contient] le salaire ou traitement de base et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces par l'employeur au travailleur, en raison de l'emploi de ce dernier »*[766].

La rémunération est composée du salaire de base, de primes et autres avantages[767]. Elle est un élément nécessaire pour qualifier le contrat de travail. Sans salaire, le service fourni est bénévole.

À cette fin, l'histoire des relations professionnelles a souvent montré que la rémunération devient le principal enjeu des relations professionnelles. Il semble qu'il s'agisse d'une contrepartie pour le travail effectué, parce que l'employé est à la disposition de son employeur. Au-delà de cet aspect pécuniaire, elle a un caractère déterminant, puisqu'elle

[765]*Dictionnaire du travail*, *Op. Cit.,* p. 661.
[766]Art. 18, *C. trav.* Gabon; // art. 23,*C. trav.* Cameroun; art. 13.5 *C. trav.*Côte d'Ivoire; art. 67, *C. trav.*Togo, etc.
[767]Cf. W. Gauthier. *La rémunération du travail salarié*, Th. Droit, Université de Bordeaux, 2016, p. 14.

correspond à une créance alimentaire du salarié et de sa famille, un moyen de satisfaire leurs besoins et son statut social[768]. C'est pourquoi, il est garanti à chaque travailleur la possibilité de gagner sa vie par un travail librement choisi ou accepté, et exigent que toute compensation financière lui soit retirée[769]. Pour l'employeur, en revanche, la rémunération (salaire) représente à la fois un coût de production élevé en raison du poids des cotisations de sécurité sociale sur son économie et un instrument de gestion du personnel. Mais son obligation essentielle est de rémunérer le travail.

Sur la base des indices obtenus à partir de cette lecture, il est possible de déterminer dans quelle mesure la question de la rémunération est au centre des revendications et constitue le principal sujet de discussion et de négociation entre l'employeur et le salarié.

1.1.2.3. Lien de subordination

Le mot subordination (m. f., lat. : *subordinatio*, composé de *sub* : *sous*, *en dessous* et *ordinatio* : mettre en ordre, régler ou mettre en ordre. Logiquement, la subordination est un état de dépendance entre une personne et une autre. Il renvoie à l'idée de hiérarchie, où une personne est soumise à l'autorité d'une autre dans ses fonctions. L'ambiguïté du terme est due au fait que la subordination peut signifier loyauté, hiérarchie et tutelle, mais elle peut aussi signifier soumission, asservissement et dépendance.

Le "*lien de subordination*" est une expression juridique qui désigne un acte volontaire résultant d'un contrat de travail entre l'employeur et l'employé. De nombreuses jurisprudences le définissent comme étant le fait par lequel le travail est effectué sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, de contrôler leur exécution et de sanctionner les erreurs et omissions du subordonné[770]. De cette définition, constamment confirmée, découle l'autorité de l'employeur, c'est-à-dire le pouvoir de donner des ordres, d'en

[768]Voir tout le débat au tour de la question sociale.
[769]Art. 6.1, Pacte international relatif aux droits économiques, social et culturels du 16 décembre 1966.
[770]*Cass. soc*., 13.11.1996, n° 94-13.187, *Bull. civ.* V, n° 386; *Cass. soc.*, 4.7.2002, n° 00-19.297; *Cass. 2e civ*. 25.5.2004, n° 02-31.203. Adde. Lamy soc.

contrôler l'exécution et de sanctionner les fautes commises par le subordonné. Comment reconnaître cette subordination ?

Le lien de subordination du travailleur doit être défini en fonction d'un double mouvement : la soumission à l'autorité de l'employeur et l'établissement des droits qui en découlent.

Le lien de subordination est la base juridique pour qualifier un contrat qui distingue le travail salarié du travail volontaire ou non rémunéré. L'arrêt de la Cour du 13 novembre 1996 reconnaît que l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des instructions, de contrôler l'exécution et de sanctionner la négligence du subordonné constitue un lien de subordination[771]. La décision de la Cour suprême du 3 février 1965, en a fait une condition préalable à l'emploi[772]. Dans un arrêt du 22 octobre 1987, il a été jugé que la subordination du travailleur s'applique à tout travail, quel que soit le lieu où il est effectué, et que le travail effectué au domicile est considéré comme un travail rémunéré[773]. Le salarié doit accepter de se rendre sur un lieu de travail spécifié par l'employeur si celui-ci reconnaît cette exigence dans son contrat ou s'il se trouve dans la même zone géographique[774]. L'affaire Brinon du 31 mars 1956 a conféré à l'employeur une autorité quasi dogmatique et absolue, considérant l'insubordination d'un salarié comme une faute grave entraînant la rupture immédiate de la relation de travail[775]. Ainsi, la doctrine de la subordination permet à l'employeur d'acquérir des droits de gestion sur une base permanente et de prendre en charge le travail des employés dans l'intérêt de l'entreprise[776].

Mais la subordination est aussi une source de protection de ses droits[777]. L'expression juridique de la subordination est nécessaire pour établir un système de protection juridique correspondant au statut du salarié. Ce dernier s'applique immédiatement après la conclusion du contrat de travail, créant une situation de dépendance économique de l'employé vis-à-vis

[771]*Cass. Soc.*, 13 novembre 1996.
[772]*Cass. Soc.*, 3 février 1965, *Bull. civ.* IV, n° 100.
[773]*Cass. Soc.*, 22 octobre 1987. *Cass. Soc.*, 3 février 1965, *Bull. civ.* IV, n° 100. *Cass. Soc.*, 11 janvier 2004.
[774]*Cass. Soc.*, 11 juillet 2012, Société CRCI c/M. X.
[775]*Cass. Soc.* 31 mars 1956.
[776]P. Durant et R. Joussaud, *Op. Cit.* , p. 430.
[777]A. Supiot, « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc*, 2000, pp. 131- 139.

de l'employeur[778]. La dépendance technique dans l'exécution d'un service garantit au salarié le droit à une rémunération adéquate tenant compte de tous les éléments pertinents pour l'activité du salarié[779] : droit aux congés, protection contre les risques liés à l'activité du salarié, sécurité sociale[780], etc. Mais surtout, grâce à son statut particulier, il a bénéficié d'une protection des droits fondamentaux auxquels tout salarié a droit. Ces droits s'appliquent en premier lieu aux règles d'égalité de traitement et donc au principe de non discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion, l'appartenance syndicale ou politique, etc. Les conséquences de la subordination juridique se reflètent également dans la reconnaissance et la protection du droit à l'action collective, y compris le droit de grève pour la défense de ses propres intérêts, ainsi que le droit de recourir à la négociation collective pour régler les différends[781].

Le travail salarié est donc essentiellement un travail subordonné, dans la mesure où il est effectué sous l'autorité d'autrui[782]. Y a-t-il vraiment de la place dans le salariat d'aujourd'hui pour la liberté des parties, qui est un élément essentiel des négociations ? Cette question nous semble pertinente afin d'examiner les marges de discussion possibles que le travailleur peut avoir avec l'employeur dans une situation de subordination. Cela nous ramène à un débat sur la relation entre la subordination juridique du travailleur et les possibilités de dialogue social.

[778]P.-H. Antonmatti et J. C. Scibenas, *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection?* Rapport du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (France), 10/2008.
[779]B. Barthélemy, *Du droit du travail au droit à l'activité professionnelle*, Les Cahiers du DRH, 6/2008, pp. 35-36. P. Durant, « Naissance d'un droit nouveau : du droit du travail au droit de l'activité professionnel », *Dr. Soc*. (n°694, 6-7/1952), n°12, 10/2010, 1246-1250.
[780]J.-J. Dupeyroux, M. Bergetto et R. Lafore, *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 2008, n° 568.
[781]M. Despax, « Négociation, convention et accords collectifs », in: *Traité du droit de travail*, Paris, Dalloz, t.7, 2è éd., 1989, n° 254.
[782]E. Dockès, « Le pouvoir dans le rapport de travail », *Dr. soc*., 2004. 620s. E. Peskin, C. Welmarc, « Pouvoir de l'employeur », in *Droit du travail 2020*, 13è éd., Dalloz, 2019, § 228,p. 4. G. Auzero, D. Baugard, E. Dockes, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2020, p. 6.

1.1.3. Débat sur le lien de subordination

Toute subordination est une privation de liberté et une restriction de la volonté d'autrui. Comment alors une relation de travail fondée sur l'assujettissement de la volonté d'autrui peut-elle être ouverte au dialogue social ? Ne serait-il pas irréaliste de construire une telle relation de travail et d'envisager en même temps une relation de discussion ? Comment comprendre autrement l'existence de la subordination syndicale et le principe de la discussion fondée sur l'autonomie des personnes qui échangent ? Ces questions reçoivent des réponses contradictoires lorsque l'on se réfère aux idées qui sous-tendent le contrat de travail et aux critiques qui suivent le cours de l'histoire. Nous étudierons les arguments en faveur du principe de la subordination du travailleur et les critiques qui en découlent afin de comprendre le sens ultime des relations de travail.

1.1.3.1. L'affirmation du principe de la subordination

Certains des arguments qui sous-tendent le contrat de travail affirment que la subordination est un acte libre et volontaire auquel on a consenti. Elle n'est pas une source de domination pour l'employé.

S'appuyant sur la philosophie volontariste et individualiste des Lumières, cette thèse soutient que *"l'homme est libre par nature et ne peut donc s'engager que par sa propre volonté"*[783]. Le philosophe et historien du droit M. Villey y voit un emprunt et un transfert de concepts de la philosophie morale kantienne au droit[784]. Elle est à l'origine l'expression de la pensée d'É. Kant, pour qui le libre arbitre de l'homme est la source de sa loi[785]. Sur le plan

[783]Cf. F. Cohet, *Le contrat*, Grenoble, PUG, 2016, p. 11 qs. M. Fabre-Magnan, *Le droit des contrats*, Paris, Que sais-je?, *Humensis*, 2018.
[784]M. Villey, Kant dans l'histoire du droit. In *Leçon d'histoire de la philosophie du droit,* Paris, Dalloz, 1932, spéc. n° 9, p. 9. I*dem.*, *Philosophie du droit*, Paris, Dalloz, 1979, p. 90.
[785]E. Kant, *Fondement de la métaphysique des Mœurs* [1785], Ladrage 1837, n°116 et s ; cité par D. Houtcieff, *Droit des contrats*, Bruxelles, Bruylant, coll.: «Paradigme», 3è éd., 2017, *infra* n° 321, p. 85. Voir aussi E. Gounot, *Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé*, th. Dijon, 1912; V. Ranouil, *L'autonomie de la volonté: naissance et évolution du concept*, Paris, PUF, 1980.

moral, son disciple A. Fouillée a confirmé : *"Celui qui dit contractuel, dit 'juste'"*[786]. Cette idée a été poursuivie par le développement de théories philosophiques et économiques du droit. La thèse du libéralisme économique la soutient en disant qu'un contrat est juste et équitable parce que chacune des parties contractantes y a un intérêt. Le libre exercice de la volonté est considéré comme contribuant à l'équilibre économique et à la réalisation de l'intérêt général. Les juristes soutiennent que la validité d'un acte juridique dépend de la possibilité pour une personne de l'exécuter sans entrave, et que la liberté contractuelle des citoyens leur permet de contracter des obligations.

Sur la base des théories de l'autonomie de la volonté, il ne fait aucun doute que l'acte contractuel liant les parties est l'expression de leur propre volonté. Cela implique que les parties, qui ont librement établi le contrat, sont tenues de ne pas le modifier ou de le quitter unilatéralement sans qu'il y ait eu un véritable consentement[787]. Un contrat est basé sur la volonté des parties et n'est contraignant que pour ceux qui l'ont accepté. Conformément au principe de l'effet relatif des contrats, il ne peut être invoqué à l'encontre des tiers. Mais comment comprendre la relation entre la volonté de la personne et le contrat dans l'ontologie juridique ?

Il existe deux arguments pour comprendre la relation entre la volonté de la personne et le contrat : l'échange de consentement et la liberté contractuelle.

L'argument de l'échange de consentement est construit sur un *élément objectif*, à savoir la manifestation extérieure de la volonté[788]. C'est la volonté clairement exprimée qui crée le contrat. Selon le principe du consensualisme, un contrat n'est valable que par l'échange des consentements, sans qu'aucune forme ne soit nécessaire. Ce principe est à la base de l'affirmation juridique selon laquelle les parties sont libres de conclure ou non un contrat, à condition de ne pas violer la moralité et l'ordre public.

[786]A. Fouillée, *La science sociale contemporaine*, Paris 1880.
[787]Cf. F. Cohet, *Le contrat*, *Op. Cit.*, p. 12.
[788]D. Houtcieff, *Droit des contrats*, 3è éd., Bruxelles, Bruylant, coll.: «Paradigme», 2007, p. 115.

Sur la base de cet argument, on peut dire que la relation entre l'employeur et le salarié n'est pas une relation de domination[789]. Les relations de subordination qui les caractérisent sont volontairement acceptées. L'échange de consentement permet ainsi de discuter dès le début du contrat et d'exprimer des désaccords sur les éventuelles conditions de rémunération et de travail. Il est donc important de fournir des informations suffisamment complètes et précises pour permettre de conclure un accord de consentement responsable et d'éviter par ignorance ou par fraude un acte qui serait considéré comme illicite.

L'autre argument est subjectif. La liberté contractuelle s'exprime par la liberté de choisir son partenaire, de conclure un accord et de déterminer le contenu de cet accord. Si la liberté contractuelle est l'un des droits légitimes de tout être humain de conclure un contrat et de travailler pour gagner sa vie, elle ne nous rappelle également qu'aucune des parties n'est obligée de conclure un contrat[790]. Conséquence logique de la liberté contractuelle, l'employeur est libre de recruter le personnel le mieux adapté à ses besoins, sauf s'il est limité par l'obligation de respecter le principe de non-discrimination en matière d'emploi et d'égalité de traitement[791]. La liberté d'entreprendre qui conduit au libre choix de la coopération fait partie de la théorie de la propriété, un droit individuel absolu qui donne à son détenteur le contrôle total des biens qu'il possède, y compris les instruments de production.

Il émerge, de cette manière de présenter les liens d'embauche et de travail, que le principe de liberté contractuelle autorise les parties à se fier à leur propre libre arbitre d'accepter ou de refuser de conclure un contrat. Autrement dit, personne ne peut imposer à un contractant ou à une clause une décision. Cela donne lieu à deux autres principes : le principe de force obligatoire au contrat et le principe de l'effet du contrat. Le premier principe est qu'une personne qui a pris un engagement substantiel ne peut pas se retirer de cet engagement. Le droit civil français prévoit que *"toute personne est libre de conclure ou non un contrat, de choisir son cocontractant et de déterminer le contenu et la forme du contrat dans les limites fixées par la loi"* et que *"les accords conclus par la loi se substituent à la loi pour ceux qui les*

[789]Cf. J. Savatier, « La liberté dans le travail », *Dr. soc*. 1990, p. 49, voir p. 56.
[790]Cf. M. Frabre-Magnan, *Op. Cit.*, p. 5-16.
[791]Cf. Convention internationale du travail n°111, Genève le 25 juin 1958, entrée en vigueur le 28 mais 1982.

ont conclus"[792]. Le second, en revanche, préconise que seuls ceux qui ont exprimé leur volonté de conclure un contrat sont liés par celui-ci : *"les accords n'ont d'effet qu'entre les parties contractantes"*[793].

Le rapport de cette lecture nous rappelle que les contrats sont consensuels. L'argument est convaincant lorsqu'il est appliqué à notre sujet. Le respect des libertés individuelles est essentiel pour engager les conversations menant à la conclusion d'un contrat de travail. Le contenu du contrat de travail, le salaire et les conditions de travail sont des sujets de discussion possibles au moment de la conclusion du contrat. Comme on pourrait constater chez D. Houtcief que la conclusion du contrat de travail est précédée d'une phase de négociation au cours de laquelle les volontés se conjuguent[794]. Il déclare : *"Les négociations, également appelées pourparlers, désignent la phase préparatoire de discussion et d'échange, au cours de laquelle plusieurs personnes se réunissent pour envisager la conclusion d'un futur accord"*[795]. Cela signifie que les conclusions sur l'autonomie de la volonté doivent également être accueillies dans le domaine thématique des négociations. Le régime de négociation, pré-contractuel, est caractérisé par la liberté contractuelle. L'initiative de négociation doit être accompagnée d'une intention correcte et doit être menée de bonne foi afin de parvenir à un engagement décisif dans le processus de formation du contrat[796] . Dans ce cas, on parle de contrat négocié. Le terme *"contrat de gré à gré"* semble illustrer parfaitement le libre arbitre des parties contractantes. Ainsi, sur la base des testaments concernés, les parties sont en mesure de respecter le contrat.

1.1.3.2. La question de l'autonomie du travailleur

La justification du contrat de travail sur la base de l'autonomie de la volonté est intenable à la lumière des critiques liées à l'évolution de la situation économique et sociale et de l'interprétation juridique du statut de salarié. C'est ce qui incite des auteurs tels que G. Lyon-Caen, A. Supiot, P. Roundil et B. Teyssié à remettre en question la validité du concept

[792]Art. 1102 et 1165, *C. civ*. France.
[793]*Ibid*.
[794]D. Houcieff, *Op. Cit*., pp. 115, 116 et 136.
[795]*Ibid*., 138.
[796]*Ibid*., p. 139.

d'autonomie de la volonté, sans le cadre d'un travail subordonné. Le problème est de savoir si le contrat de travail continue encore à protéger les intérêts des parties et les conditions favorables du travail négocié ?

A. Supiot estime que le concept de travail en tant que marchandise négociable n'est rien d'autre qu'une fiction sur laquelle reposent l'économie de marché et la législation. Il dénonce ce qu'il appelle un *"alliage de toutes les contraintes : personne et chose, subordination et liberté, individuel et collectif, public et privé, loi et contrat..."*, qui ne joue qu'un rôle instrumental[797]et qui s'effrite sous le poids de la mondialisation. Supiot se méfie de toute ingérence des forces économiques et politiques dans le droit du travail[798]. Les réformes menées par l'État dans le domaine de l'emploi et de la sécurité sociale ne sont que des politiques économiques mises en œuvre par les entreprises. Ce sont donc les objectifs financiers qui dictent le comportement d'une entreprise, et non la loi. Ce qu' A. Supiot décrit est en fait une situation où le travail n'est pas vraiment négocié et le travailleur est privé de ses droits.

Cet argument est également développé par B. Teyssie, citant P. Roundil qui affirme que le droit du travail ne contrôle pas l'économie, mais que c'est le contraire qui est vrai[799]. En ce sens, les droits des travailleurs, formulés à l'origine comme un droit visant principalement à accroître leur protection ou à améliorer leur participation à la gestion, aux performances ou au capital de l'entreprise. De nos aujourd'hui, ils tendent à devenir un droit acquis dans l'intérêt de l'entreprise et adapté à ses besoins et intérêts[800]. C'est un droit purement acquis qui permet à l'entreprise d'imposer sa forme d'organisation et d'utiliser les pressions et les menaces à son avantage pour obtenir satisfaction.

Pour la même raison, G. Lyon-Caen remet en cause le fondement du droit du travail. Il témoigne que la reconstruction du droit du travail et les nombreuses réformes de la politique de l'emploi ne consistent pas à protéger les droits des travailleurs. Il dissimule toute une

[797]A. Supiot, *Critique du droit du travail*, PUF, coll. : Quadrige, 2011. *Idem*, « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, n° 6 juin 1990, pp. 485-492.
[798]*Ibid*.
[799]Cf. P. Roudil, « Flexibilité de l'emploi et droit du travail, " la beauté du diable " », *Dr. soc*. 1986, p. 94.
[800]B. Teyssié, « L'entreprise et le droit du travail », in *Arch. phil. droit, n*°41, 1997, pp. 355-386.

idéologie qui détourne la législation du travail de ses fondements historiques : une série d'avantages que la classe ouvrière a acquis sur le patronat et le pouvoir de l'État grâce à sa lutte économique ou politique, qui visait à améliorer ses conditions de vie[801]. Il n'apparaît plus comme « *le droit qui régit les relations juridiques résultant de l'exécution d'un travail subordonné pour autrui* », « *le droit du travail salarié* »[802]. Le concept de travail salarié devient un leurre pour l'exploitation du travailleur[803]. Comment ces changements ont-ils modifié les relations de travail ?

Les observations de G. Barbier montrent que l'objectif principal de la législation est de normaliser l'ordre public et l'action collective[804]. À cet égard, il est normal que la subordination imprègne une relation de pouvoir[805]. Le contrôle et la réglementation de la volonté par le droit public supprime effectivement l'une des composantes de la volonté juridique. Alors que la liberté contractuelle permet à l'individu de conclure librement un accord, l'ordre public semble être un obstacle à l'autonomie de la volonté. Elle est également affectée à différents niveaux. Dans cette configuration, qui dynamise les relations de travail, *"un véritable contrepoids normatif est créé, consistant en un ordre public unilatéral contrôlé exclusivement par le travailleur"*[806]. La marge de manœuvre, dont dispose le travailleur dans sa liberté contractuelle dans le choix du partenaire et dans la codétermination du contrat, est particulièrement limitée.

Les conséquences de cette jurisprudence peuvent être évaluées tant pour l'employeur que pour le salarié. C'est pourquoi, G. Barbier met en évidence la domination effective de l'employeur. Celle-ci découle de sa domination financière, de son contrôle sur l'ensemble du processus d'emploi et de sa possession d'informations. Les explications de P. Lokiec viennent confirmer que l'influence est également sociale et culturelle[807]. L'autorité de l'employeur n'est pas exempte des risques liés aux décisions unilatérales et discrétionnaires.

---

[801]G. Lyon-Caen, « Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail », *Dr. Ouv.*,2004, pp. 52-56.
[802]Allusion faite à un travail de la reconstruction du droit de travail entreprise par les auteurs tels P. Durand et Jausseaud, *Traité du droit du travail*. , M. Rouast et Durand, Dalloz, le *Droit du travail 1948*, n° 1.
[803]G. Lyon-Caen, *Op. Cit*., p. 55.
[804]M. Gourves Barbier, *La volonté du salarié dans le rapport de travail, Op. Cit.*,p. 20.
[805]*Ibid*., p. 24.
[806]*Ibid*.
[807]P. Lokiec, *Op. Cit.*

Selon J.-Ph. Robé, ceci est démontré par le fait que les relations au sein de l'entreprise ne sont pas seulement régies par le système juridique[808]. L'entrepreneur considère qu'il fournit à l'entreprise une organisation de commandement par laquelle l'employeur peut contrôler l'activité humaine dispersée afin d'obtenir des résultats économiques[809]. Les aspects économiques, sociaux et culturels influencent les relations professionnelles[810]. Ceci est justifié par le fait que, d'une part, il existe une relation contractuelle, théoriquement égalitaire et, d'autre part, une relation hiérarchique pratiquement inégale dans laquelle les parties sont dans une relation entre gouvernements[811]. Cela masque une réelle difficulté à prévenir un sentiment de domination dans l'exercice du pouvoir de direction par l'employeur.

Par ailleurs, il a été avancé que la subordination du travailleur est un élément essentiel pour qualifier le contrat de travail et un critère de distinction entre le travail rémunéré et les autres formes de travail. Cependant, A. Supiot constate une certaine contradiction entre l'attachement à la liberté et la subordination du travailleur. Il l'affirme en disant :

> *« L'engagement manifeste la liberté, la subordination la nie. Cette contradiction entre autonomie de la volonté et subordination aboutit à ce que le salarié, en tant que sujet de droit, disparaît de l'horizon du droit civil lorsqu'il entre dans l'entreprise, pour laisser place à un sujet tout court, soumis au pouvoir de normalisation du chef d'entreprise »*[812].

En accord avec les analyses de P. Lokiec, la compréhension de la subordination juridique dépend également des capacités du salarié lui-même[813]. Dès lors que le pouvoir de l'employeur semble découler du contrat de travail comme source légale de la subordination, il n'est pas exclu que cela crée une situation de *"servitude psychologique"* du salarié.

Personne ne peut douter de la contribution du droit du travail à la régulation des relations de travail. Mais en réalité, ces auteurs condamnent la restructuration économique

---

[808]J.-Ph. Robé, « L'entreprise en droit », in *Dr. Soc.*, n° 29, 1995. La médiation. pp. 117-136.
[809]Cf. M. Hauriou, La théorie de l'institution et de la fondation (essai de vitalisme social). In: *Cahiers de la nouvelle journée*, n° 4, 1925. G. Renard, *L'institution. Fondement d'une rénovation de l'ordre social*, Paris, Flammarion, 1963. *Idem*, « De l'institution à la conception analogique du droit », in *Arch. Phi. du droit et de sociologie juridique*, 1935, p. 81. G. Renard, *La philosophie de l'institution*, Paris, Sirey, 1939 et S. Romano, *L'ordre juridique*, Paris, Dalloz, 1975, 2e éd., 1946.
[810]Cf. J. Savatier, « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travai », in *Études de droit du travail offertes à A. Brun*, éd. Librairie sociale et économique, 1974, p. 527.
[811]P. Lokiec, *Op. Cit.*,p. 125.
[812]A. Supiot, Pourquoi un droit du travail?, *Loc. Cit.*, pp. 487-488.
[813]M. Gourves Barbier, *La volonté du salarié dans le rapport de travail*, *Op. Cit.*

sans contraintes économiques et la création d'un marché du travail parallèle où règnent l'insécurité et l'incertitude. Leurs conclusions contribuent au fait que le changement affecte le droit du travail et modifie les relations de travail. Il est donc impossible d'imaginer des relations libres et égales débouchant sur des négociations entre l'employeur et le salarié si l'on fait abstraction du contexte social, économique et politique, voire de la capacité du salarié lui-même à comprendre son statut juridique de sujet actif dans l'entreprise.

1.1.3.3. Le sens ultime des relations de travail

Il existe des contre-critiques qui permettent de comprendre le sens ultime des relations de travail, basée sur lien de subordination. Ceci a été possible par le dépassement de la critique du contrat de travail, effectué par les économistes et juristes B. Baudry, H. Charmettant, M.-L. Morin et A. Supiot lui-même.

C'est dans le contexte de la normalisation des conditions de travail que nous devons essayer de comprendre le concept de subordination. A. Supiot l'a exprimé en utilisant l'expression : *" civiliser les relations sociales"*[814], c'est-à-dire remplacer les rapports de force par des relations juridiques[815]. Le droit du travail remplit ainsi un double rôle : protéger la production économique et assurer la sécurité des travailleurs. La protection des travailleurs est au cœur du droit du travail[816]. Elle concerne la protection technique des travailleurs, qui se manifeste dans les règles d'hygiène, de sécurité et de santé (dispositions relatives aux accidents du travail ou aux maladies professionnelles). Mais le champ de la sécurité physique du travailleur est ouvert aussi par la protection de la santé, les congés et par la retraite qui maintient la continuité des moyens de subsistance qui dominent le système salarial légal[817].

S'il est normal que le droit du travail civilise les conditions de travail, cela peut aussi être vu dans le sens d'une organisation efficace du travail et de la production. C'est pourquoi, B. Baudry et H. Charmettant ont découvert que les relations d'autorité ou de subordination qui

[814]Cf. P. Legrndre, *L'empire de la vérité,* Paris Fayard, 1983. N. Elias, *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmanm-Levy, 1973.
[815]A. Supoit, *Critique du droit du travail*, *Op. cit.*
[816]*Idem*, Pourquoi un droit du travail, *Loc. cit.*, p. 487.
[817]*Ibid*. voir aussi Y Saint-Jour, « Du salaire au revenu salarial », in *Mélange* G. Lyon-Caen, Paris, Dalloz, 1989, pp. 317-330.

caractérisent les relations de travail sont essentiellement conventionnelles[818]. Ils doivent être compris dans le sens d'une organisation efficace du travail et de la production économique. Bien qu'elles se reflètent dans le principe du commandement, les relations entre l'employeur et le salarié ne peuvent être considérées comme un simple mécanisme de domination[819]. La notion d'autorité exercée par l'employeur renvoie plutôt à une *"forme légitime de pouvoir"*, c'est-à-dire un pouvoir exercé au sein d'un *"groupement hiérarchique"*, qui détermine *"la chance de trouver certaines personnes disposées à obéir à un ordre"*[820]. En d'autres termes, alors que le pouvoir implique généralement une inégalité dans la possession des ressources, l'autorité doit être considérée comme une source de pouvoir légitimée et institutionnalisée[821]. La subordination du travailleur n'est donc pas seulement une question de pouvoir de l'employeur, mais aussi de pouvoir du travailleur. La subordination du travailleur n'est donc pas considérée comme une soumission contraignante.

Mais les analyses de M.-L. Morin vont encore plus loin en concevant les relations de travail dans un contexte d'organisation collégiale et de coordination des activités de l'entreprise. Elles doivent combiner le contrat individuel de travail subordonné et le pouvoir de l'employeur de donner des instructions dans le cadre d'une organisation collective de l'entreprise[822]. L'exercice du pouvoir au sens subjectif du droit n'appartient à personne. Ainsi, le contrôle de l'exercice du pouvoir est légitimé par des normes de référence objectives, qui doivent non seulement être établies par le juge, mais aussi attribuées à l'un des acteurs. La question de la responsabilité se pose dans les relations individuelles et collectives en ce qui concerne le droit du travailleur à participer aux conditions de son emploi et à la gestion de l'entreprise. Il ne s'agit plus d'imaginer une entreprise au sens unique de relation de travail, avec un seul employeur et une communauté de travail sous la direction unifiée du chef d'entreprise, mais dans un esprit de solidarité qui rend tous les acteurs de l'entreprise responsables d'un acte juridique.

[818]B. Baudry, H. Charmettant, *Loc. Cit.*, pp. 1011-1033.
[819]*Ibid*., p. *1011*.
[820]*Ibid*.
[821]*Ibid*., pp. 1112-1113.
[822]M.-L. Morin, « Responsabilités et relations d'emploi dans les organisations », in G. Crague, C. Paradeise, J.- Cl. Thoenig, G. Teubner et M.-L. Morin, *La responsabilité à l'épreuve des nouvelles organisations économiques*, Vol. 54, n°1, 1-4/2012.

De même manière, les analyses de M.-L. Morin tendent à faire savoir que celui qui bénéficie du travail d'une personne ne peut pas complètement ignorer les conditions de son emploi, surtout si l'employeur nominal est en défaut. Les réponses aux problèmes dans un processus de décision impliquent l'organisation individuelle et collective de l'entreprise. L'employeur doit remplir ses obligations d'information, de consultation et de motivation en cas de licenciement pour des raisons réelles et sérieuses ou de sanctions disciplinaires[823]. Cette perspective permet de valoriser la négociation, la concertation dans les activités des entreprises, source d'intérêts communs et d'implication des institutions représentatives.

Si les principes d'autorité et de subordination caractérisent essentiellement les rapports de travail entre l'employeur et le salarié, dans quelle mesure serait-il possible de parler de dialogue social ?

Le principe de subordination s'applique dans la mesure où il s'agit des droits et prérogatives reconnus à l'employeur dans le cadre de l'organisation et du fonctionnement de l'entreprise. Le pouvoir consiste en une série de décisions reconnues au chef d'entreprise, qui lui permettent d'assurer la fonction de production de l'entreprise. Ce pouvoir est une conséquence de sa décision de créer l'entreprise, mais aussi de sa gestion pendant la vie de l'entreprise elle-même, qui s'exprime par des mesures d'organisation et de réorganisation ou d'autres actions jugées souhaitables pour la longévité de l'entreprise. Le droit du travail lui permet donc de contrôler la politique générale de changement dans l'organisation et le fonctionnement du travail. Ainsi, afin d'assurer le fonctionnement normal de l'entreprise, il est normal que le salarié soit soumis à certaines directives de l'employeur ou du chef d'entreprise. Par conséquent, en plus des pouvoirs de gestion, il dispose également de pouvoirs disciplinaires, du pouvoir d'imposer l'ordre dans l'entreprise et, dans une certaine mesure, du pouvoir d'imposer des sanctions. La subordination juridique, dont l'importance a été restaurée, crée ainsi des opportunités de discussion entre l'employeur et le salarié.

[823]F. Guiomard, *La justification des mesures de gestion du personnel : essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur, th*. Dorit privé, Paris X, 2000.

1.2. Les éléments de négociation individuelle

Le contrat de travail est défini par un certain nombre d'obligations mutuelles, écrites ou tacites, qui lient l'employeur et l'employé et déterminent l'objet des obligations : qualification du travail, durée, rémunération du travail et autres éléments qui déterminent les conditions d'exécution des obligations[824].

Mais le problème est que le contrat de travail a été formulé et défini par les autorités publiques et établi par un ensemble d'actes législatifs. Toute obligation implique la libre expression de la volonté des parties. Dans ce contexte, les contours de la relation de travail employeur-employé sont définis et établis à l'avance. Il s'agit d'apprendre comment le contrat de travail est conclu. Est-il basé sur des négociations libres entre l'employeur et l'employé ?

Nous examinerons ces différentes questions, d'une part nous tenterons de découvrir la nature de la relation de travail, ses composantes et ses caractéristiques définies en droit, et d'autre part nous analyserons le débat sur la formation des relations juridiques entre un employeur et un employé.

1.2.1. Les négociations pendant la formation et l'exécution du contrat

Les négociations au début du contrat sont moins problématiques. Car la conclusion du contrat est soumise au principe de liberté de conclure ou non. La formation du contrat fait l'objet de discussion entre l'employeur et l'employé. Dans un commentaire sur un arrêt de la Cour d'appel du Tchad, B. Djikoloum affirme qu'au début du processus d'embauche, des discussions peuvent avoir lieu afin de déterminer le niveau de rémunération en fonction de l'échelle salariale applicable dans l'entreprise : le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG), les lois nationales, les accords ou les conventions collectives[825]. Toutefois, elles peuvent également avoir lieu au moment du contrat et faire l'objet de réclamations et d'actions collectives : les arrêts de travail, les grèves et autres manifestations.

[824] *Dictionnaire du droit du travail et sa jurisprudence, Op. Cit.,* p. 454.
[825] Arrêt Mec/NA, *Revue Juridique du Tchad,* n°17, pp. 47-52.

Mais ce qui semble poser problème, c'est que l'exécution du contrat est également soumise au principe de subordination. Rappelons qu'il y a subordination lorsque le travail s'effectue sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des instructions, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les infractions[826].

Selon les théories contractualistes, les négociations qui ont caractérisé le processus de conclusion du contrat de travail laissent place à l'accomplissement d'obligations[827]. Une fois le contrat signé, les négociations sont terminées. L'exécution est la date de mise en œuvre des termes du contrat. Dans ce contexte, la conception des contrats se concentre sur la fourniture de main-d'œuvre[828]. Une fois le contrat échangé et signé, la production doit être ciblée. Le principe de subordination du salarié est une priorité pour la rentabilité de l'entreprise. On peut donc être d'accord avec J. Savatier lorsqu'il souligne la contradiction entre la liberté accordée au citoyen dans la société politique et le principe de la subordination du travailleur dans la vie économique[829]. Est-il impossible, dans ces conditions, de créer la possibilité d'un dialogue entre l'employeur et le salarié ?

Si l'on se réfère à la nouvelle conception de l'entreprise, formulée comme un bien commun et qui place la participation des salariés au cœur de l'organisation et de son fonctionnement, on ose dire que la perspective classique ou libérale est impensable. Cette nouvelle perspective prend forme et semble gagner du terrain dans une synthèse d'auteurs sociologiques et juridiques tels que B. Baudy, H. Charmettant, M.-L. Morin et d'autres, qui ont déjà été examinés[830]. Elle est ouverte à une consultation régulière en vue du fonctionnement de l'entreprise.

---

[826]*Cass. Soc*., 13 novembre 1996, *Dr. Soc*., 1996, note J. –J. Dupeyroux; D. 1996, *IR*, p. 268. Voir aussi *Cass. soc*., 12 février 2014, Arrêt n° 331, *Pouvoir* n° 12-23.051, D. 2014, 488. Mme X c/ Société Archibald et Unédic.

[827]Cf. B. Reynaud, « Le contrat de travail dans le paradigme standard », in *Revue française d'économie*, vol. 3, n°4, 1988, pp. 157-194.

[828]*Ibid*., p. 158.

[829]J. Savatier, « La liberté dans le travail (publié à titre *postum* par C. Radé) », *Dr. Soc*., n° 4, 2515/4, p. 335 sq.

[830]*V° supra*, pp. 20-24.

Cette vision d'une entreprise à la fois institutionnelle et sociale est une préoccupation dans la littérature africaine. Les analyses des droits nationaux, sous l'influence de la libération politique et économique, ont fait état de progrès dans la participation des travailleurs à l'organisation des entreprises[831]. Toutefois, ces efforts ont été considérés comme très limités à la définition des conditions de travail[832]. Il est nécessaire de renforcer la participation des travailleurs à l'organisation fonctionnelle des entreprises[833]. L'appui institutionnel de l'OHADA semble être un facteur crucial pour impliquer les salariés dans l'exercice des fonctions de leur employeur[834]. Car la co-détermination désigne plutôt cette possibilité donnée aux salariés d'exercer une plus grande influence sur les questions économiques, sociales et professionnelles de l'entreprise. Les attentes ne doivent pas être de simples déclarations sur la participation des travailleurs aux programmes de l'OHADA, notamment en matière de prévention et de traitement des entreprises en difficulté, mais une position plus visible et plus réelle[835].

Il est également possible que l'exercice des droits individuels des travailleurs par le biais de la négociation collective et des institutions de représentation des travailleurs montre des signes de dialogue interpersonnel. Il est possible d'identifier des formes de négociation par l'exercice de droits individuels et de participation des salariés par la représentation : délégué du personnel et syndicats.

[831]O. O. Sidibé, Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail, *Afrilex*, n°0, 2000.
[832]W. Gnom, *La participation des salariés à la vie de l'entreprise au Togo*, Mémoire, Université du Bénin, 1990-1991.
[833]E. K. Alaki, La participation du salarié au fonctionnement de la société anonyme en droit OHADA, Mémoire, Université de Lomé, 2004.
[834]Cf. D. Russel Kouamo, *L'implication du salarié dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises dans l'espace Ohada. Le cas du Cameroun*, th. Droit, Université de Nantes, 2018. E. K. Alaki, *La participation du salarié au fonctionnement de la société anonyme en droit OHADA*, Mémoire, Université de Lomé, 2004.
[835]V. Yanpelda, Les salariés dans les procédures collectives OHADA acteurs ou spectateurs ?

1.2.1.1. La négociation par l'exercice des droits individuels

Les droits individuels sont des droits qui sont reconnus au salarié dans une entreprise. Ces droits se traduisent par la liberté d'adhérer à des syndicats, la liberté de participer à des réunions, la liberté de faire grève et le droit d'élire des représentants et d'être représenté[836].

F. Terré, C. Radé, G. Auzéro et al. ont tiré des conclusions intéressantes dans leurs analyses de l'exercice du droit d'association[837]. Ils décrivent l'exercice des droits individuels du travailleur dans la mesure où le salarié peut souhaiter adhérer à un syndicat afin de défendre ses intérêts et avoir la possibilité de le quitter sans restriction. Les droits individuels sont également exercés lorsque le travailleur participe aux travaux du syndicat et reçoit son aide en cas de besoin ou de conflit du travail, de grève ou de maladie… Comment sont exercés ces droits individuels en Afrique francophone ?

Théoriquement, le droit du travail favorise les droits individuels en Afrique francophone[838]. Dans une étude sur l'évolution au travail au Djibouti, I. Said Wais relève que les libertés syndicales sont reconnues. Les employeurs et les salariés, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit de constituer librement un syndicat dans le secteur géographique et de branche et d'y adhérer[839]. Mais il précise aussi que ceci intervient dans un mouvement de dynamique de l'ensemble de pays africains francophones qui consacre la libéralisation du droit de travail[840]. Il s'agit d'une reconnaissance constitutionnelle des droits et libertés fondamentales, reprises dans les codes du travail des pays africains[841]. La liberté syndicale est une liberté collective mais son exercice peut être pensé dans le cadre individuel. Tout comme on pourrait dire que la liberté syndicale est une liberté fondamentale reconnue à la personne, même s'il implique une liberté collective[842]. Le salarié peut individuellement engager sa liberté, en vertu des droits et les libertés fondamentales qui lui sont reconnus. De même qu'il

[836]Cf. J. Rivero, *Les libertés publiques. T. 2. Le régime des principales libertés*, Paris, PUF, 1977, pp. 391-392.
[837]F. Terré, C. Radé, G. Auzéro et *alii., L'entreprise et ses salariés*, JurisClasseur, 2002, p. 832.
[838]Art. 2., *C. trav.* Burkina; art. 3., *C. trav.* Cameroun.
[839]I. Said Wais, L'évolution du travail en République de Djibouti. In. *Bull. COMPTRASEC*, 1/2016, pp. 30-41.
[840]*Ibid*., p. 32.
[841]*Ibid*., p. 33.
[842]B. Bossu, *Op. Cit*., p. 146.

peut être visé par le fait qu'il exerce cette liberté. Elle renvoie donc à la liberté d'adhérer ou ne pas adhérer à un syndicat de son choix.

L'auteur souligne également que la liberté d'association est garantie[843]. Non seulement le salarié est libre d'adhérer ou non à une organisation syndicale, mais il bénéficie aussi de mesures de protection. Les interdictions ont été strictement formulées par rapport aux pratiques qui tentent de subordonner le recrutement et le travail à des critères d'appartenance à un syndicat[844]. Ces interdictions s'adressent à tous les chefs d'entreprise et à leurs représentants de ne pas tenir compte de l'appartenance syndicale dans l'exécution et la répartition du travail, la formation professionnelle, la promotion, les mesures disciplinaires, la promotion, l'octroi d'avantages sociaux, le transfert et le licenciement. Les législateurs africains ne peuvent se contenter de prendre des mesures pour annuler les actes discriminatoires contre les libertés syndicales. Elle prévoit également des sanctions pénales pour les punir[845]. En cas d'interdiction de recrutement, de sanctions ou de licenciement, l'employeur est soumis à des sanctions et à des réparations.

Ces mesures sont étendues aux représentants des travailleurs et aux représentants syndicaux ou autres représentants des travailleurs, qui bénéficient d'une protection encore plus grande[846]. L'employeur ou son représentant ne peut donc pas prendre de mesures discriminatoires à l'encontre d'un représentant des travailleurs ou d'un représentant syndical en raison de leurs activités syndicales, telles que la réaffectation ou la promotion sociale[847]. S'il exerce des pressions pour contrôler l'organisation syndicale et ses activités, ou même s'il menace un délégué de dénoncer des pratiques de grève, il peut être poursuivi pour entrave aux activités syndicales[848].

---

[843]I. Said Wais, *Loc. Cit.*, p. 33-34.
[844]*Ibid.*, p. 33.
[845]*Ibid*.
[846]En ce qui concerne la protection des représentants des salariés voir O. Nongou-Moundounga, *Travail et santé au Gabon : quelles garanties de protection pour les salariés ?*, th. Droit, Nante, 2018. K. Nyarko Otoo et C. Osei-Boateng, « Défis des systèmes de protection sociale en Afrique », in *Alternativessud*, vol. 21, 1/2014, pp. 93-109.
[847]*Cass. Soc.*, 28 janvier 2008; C*ass. Soc.*, 7 mai 1997.
[848]C*ass. Crim.*, 25 octobre 1994, n° 93-85.802.

Toutefois, les droits et libertés reconnus ne peuvent être abordés que si les travailleurs se regroupent pour former un groupe d'intérêt afin d'influencer les décisions. Selon certaines théories, les relations collectives naissent de la volonté des travailleurs de s'unir pour défendre leurs intérêts par des revendications légales : grèves, sitting et autres manifestations. L'exercice de la liberté d'association favorise la concertation entre l'employeur et les travailleurs et le droit de s'opposer aux pouvoirs de l'employeur. Quelle est la situation sur le terrain en Afrique francophone ?

Cette question a reçu une réponse mitigée de la part des auteurs africains. Dans l'ensemble, les libertés syndicales en Afrique dépendent de l'environnement politique. I. Said Wais témoigne que la liberté d'adhérer à un syndicat de son choix n'était pas donnée dans l'option du régime politique à syndicat unique[849]. Dans un article paru en 1989, P.-G. Pougoué rapporte aussi que les années 1960 et 1970 ont laissé les traces d'une idéologie selon laquelle l'État devrait garder le contrôle des relations sociales[850]. Le principal défi était d'assurer la stabilité politique, ce qui signifiait maintenir la stabilité de l'emploi, mais ne pas l'étendre dans le contexte du pluralisme politique et syndical. En effet, la liberté d'association syndicale est perçue comme une menace potentielle pour l'unité nationale et la paix sociale[851]. Le renouveau démocratique des années 1990, avec la libéralisation du marché et le développement des mouvements syndicaux qui l'a accompagné, est un facteur décisif pour l'épanouissement des libertés syndicales. Cependant, cet élément doit être réexaminé lorsqu'on sait que les régimes pluralistes mettent aussi en place certains mécanismes pour freiner le syndicalisme.

[849]I. Said Wais, *Loc. cit.*, p. 33.
[850]P.-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », in *Bull. COMPTRASEC 5/1*987.
[851]*Ibid*., p. 14.

1.2.1.2. La négociation par des institutions représentatives du personnel

Les institutions de représentation du personnel (IRP) sont une série de structures mises en place par les travailleurs eux-mêmes à différents niveaux de l'entreprise pour les représenter auprès de l'employeur : délégué du personnel, représentant syndical, etc[852]. Ces structures sont différentes les unes des autres. Le délégué du personnel est élu parmi les salariés et sert d'intermédiaire entre l'employeur et les salariés pour les droits individuels et collectifs dans les entreprises de plus de 11 salariés[853]. En revanche, les délégués syndicaux ne sont pas élus mais sont choisis par le(s) syndicat(s) pour assister à la réunion du comité d'entreprise avec voix consultative[854]. Toutes ces institutions peuvent être représentées au sein du comité d'entreprise (CE), un organe de consultation bipartite qui travaille en étroite collaboration avec des comités techniques spécialisés tels que le comité d'hygiène et de sécurité au travail et le comité des conditions de travail (CHSCT).

Comment ces institutions de représentation professionnelle fonctionnent-elles ? Comment ont-elles été utilisées comme expression de la participation des salariés au dialogue social au sein de l'entreprise ? Afin d'identifier le rôle de ces IRP dans les mécanismes de consultation et de négociation, nous analyserons leur fonctionnement sur la base du comité d'entreprise et des délégués du personnel, compte tenu de leur représentativité élargie.

1.2.1.2.1. Le Comité d'entreprise / les comités techniques spécialisés

La loi n° 2003-044 relative au code du travail de la République de Madagascar définit le comité d'entreprise en ce terme :

> *« Le Comité d'Entreprise, organe consultatif bipartite, est une plate-forme de négociation, de dialogue et de collaboration intervenant dans le cadre de l'entreprise. Il est consulté et émet son avis sur toutes les questions intéressant la vie des travailleurs : conditions de travail, affaires sociales et culturelles, hygiène, sécurité,*

[852]Cf. *Dictionnaire du droit de travail et sa jurisprudence commentée*, *Op. Cit.*, p. 403.
[853]Art. 153, *C. trav.*, Madagascar et art. 58, *C. trav.*, RCA.
[854]Art. 214, *C. trav.*, Gabon; Art. 159, *C. trav.*, Madagascar ; art. 75, *C. trav.*, RCA…

santé et environnement du travail, licenciement individuel ou collectif pour motif économique, différend du travail »[855].

La synthèse de cette définition nous fournit ces éléments pour déchiffrer : (1) un *organe consultatif bipartite*... (2) une *plate-forme de négociation au sein de l'entreprise*... et (3) les *questions touchant la vie des salariés*…

Tout d'abord, un comité d'entreprise est 1) un *organe consultatif bipartite*, c'est-à-dire qu'il est composé de l'employeur et des salariés, représentés par les délégués du personnel et les différents comités syndicaux[856]. Il est important de le distinguer des instruments de consultation tripartites, qui ont une base nationale. En raison de sa composition, qui dépend du nombre de salariés de l'entreprise (au moins 50 salariés)[857], cette structure n'est pas implantée partout en Afrique francophone, certainement parce que le secteur tertiaire est encore moins développé. À quelques exceptions, elle est implantée à Madagascar et en République centrafricaine. Dans d'autres pays francophones d'Afrique, elle conduit à une représentation par le comité du personnel ou par les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, comme c'est le cas en Côte d'Ivoire, aux Comores, au Burundi, à Djibouti, au Gabon, au Mali, au Niger, au Rwanda, au Tchad et au Togo. Le Congo est ajouté à la liste en supprimant le comité d'entreprise au profit d'un comité technique consultatif sur la santé et la sécurité[858]. Parfois, le comité d'entreprise existe différemment des comités techniques et professionnels. Quels liens existent-t-ils entre cet instrument et d'autres organes consultatifs ?

Cette définition parle ensuite d'une (2) *plate-forme de consultation bipartite* au sein de l'entreprise. La loi malgache stipule qu'elle comprend, d'une part, les représentants des salariés (représentants, délégués du personnel et représentants syndicaux) et, d'autre part, l'employeur ou le chef d'entreprise[859]. La loi centrafricaine ajoute que les autres membres du comité d'entreprise sont élus, à l'exception de l'employeur ou de son représentant[860]. Il s'agit donc d'une institution qui intervient dans les relations interprofessionnelles entre employeur et

[855]Art. 132 et 159 al.2, *C. trav.*, Madagascar ; // art. 75, al. 1, *C. trav*. RCA.
[856]Art. 163, *C. trav*. Madagascar et art. 57, *C. Trav. RCA.*
[857]Art. 159 al. 2, *C. trav.* Madagascar.
[858]Loi n° 6-96 du 6 mars 1996 portant modification du code de travail de 1975 au Congo.
[859]Art. 163, *C. trav.* Madagascar.
[860]Art. 75, al. 2, *C. trav*. RCA.

employé. Il est donc prévu d'exclure les comités nationaux de consultation, dont le champ d'intervention est beaucoup plus large. Quel est le but de cette consultation ?

Le code malgache nous informe enfin que le comité d'entreprise est consulté et donne son avis sur (3) *toutes les questions touchant à la vie des salariés* : conditions de travail, questions sociales et culturelles, hygiène, sécurité, santé et environnement de travail, licenciements individuels ou collectifs pour raisons économiques, conflits du travail[861]. La consultation a lieu, par exemple, dans le cadre de l'élaboration et de l'application d'un règlement intérieur dont le contenu est limité aux seules dispositions relatives à l'organisation technique du travail[862], aux prescriptions en matière de discipline, de santé et de sécurité au travail[863], aux modalités de versement des salaires[864] et à l'organisation générale de l'entreprise. Comment agit cet organe ?

La législation centrafricaine prévoit que le comité d'entreprise examine, à titre consultatif, toutes les propositions faites par la direction ou le personnel en vue d'augmenter la production et d'améliorer les performances de l'entreprise[865]. En retour, il donne son avis sur la nature des récompenses qui pourraient être accordées aux salariés qui ont apporté une contribution particulièrement utile à l'entreprise par leurs initiatives. Par conséquent, il peut être consulté sur des questions plus complexes, telles que l'organisation du travail ou la viabilité économique de l'entreprise, dont les conséquences peuvent être ressenties lorsque des salariés sont licenciés. Les analyses de F. Terré, C. Radé, G. Auzéro et *alii*. décrivent qu'une telle tâche exige que le comité d'entreprise dispose d'informations sur l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, les perspectives économiques, voire les actions, la situation financière, les cotisations de sécurité sociale, etc. et qu'il a droit d'alerte si la situation économique est préoccupante[866]. En quoi les tâches du comité d'entreprise diffèrent-elles de celles des comités d'hygiène, de santé et des conditions de travail ?

[861]Art. 159, *C. trav.* Madagascar.
[862]Art. 159, *C. trav.* Madagascar.
[863]Art. 131-132, *C. trav.* Madagascar.
[864]Art. 110, *C. trav.*Gabon.
[865]Art. 77, *C. trav.* RCA.
[866]Cf. F. Terré, C. Radé, G. Auzéro et *alii., L'entreprise et ses salariés*, JurisClasseur, 2002, pp. 143-145.

Le comité d'entreprise et les comités de représentation spécialisés ont les mêmes objectifs. Mais le mandat des comités de santé, de sécurité et d'hygiène est plus technique et spécifique à un domaine. Ils contribuent à la protection de la santé et de la sécurité dans l'entreprise. À cette fin, elles portent sur l'application des dispositions législatives, réglementaires et administratives et contribuent à la prévention des risques de maladies et d'accidents du travail[867]. C'est pourquoi les comités techniques donnent leur avis sur toutes les questions relevant de leur compétence. A cette fin, ils sont saisis par le chef d'entreprise ou d'établissement, les délégués des travailleurs et les représentants des travailleurs[868].

Les mesures temporaires ou complémentaires, qui sont purement individuelles, ne donnent lieu à aucune consultation. Les IRP sont impliquées dans les décisions si celles-ci requièrent une action complexe, comme le cas de licenciement pour raisons économiques[869]. Comment se déroule la consultation ?

La concertation intervient en amont de toute décision. Ce qui veut dire que les IRP sont consultés avant toute décision du chef d'entreprise[870]. Il faudrait aussi préciser que, pour donner son avis motivé, le chef d'entreprise est dans l'obligation de leur fournir suffisamment des informations[871]. Celles-ci permettent à chacun des membres d'apprécier à sa juste valeur la teneur de la décision à prendre. Mais la question que l'on peut se poser est de savoir si l'employeur peut invoquer le caractère confidentiel de la décision pour justifier son refus de fournir certaines informations au comité d'entreprise.

Toutes les informations ne sont pas nécessairement couvertes par le secret professionnel et toutes les divulgations de confidentialité ne sont pas punissables[872]. Une partie de la confidentialité ne peut être divulguée parce qu'elle concerne une profession (par exemple, les avocats, les médecins, les ministres du culte, les banquiers, les notaires, les policiers)[873], sauf

[867]Art. 217, C. trav., Gabon.
[868]Art. 218, *C. trav.* Gabon ; *art.87, C. trav., RCA; Art. 96 C. trav., Rwanda*
[869]Art. 59, de la Loi n°12/2000 du Gabon.
[870]Art.217, *C. trav*. Gabon
[871]Article 160 Madagascar
[872]*Cass. Crim*. 19 nov. 1985)
[873]*Cass. Crim.* 27 juin 1967; *Cass. Crim.* 4 déc. 1891; *Cass. Civ. Com.* 18 sept. 2007; *Cass. Crim.* 7 avr. 1870; *Cass. Crim*. 26 oct. 1995.

si la loi en dispose autrement[874]. Les infractions en matière d'information sont réputées exister si l'auteur a l'intention manifeste de nuire à l'entreprise, par exemple en divulguant une marque. Cependant, le devoir d'information dans une entreprise est de nature juridique et vise à améliorer la production.

En vertu de la loi, l'employeur n'a pas le droit d'évoquer la confidentialité s'il ne consulte pas le comité d'entreprise. Il convient de noter que le droit des salariés à être informés des problèmes de l'entreprise est une obligation de l'employeur. Au contraire, le non-respect des normes d'information et de communication constitue une violation à l'égard de la loi et une entrave au fonctionnement du comité d'entreprise. En revanche, les membres du comité d'entreprise sont soumis à l'obligation de confidentialité, faute de quoi ils sont soumis à la sanction de la transmission d'informations confidentielles[875]. Que se passe-t-il si le comité d'entreprise n'est pas consulté ?

La consultation du comité d'entreprise n'a qu'un effet consultatif. Elle a pour but d'éclairer le chef d'entreprise à prendre une décision responsable et raisonnable. Il n'oblige pas l'employeur. L'absence de consultation ne remet pas en cause la validité de la décision du chef d'entreprise. Le chef d'entreprise a l'autonomie de prendre les mesures nécessaires au bon fonctionnement de son entreprise. Toutefois, elle n'est pas inutile. L'obligation de consulter le comité d'entreprise permet plus d'implication des salariés dans le processus décisionnel. Pour cette raison, le constat d'un manque de consultation régulière peut obliger le comité d'entreprise à saisir le juge pour ordonner la suspension de ses actes.

La synthèse de cette analyse donne les résultats suivants : le travail des institutions de représentation du personnel est axé sur la *représentation*, la *consultation* et le *devoir d'information*. Ces éléments (représentation, information et consultation) sont des valeurs essentiellement démocratiques au service de l'entreprise[876]. Or, la consultation suppose un débat entre les parties ou entre les membres. Au cours de ce débat, le chef d'entreprise doit être en mesure de fournir toutes les informations demandées par les comités afin d'obtenir une réponse motivée. Il est donc important de souligner que, par la pratique de la consultation et

[874]*Cass. Crim*. 8 mai 1947.
[875]Art. 307, *C. trav.* Gabon.
[876]Cf. J. Rivero, « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Dr. Soc.*, 1965, p. 166.

de l'information, les IRP assurent l'expression collective de l'opinion des salariés. Ils permettent ainsi de prendre en compte à tout moment leurs intérêts lors de la prise de décisions concernant la gestion et l'évaluation économique et financière de l'entreprise et l'organisation professionnelle et technique de la production. En participant à la consultation du ou des comités d'entreprise, en tant que membre, le travailleur et l'employeur ont la possibilité de discuter et de négocier sur la vie de l'entreprise.

1.2.1.2.2. Les délégués du personnel

Comme les mesures individuelles peuvent ne pas avoir les effets escomptés, les délégués doivent se charger de les présenter aux employeurs[877]. Le DP est un employé élu par ses collègues pour les représenter auprès de l'employeur. C'est l'une des IRP qui occupe une position centrale en Afrique francophone, sans doute en raison de son rôle important dans le fonctionnement d'une entreprise[878]. On peut à juste titre se demander : quel est le contenu de sa mission ?

La première tâche est principalement le travail syndical, qui correspond à la tâche de son collègue, le délégué syndical. Elle consiste à recueillir les plaintes des travailleurs, notamment en ce qui concerne les conditions de travail, la protection des travailleurs, l'application des conventions collectives, la classification des emplois et les revendications salariales, etc. Ensuite, il y a une fonction dont la tâche est de faire respecter les règles et règlements (hygiène, santé, sécurité, etc.) avec la possibilité de signaler les infractions à l'inspecteur. Enfin, le DP a un rôle dans l'organisation de l'entreprise. Il communique à l'employeur toutes les suggestions et études utiles ainsi que toutes les mesures visant à améliorer l'organisation et les performances de l'entreprise. Elle intervient en cas de litige, par exemple en cas de licenciement pour motif économique, en donnant à l'employeur ses avis et propositions de mesures de licenciement en cas de réduction d'activité ou de réorganisation

[877]Cf. A.-D.Tjouen, « De la participation du personnel à la gestion des entreprises en droit camerounais : la problématique des comités d'entreprise », in *Revue internationale de droit comparé*. Vol. 48 n°2, 4-6/1996. p. 466.
[878]Art. 381-382, *C. trav.* Tchad

interne de l'entreprise. Afin de remplir son rôle, il doit être consulté régulièrement. Comment comprendre le rôle des délégués dans notre recherche des éléments du dialogue social ?

Il est important de savoir que le DP est principalement responsable de la fonction de représentation dans l'entreprise. Il a la compétence générale pour représenter les travailleurs et défendre leurs intérêts individuels et collectifs, matériels et moraux, en faisant des demandes et des requêtes à l'employeur et à la direction et en "*informant*" ses collègues sur le lieu de travail. En d'autres termes, les DP font office de "*liaison*" entre l'employeur et les employés. Comme les délégués syndicaux, ils interviennent pleinement dans les conflits et participent aux discussions avant et après les grèves. Ils jouent ainsi un rôle de "*médiation*" et de "*pondération*" entre l'administration et les employés lorsque les relations sont tendues. Dans ces fonctions, une relation permanente de "*consultation*" est établie avec l'employeur et ils ont le droit d'être informés du fonctionnement général de l'entreprise.

Des concepts tels que "*information*", "*consultation*", "*contact*", "*méditation*" et "*pondération*" apparaissent ici comme des éléments clés nous informant sur le rôle des délégués dans les négociations. Et si les DP ont une place privilégiée en Afrique francophone, c'est précisément grâce à ce rôle joué par les médias dans les négociations. En effet, la situation de l'entreprise est si complexe que différents intérêts sont en jeu, et le DP apparaît ici comme un interlocuteur fiable pour le chef d'entreprise, qui peut mener les négociations avec ses collègues.

Par conséquent, l'employé peut participer directement ou indirectement aux négociations avec la direction. Associé de droit à la direction de l'organisation de l'entreprise, en qualité de délégués du personnel, les employés ont la possibilité de faire des propositions concrètes pour améliorer l'organisation du travail afin d'augmenter la performance de l'entreprise. Dans de nombreuses législations, ils sont régulièrement informés et consultés sur des projets de règlement intérieur[879], sur les horaires de travail, les critères généraux de recrutement et de licenciement[880] et associés à des prises de décision en tant que responsables

[879]Art. C. trav., Cameroun, art. 34, *C. trav*. Côte d'Ivoire, etc.
[880]Art. 135, C. trav. Bénin ; Art 179, C. trav. Togo ; 255, Zair

de la gestion du travail social[881]. Pour faciliter la négociation, les codes dans certains pays imposent l'obligation de consulter régulièrement les DP sur toutes les questions de la réorganisation de l'entreprise[882]. L'obligation de consulter et de communiquer avec les DP doit être respectée. Des sanctions sont prévues en cas de non-respect de ce principe.

Que peut-on dire de toutes ces considérations ?

Les différents éléments qui ressortent de cette partie de l'analyse conduisent à la conclusion que la subordination juridique à l'employeur, consacré dans les codes africains francophones, n'entrave pas la possibilité de discuter de l'exécution du contrat. Chaque partie au contrat peut mettre fin à tout moment au rapport juridique. Dès lors que les relations individuelles de travail sont pensables dans un lien d'organisation interprofessionnelle et dynamique des entreprises, les perspectives sont ouvertes à des possibilités de négociation et de discussion entre l'employeur et le salarié pendant le temps que dure l'exécution du contrat de travail. Toutefois, la négociation indirecte entre le salarié et son employeur reste possible grâce à la pratique des organes de représentation, qui sont considérés comme les lieux d'expression de tous les salariés.

1.2.2. Réflexibilité dans la rupture et place à la négociation

La démocratisation des sociétés africaines dans les années 1990 et la critique de la rigidité du droit du travail ont conduit à l'assouplissement actuel des relations contractuelles[883]. Un large éventail de mesures a été identifié pour adapter le droit du travail, non seulement en ce qui concerne le travail, mais aussi en cas de rupture de contrat. En assouplissant les normes du travail, le législateur propose différentes formes de rupture de contrat : la démission, la rupture conventionnelle, le départ négocié ou le licenciement pour

[881]Art. 235, C. trav. Cameroun
[882]Art. 180, *C. trav.* Sénégal, art. 164, *C. trav.* Niger, art. 198, *C. trav.* Gabon.
[883]Cf*I. Y.* Ndiaye et M. Samb, Neutralité ou flexibilité du droit, de l'ajustement économique à l'ajustement juridique.In *Ajustement Structurel et emploi au Sénégal, Codesria-Karthala, Dakar, 1997. Voir aussi* P.-G. Pougoué, La flexibilité du marché et la protection de l'emploi au Cameroun, Étude pour l'OIT ; disponible en version pdf : www.Ilo.org/public/document/genericdocument/wcms_203844(consultation du 25/02/2020).

motif économique. Le contrat d'essai conclu à la suite de l'accord des parties ou de la prestation de l'employeur peut être rompu à l'initiative de l'une ou l'autre des parties sans négociation. Nous envisageons d'étudier ici les possibilités de négociation autour des concepts de « départ négocié » ou « rupture conventionnelle » et dégager certains aspects du dialogue social à travers les différentes formes de procédures de licenciement.

1.2.2.1. Départ négocié ou rupture conventionnelle

La rupture négociée est une rupture intervenant de plein gré entre les parties, alors que la rupture conventionnelle est prévue par le contrat. Dans son article sur le droit du travail sénégalais, I. Y. Ndiaye suppose qu'à l'heure actuelle on peut parler d'une rupture de contrat négociée[884]. Il déclare en effet :

> « En droit du travail, il existe deux modes classiques de rupture du contrat ; selon que c'est le salarié ou l'employeur qui en prend l'initiative, il s'agit de démission ou de licenciement. Le départ dit négocié ne rentre donc pas dans ce schéma. Pourtant, la pratique avait fini par prendre de l'ampleur aussi bien dans le secteur public que privé»[885].

Le départ négocié est la forme de démission qui diffère des formes classiques de rupture de relation contractuelle : le licenciement et la démission.

La démission est une forme de rupture de contrat résultant de la volonté expresse, claire et non équivoque du salarié de mettre fin au contrat qui le lie à l'employeur[886]. La résiliation unilatérale du contrat par le salarié intervient si le salarié le souhaite volontairement ou si l'employeur ne remplit pas ses obligations. L'erreur est que les formes de résiliation forcée par l'employeur se produisent lorsque l'employeur force le salarié à démissionner[887], ou lorsque l'employeur entame une procédure disciplinaire sans motif réel et sérieux, ou modifie unilatéralement le contrat[888]. Par conséquent, le législateur protège la relation de travail de l'employé en déclarant que celui-ci est libre de partir[889]. Des conditions formelles doivent être

[884]*I. Y. Ndiaye,* Droit du travail sénégalais et transfert de normes, *Loc. Cit.*, pp. 167-172.
[885]*Ibid*., p. 169.
[886]Cf. *Dictionnaire du droit du travail et sa jurisprudence commentée, Op. Cit.*, p. 243.
[887]Cass. Soc., 9 déc. 2009, n° 08-41.221.
[888]Cass. Soc., 4 février 2009, n° 07-44.142.
[889]Art.16.3, *C. trav.* Côte d'Ivoire; art.16.3, *C. trav.* RCA ; art. 142, al. 2 et 3, *C. trav.*, Tchad…

remplies pour pouvoir démissionner. La jurisprudence montre qu'il doit y avoir une intention claire et non équivoque de la part du salarié de démissionner[890]. Le problème est qu'il est difficile d'établir qu'un tel testament est sans ambiguïté. Si cette condition n'est pas remplie, le juge peut déclarer le licenciement abusif.

Par contre, le licenciement en tant qu'acte effectué à l'initiative de l'employeur est entouré de normes procédurales rigides sans lesquelles il risque d'être abusif. Cet aspect sera abordé ultérieurement (voir 1.3.2). Cependant, on peut déjà dire que pour protéger les droits du salarié, le licenciement injustifié a des conséquences pour l'employeur : indemnisation, paiement des salaires et sanctions. De même, un licenciement pour faute peut entraîner une perte d'intérêt pour l'employé. L'entreprise ne verse pas d'indemnités de licenciement. Elle n'est pas responsable des obligations relatives à ses droits. Le licenciement négocié est une alternative entre le licenciement injustifié et la démission.

Entre les deux types de rupture est également reconnue explicitement comme la pratique de la rupture négociée. On le voit, par exemple, dans l'une des dispositions du Code centrafricain :

> « *Les parties ne peuvent renoncer à l'avance au droit de se prévaloir des règles relatives au licenciement. Néanmoins, les parties ont la faculté de convenir de ruptures négociées du contrat de travail qui, sous réserve des dispositions de l'alinéa ci-dessous, ne peuvent être remises en cause que dans les conditions du droit civil. Lorsque ces ruptures font partie d'une opération de réduction des effectifs pour motif économique, elles doivent être, au même titre que les licenciements, annoncées lors de la réunion d'information et d'explication »*[891].

Cette disposition permet une résiliation négociée, sous réserve de dispositions visant à prévenir les abus et les fraudes.

Selon I.Y. Ndaye, la légitimité de cette rupture négociée est rendue possible non seulement par les lois nationales (comme la loi sénégalaise de 1997), mais aussi par le principe du consensus, qui la permet implicitement[892]. En effet, la logique du consensualisme voudrait que le même principe de liberté qui donne aux parties le droit de conclure le contrat

[890]Cass. Soc., 17 mars 2010, M. Bandjadou c/ Société emballage. Note de G. Couturier, Contrat de travail. Démission équivoque ou démission nulle, *Dr. Soc*., n° 689, du mai 2010: 593-594.
[891]Art. 16.13, *C. trav., RCA*.
[892]I. Ndaye, *Op. Cit.*, p. 170.

de travail puisse les amener à le rompre[893]. Toutefois, il convient de souligner que le principe de la résiliation négociée du contrat de travail est valable si celui-ci est résilié par les parties d'un commun accord. Malgré sa fragilité[894], la rupture à l'amiable permet au salarié et à l'employeur de se prémunir contre le risque contentieux[895]. Ce cas est né pour résoudre un problème économique en réduisant le nombre de salariés d'une entreprise en difficulté. Il est toujours nécessaire d'examiner les circonstances du départ négocié pour s'assurer que l'employeur n'a pas fait pression sur l'employé pour qu'il démissionne. Dans ce cas, l'employeur doit démontrer sa bonne foi en apportant la preuve au juge de l'existence d'un accord (individuel ou collectif) entre les parties et d'avances sous forme d'indemnités ou de primes permettant au salarié de quitter volontairement l'entreprise.

Il est également possible que la légitimation d'un départ négocié soit utilisée par l'employeur pour obtenir une rupture de contrat. En d'autres termes, la flexibilité du législateur ne peut laisser la porte ouverte à toute interprétation et utilisation de cette procédure pour légitimer un licenciement économique. Ce problème a été supprimé par les nouveaux codes qui établissent la légitimité de la reconnaissance de la résiliation amiable dans le contrat à durée déterminée. La validité du départ négocié exige une discussion entre l'employeur et le salarié pour trouver des accords.

1.2.2.2. Les aspects de dialogue à travers les procédures de licenciement

En tant qu'acte unilatéral de l'employeur envers son employé, le licenciement est un acte grave qui peut entraîner la perte de l'emploi de l'employé, de ses intérêts financiers ou même de considérations sociales[896]. C'est pourquoi le législateur impose des procédures par lesquelles il est possible de découvrir certains aspects du dialogue entre l'employeur et le salarié. Ces aspects du dialogue peuvent être étudiés, tant dans le cas d'un licenciement pour raisons personnelles que dans le cas d'un licenciement pour raisons économiques.

[893]Voir les travaux deJ. Decamps, *Les modes amiables de rupture du contrat de travail,* th. Droit. Université d'Avignon, 2014, pp. 204, 214 et sq.
[894]*P. Lyon-Caen,* Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de *travail, Dr. soc, 1998.*
[895]J. Decamps, Op. *Cit*., p. 223.
[896]Cf. P. Wacquet, *Le nouveau code du travail et le droit de licenciement,* ADJA, 2008, p. 866.

1.2.2.2.1. Licenciement pour motif personnel

L'hypothèse du *licenciement pour motif personnel* s'applique dans le cas où la responsabilité est supposée être imputable à l'employé[897]. Il peut s'agir de *licenciement* pour *faute* ou pour *insuffisances* du salarié.

Lorsqu'un licenciement est qualifié de [1] *licenciement pour faute,* cela signifie que le comportement de l'employé est considéré fautif par l'employeur. La notion de faute n'a pas été spécifiquement définie par le législateur[898]. L'absence légale de définition de la faute oblige les juges à recourir au droit civil pour justifier une sanction disciplinaire applicable à la situation. Les juges français tentent d'appréhender la faute comme un acte prouvé dont l'intention est de nuire à l'employeur ou aux intérêts de l'entreprise[899] ou à l'irresponsabilité du salarié dans l'exécution du contrat de travail[900]. Leurs collègues sénégalais précisent la portée d'une faute disciplinaire en parlant de *"manquement à un devoir quelconque"*[901]. Sur cette base, la faute peut donc être désignée par pure négligence, imprudence ou malveillance de la part du salarié dans le non-respect de ses engagements contractuels. Quelles sont les conditions de validités de ce licenciement ?

Le Code du travail camerounais, comme d'autres législations africaines, prévoit que la résiliation du contrat intervienne sans préavis en cas de nécessité grave, sous réserve de l'appréciation de la juridiction compétente quant à la gravité de la faute[902]. Le licenciement pour faute du salarié est également visé dans une autre disposition du même code : le contrat

---

[897]Cf. *Dictionnaire du droit du travail et sa jurisprudence commentée*, *Op. Cit.*, p. 439.
[898]S. Dje Yao, *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, th. Droit. Université de Bordeaux, 2017, p. 306. Voir aussi N. Ndoye, *Op. Cit.*, p. 52.
[899]Cass. Soc. 29 novembre 1990, *Dr. soc.* 1991, p. 107.
[900]Cass. Soc. 27 novembre 1958, *JCP* 1959, 111436, note J. Brethe De La Gressaye. Cité par A. Pousson, « Contrat individuel de travail et droit commun des contrats. Influences croisées (1988-2003) », in *Regards critiques sur quelques (r)évolutions récentes du droit*, Presses de l'université des sciences sociales de Toulouse, 2005, p. 151. Adde : S. Dje Yao, *Op. cit,. , infra* n° 1072, *p.* 302.
[901]Cass. Soc., 10 février 1999, Air Gabon c/A. Besse, *Bull. des arrêts de la cour de cassation du Sénégal*, Chambre sociale, année judiciaire 1998/1999, p. 53. *Cass. Soc*., 27 décembre 2000, Abdou Aly/Kane c/ CBAO, *Bull. des arrêts de la cour de cassation du Sénégal*.
[902]Art. 36, *C. trav.*, Cameroun.

de travail ne peut être résilié par une partie que dans le cas prévu au contrat ou en cas de faute grave laissée à l'appréciation de la juridiction compétente[903]. En d'autres termes, ces références rendent légitime le licenciement pour cause la faute du salarié, de sorte que la protection du salarié semble très déficiente. Un tel inconvénient pourrait bien être évité par la pratique des contrats à l'essai mais, dans le cas des contrats à durée déterminée, la résiliation peut avoir lieu avant la fin du contrat. L'employeur peut prononcer un tel licenciement sans préavis, c'est-à-dire sans recours possible à la négociation avec le salarié fautif, sauf que la gravité de la faute doit être déterminée par un tribunal compétent.

C'est pourquoi le législateur s'attache à calmer la réaction de l'employeur face à ce qu'il considère comme une faute. Il cherche à réduire la sévérité des sanctions en définissant les critères d'évaluation. Il énumère plusieurs types de fautes : légères, simples, graves et sévères. Les fautes légères et simples ne peuvent constituer un motif de licenciement, étant donné que les conséquences graves que le licenciement peut avoir pour le salarié est la perte d'un emploi. Seules les fautes graves et sévères peuvent constituer un motif de licenciement (sans préavis du salarié et sans salaire ni indemnité). La notion de faute n'est pas suffisamment claire ; la connaissance de la réalité de la faute présuppose une approche pragmatique et des arguments pertinents pour une décision[904]. Dans tous les cas, le salarié doit avoir commis un acte démontrant une intention réelle de nuire à l'entreprise pour justifier son licenciement.

En outre, le licenciement pour motif personnel n'est pas seulement destiné à sanctionner une faute grave de la part du salarié. Il existe un autre cas dans lequel le licenciement pour motif personnel est fondé uniquement sur la sauvegarde de l'entreprise. Un rapprochement peut être fait pour qualifier la rupture du contrat par une évaluation du résultat. Dans ce cas, il s'agit d'un *licenciement pour insuffisance du salarié*. Par exemple, l'incapacité du salarié à effectuer correctement son travail peut constituer une rupture de contrat réelle et grave, difficile à défendre[905]. L'entreprise attend du salarié qu'il atteigne des performances économiques. Mais l'absence de résultats peut avoir des conséquences en termes de réduction des performances. En second lieu, cette insuffisance peut également être la conséquence d'une

[903]*Ibid*.
[904]G. T. Kamdem, *Pour une pragmatique dans l'appréhension de la faute du salarié au Cameroun : de l'analyse conceptuelle à la banque de données outil de connaissance*, th. Droit Université de Montpellier 1, 1995.
[905]Cf. *Dictionnaire du droit de travail et sa jurisprudence*, *Op. Cit*., p. 404.

insuffisance des moyens mis à la disposition du salarié rendant inaccessibles les objectifs fixés[906]. L'exigence de bonne foi contractuelle devrait conduire l'employeur et le salarié à négocier la cessation de la relation de travail. Cet élément peut être évalué. Quelles sont les procédures imposées en cas de licenciement pour raisons personnelles ?

Le licenciement est encadré par des procédures qui doivent être examinées : la communication de la lettre de convocation, la tenue de l'entretien préalable et la décision suivie de la notification du licenciement.

Dans presque tous les codes africains, la notification de l'entretien est une règle. L'employeur est tenu de convoquer le salarié dont le licenciement est envisagé. Sous peine d'irrégularité de la décision de licenciement, la convocation doit être écrite. La lettre de convocation doit contenir une indication de l'objet de l'entretien et de l'objectif de la réunion. L'employeur doit faire référence à l'objet de la réunion et indiquer de manière explicite et non équivoque qu'une éventuelle rupture de la relation de travail est envisagée. L'employeur est alors tenu de vérifier sa destination et de s'assurer qu'elle parvient au salarié. À cette fin, il doit envoyer la lettre de notification par courrier recommandé ou la remettre en main propre avec accusé de réception. Alternativement, l'avis de convocation peut être envoyé par un huissier de justice en cas de force majeure qui rend incertaine la réception de la lettre recommandée.

Il ne suffit pas d'envoyer la lettre d'invitation à l'employé. Celui-ci doit lire l'invitation avant la date de l'entretien. Le délai légal, autour duquel l'entretien doit avoir lieu, est de 5 jours ouvrables. Ces mesures garantissent à l'employé le temps de préparation à l'entretien. Un employé qui est invité à un entretien préalable au licenciement doit disposer de suffisamment de temps pour préparer sa défense[907] et avoir toute possibilité de présenter un argument pertinent une fois qu'il est confronté à son employeur[908]. La jurisprudence suggère

[906]Cf. Cour suprême, Chambre judiciaire, formation sociale, Arrêt n° 357 du 21 juillet 2011, *Juris-social*, mars 2012, p. 15 ; Cour d'appel d'Abidjan, Chambre sociale, arrêt n° 234 du 19 mars 2009, *Juris-social*, février 2010, p. 5 ; Cour d'appel d'Abidjan, 2e Chambre sociale, arrêt n° 45 du 29 avril 2009, *Juris-social*, mars 2010, p. 2.
[907]J. Pelissier, *Dr. Soc.*, n° 5, 3/1998, p. 388 sq. P. Morvan, *Droit de la protection sociale*, Litec, 5è éd., 2011.
[908]Ndeye,*OP. Cit.*, 63

qu'il doit disposer du temps nécessaire pour consulter ses collègues de travail afin d'obtenir des explications et de vérifier les dispositions contenues dans les conventions collectives applicables dans l'entreprise[909].

L'entretien doit être mené de manière à provoquer une confrontation entre l'employeur et l'employé. Au cours de l'entretien, l'employeur explique les faits dont l'employé est accusé : le motif du licenciement et les sanctions. C'est également le moment pour l'employé d'exercer son droit à être entendu et de montrer que les actions de son employeur ne sont pas fondées.

À l'issue de cet entretien, une décision peut être prise et sera notifiée. La nécessité de notifier le licenciement peut être prouvée. Selon M. Samb, la portée de la validité de la notification écrite est considérablement réduite par les interprétations doctrinales et la jurisprudence qui tendent à considérer que le formalisme n'est requis qu'ad *probationem* et non *ad validam* et que son absence ou son irrégularité de forme ne rend pas nécessairement le licenciement abusif sur le fond[910]. Cependant, elle offre une garantie pour le salarié de pouvoir se défendre et une preuve de la justification de l'acte de licenciement de la part de l'employeur.

À partir de cette analyse, on ne peut s'empêcher de s'interroger sur le lien possible entre la formalité juridique de la procédure de licenciement pour cause personnel et les possibilités de discussion entre employeur et salarié. En quoi l'étude des procédures de licenciement pourrait-elle être pertinente dans la recherche du dialogue social ?

Dans une étude comparative entre le droit français et le droit sénégalais, N. Ndeye explique cette pratique par la notion de *"procédure contradictoire"*[911], largement utilisée dans la tradition juridique française[912]. Il écrit à cet effet :*"Cette notion de procédure contradictoire*

[909]Cass. Soc., 20 fév. 20008, n° 06-40.949, Sté Aquipose; Sté Altair c/B., CSBP, 1er juin 2008, n° 201, p. 271.
[910]M. Samb, *Op, Cit., infra.*, p. 128. J. Issa Sayegh, *droit du travail sénégalais, Op. Cit., p. 601,*C. A Dakar, 6 décembre 1957, *T. P.O.M,* n° 248 p. 5480 ; Cour. Cass. Dakar, 21 février 1868; *T.P.O.M,* n° 262 p. 5786 ; C.A. Dakar, arrêt 11°52 du 19 mars 1880, Lamine Guéye et autresc/ ETs Déricourt; adde. trib. Trav. Ndjaména, 24 novembre 1965, T.P.O.M. n°241 p. 5332; adde. *trib. trav*. Dakar, 25 novembre1982, *T.P.O.M,* n° 592 p.
[911]N. Ndeye, *le licenciement pour motif personnel en France et au Sénégal [étude du droit comparé]*, th. Droit, Université de Strasbourg, 2012.
[912]Art. L1232-2 et 1332-2, *C. trav*. Français. V° N. Ndeye, *Op. Cit.*, pp. 147-148.

renvoie ici au mécanisme qui permet au salarié de fournir des explications à son employeur avant qu'une sanction grave ne soit prise à son encontre "[913]. La contradiction est en effet cet art qui permet l'acceptation de propositions contraires à ce qui est avancé et une confrontation d'opinions divergentes en vue de trouver un point d'accord. M. Samb identifie également cette procédure dans les conventions collectives des pays francophones d'Afrique noire, qui s'avère être un mécanisme de protection des droits des salariés et qui exige qu'ils soient entendus avant une éventuelle décision de licenciement, même si les causes s'avèrent réelles et sérieuses[914]. Elle offre au salarié dont le licenciement est envisagé la possibilité d'être entendu et d'avoir les moyens de préparer sa défense. Elle nous confronte à des éléments de négociation et de discussion entre l'employeur et le salarié.

On pourrait dire que l'entretien est un élément essentiel du dialogue entre l'employeur et l'employé dans le cadre de licenciement personnel.

1.2.2.2.2. Licenciements selon les motifs économiques

En ce qui concerne *les licenciements économiques*, il convient de noter qu'ils sont effectués dans le but de redresser une entreprise en difficulté. Mais l'affaire en elle-même autorise-t-elle l'employeur à prendre une mesure unilatérale pour mettre fin à l'exploitation des activités de l'entreprise en licenciant des salariés ?

Depuis la jurisprudence Binon de la Cour de cassation française du 31 mars 1956, la perspective qui se dessine est celle-ci :

> *«[L]'employeur, qui a la responsabilité de l'entreprise, est seul juge des circonstances qui déterminent à cesser son exploitation et aucune disposition légale ne lui fait obligation de maintenir son activité à la seule fin d'assurer à son personnel la stabilité de son emploi, pourvu qu'il observe»*[915].

En d'autres termes, l'employeur est responsable de la gestion de son entreprise. Il n'a de comptes à ne rendre à personne. Cela signifie que l'employeur est seul responsable du bon fonctionnement ou de la faillite de son entreprise. La jurisprudence africaine, comme celle du Cameroun, est d'accord avec cela lorsqu'elle considère que la détermination des choix et

[913] *Ibid*. *infra*. n° X, p. 146.
[914] M. Samb, *Op. Cit.*, pp. 127 et 128.
[915] Cass. Soc., 31 mai 1956, *Bull. civ.* n° 499.

l'orientation de l'intérêt de l'entreprise sont les prérogatives exclusives de l'employeur[916]. En toute logique, il peut mettre fin au fonctionnement de l'entreprise en licenciant ses salariés. La seule condition qui lui est imposée est de respecter les procédures légales.

Cependant, le rapport du Ph. Waquet de 1996 indique que *"la théorie de l'employeur "juge unique" n'est guère pertinente"*[917]. Il est nécessaire d'évaluer le degré d'implication de ses salariés dans la recherche de la performance et, dans les situations difficiles, le degré d'implication de ses salariés dans la recherche de solutions appropriées pour redresser l'entreprise. Cette lecture a complètement changé le registre du discours. Elle a certainement été la conséquence des théories qui véhiculent l'idéal de la démocratie dans les institutions[918].

En Afrique francophone, les recherches abondent dans le sens de l'implication des salariés dans la prévention et le traitement des difficultés de l'entreprise[919]. Les salariés sont parties prenantes dans la recherche d'une solution pour redresser une entreprise en difficulté. Comment participent-ils à la prévention et au traitement d'une entreprise en difficulté ?

Le législateur prévoit, dans le cadre d'une entreprise en difficulté, des mécanismes de redressement et, le cas échéant, de liquidation. Dans la mesure où ces mécanismes impliquent non seulement des groupes mais aussi des individus, directement ou indirectement, dans la

[916]C.S. Arrêt n° 13/soc du 20 novembre 1991 ; C.S., Arrêt n° 53/soc du 15 avril 1982 ; CA. Yaoundé, Arrêt n° 1/soc du 19 octobre 1993, inédits, cités par Z. Anazetpouo, *Le Système camerounais des relations professionnelles*, Presses Universitaires d'Afrique, p. 32.Adde.D. R. Kouamo, *L'implication du salarié dans la présentation et le traitement des difficultés des entreprises dans l'espace Ohada. Le cas du Cameroun.*, th. Droit, Université de Nantes, 2018. p. 47.

[917]Ph. Waquet : Le juge et l'entreprise, *Dr. soc.* 1996.

[918]A. Conchon, « La participation aux décisions stratégiques de l'entreprise : influence ou pouvoir des administrateurs salariés ? » , in *Participations*, n°5, 1/2013, pp. 127-149. R. de Vatinet, « L'expression des salariés », in *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, dalloz, 1989, p. 396sq.

[919]J. Issa-Sayegh, Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficultés en droit OHADA, www.ohada.com, ohadata D-09-41. V. Yanpelda, « Les salariés dans les procédures collectives OHADA. Acteurs ou spectateurs ? », in *Revue de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2011, pp. 35-47; *idem*, « Espoirs et illusions suscités par le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail : Quelques observations au regard de la situation de travail au Cameroun », in *Libéralisation des échanges et droit social en Afrique, Actes du colloque international organisé par l'AIDS,* les 29 et 30 octobre 2007, *Revue tunisienne de droit social*, 2009, pp. 173-201. M. Filiga Sawadogo, « Commentaire de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif », in *Traité des Actes uniformes commentés et annotés*, Juriscope, 2002.

gestion de l'entreprise, ils peuvent être mobilisés pour examiner les possibilités de discussion ou de négociation interpersonnelle.

La capacité de la législation nationale à intégrer les travailleurs dans les procédures de prise de décision dans une entreprise en difficulté ne reste pas inconnue. Cependant, dans le cadre du soutien institutionnel de l'OHADA, les études réalisées par V. Yanpelda semblent particulièrement intéressantes sur ce sujet[920]. Elle ne souligne que l'OHADA priorise l'implication des salariés dans les différentes étapes des procédures collectives. A travers l'Acte uniforme OHADA relatif à l'organisation des procédures collectives d'apurement du passif (AUPC), le législateur communautaire prévoit des procédures préventives de cessation des paiements dans une entreprise en difficulté[921]. L'intervention des salariés est attendue tant dans *la prévention des difficultés économiques de l'entreprise* que dans *le traitement de ces difficultés.*

L'intervention du salarié dans *la prévention des difficultés économiques de l'entreprise* se fait de deux manières : une *intervention indirecte au travers les IRP(Institutions de représentation du personnel)* et une *participation directe dans la procédure collective*.

L'élément [*a*], c'est-à-dire l'intervention du travailleur dans *la prévention des difficultés de l'entreprise*, se manifeste dans l'exercice du droit d'alerte reconnu[922]. Le droit d'alerte est le droit des représentants du personnel, en particulier du comité d'entreprise et du représentant du personnel, d'informer ou de saisir la hiérarchie ou les juridictions compétentes de tout fait susceptible de compromettre la poursuite de l'exploitation de l'entreprise[923]. Sur la base de ce droit, V. Yanpelda estime qu'il est possible de fonder le droit des travailleurs d'exprimer, par l'intermédiaire de leurs représentants, leur inquiétude sur des faits qu'ils considèrent comme préoccupants pour l'avenir de l'entreprise[924].

En ce qui concerne [*b*] *la participation directe dans la procédure collective*, les études de V. Yanpelda notent que, du point de vue juridique, l'implication individuelle du salarié

[920]V. Yanpelda, *Loc. Cit.,* pp. 35-47.
[921]Adopté à Libreville au Gabon le 10 Avril 1998 et entré en vigueur le 1er janvier 1999.
[922]Art. 29 al. 1. AUPC.
[923]Cf. *Dictionnaire du droit de travail et sa jurisprudence,Op. Cit.*, pp 269 et 270.
[924]V. Yanpelda , *Op. Cit.*, p. 38.

apparaît très faible[925]. Cela n'est possible que si le salarié est impliqué dans une procédure collective en tant que créancier ou actionnaire de l'entreprise où il peut intervenir directement dans les négociations. En fait, un pas décisif a été franchi dans ce domaine et une disposition de l'AUPC ouvre désormais la procédure collective aux créanciers pour intervenir dans le plan d'apurement des dettes[926]. Le salarié, ayant ce titre de créancier ou d'associé, peut déclencher une alerte interne en saisissant directement l'employeur ou, en cas d'empêchement ultime, le tribunal[927]. Les dispositions de l'Acte Uniforme relatif au droit des sociétés commerciales (AUDSC) reconnaissent que les salariés et les commissaires peuvent déclencher l'alerte s'ils estiment que le risque compromettrait définitivement toute solution de réorganisation[928].

L'implication du travailleur dans *le traitement de ces difficultés* dépend du degré de compréhension de la situation dans l'entreprise et des possibilités qui s'offrent à lui. Cela nous amène à analyser les mécanismes mis en place pour *l'information et la consultation* et *les modes de participation des travailleurs* à la gestion de l'entreprise en difficulté.

Les mécanismes [a] d'*information et de consultation* impliquent une obligation de la part de l'employeur ou du chef d'entreprise. Les codes africains ont prévu que l'employeur qui envisage un licenciement pour motif économique, en l'absence de cessation de paiement et de liquidation judiciaire, doit convoquer le comité d'entreprise ou les représentants du personnel pour consultation. Cette disposition est spécifique à la procédure de licenciement pour motif économique. En effet, il ne s'agit pas d'une procédure comparable à l'entretien préalable prévu en cas de licenciement pour motif personnel. M. Moran écrit que le législateur a souhaité le faire afin de différencier cette procédure et de l'adapter à la situation de l'entreprise en difficulté[929]. Cette obligation de convoquer, d'informer et de consulter les représentants des salariés en cas de licenciement pour motif économique collectif donne aux salariés le droit d'être informés et d'exprimer leur opinion sur l'actualité. La discussion préalable n'étant plus possible, les salariés ont le droit d'être informés de ce qui se passe et d'être entendus par les représentants des salariés.

---

[925]*Idem., Loc. Cit.,* pp. 35-47.
[926]Art. 28, AUPC.
[927]V. Yanpelda , *Op. Cit.*
[928]Art. 150 et 158, AUDSC.
[929]M. Moran, cité par A. Boyer, *La protection des salariés et sauvegarde de l'entreprise: quête d'équilibre,* PUAM, 2006, p. 112.

L'obligation d'information et de consultation a une application limitée en Afrique, limitée aux délégués du personnel et aux inspections du travail[930]. En outre, la consultation des représentants du personnel n'a qu'une valeur formelle. Rien ne peut obliger l'employeur à renoncer au licenciement s'il parvient à obtenir l'autorisation de l'inspecteur du travail. Toutefois, afin de respecter le délai d'exécution de l'autorisation imposé par le législateur, le droit d'expression reste possible dans les réunions informelles entre le délégué du personnel et les salariés[931]. Les codes prévoient que dans un délai de huit jours à compter de la date de transmission de la demande d'autorisation à l'inspecteur et, le cas échéant, de la réponse des délégués du personnel, l'employeur doit examiner avec les délégués ou directement avec les salariés s'il n'y a pas d'alternative au licenciement[932].

En ce qui concerne *l'implication du salarié dans le traitement des difficultés de l'entreprise*, V. Yanpelda énumère deux types d'intervention du salarié dans la procédure d'annulation des dettes : *l'intervention du représentant du personnel d'encadrement et l'intervention dans la formation du concordat*[933].

L'[a] *intervention du représentant du personnel d'encadrement* est effectuée dans la nomination des contrôleurs des comptes. Les salariés créanciers ou actionnaires peuvent en effet participer à la procédure d'annulation des dettes d'une entreprise en difficulté, tout d'abord en tant que contrôleurs des comptes. Afin de permettre un contrôle permanent du déroulement de la procédure par les créanciers, l'AUPC prévoit la nomination de contrôleurs[934]. Cette nomination est facultative mais devient obligatoire à la demande des créanciers représentants. Leur rôle est d'assister le juge commissaire dans la surveillance du

[930]Ph. Auvergnon, S. Laviolette et M. Oumarou, *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne*, Genève, OIT, 2007 [disponible en ligne]:www.ilo.org/public/french/dialogue/ifpdial/downloads/papers/inspecteurs.pdf.
[931]P.-G. Pougoué &V. Tchokomakoua, Entrave à l'exercice des fonctions du délégué du personnel. In, *J.S.A.*, T. 2, 1989. P.G., Pougoué, Réflexions sur la protection des délégués du personnel contre le licenciement en droit du travail camerounais. In: *R.C.D*, n° 27, 1984.
[932]Art. 159, C. trav., Tchad.
[933]V. Yanpelda, *Op. Cit.*, p. 39-40.
[934]Art. 48 AUPC

déroulement de la procédure collective en veillant aux intérêts des créanciers[935]. Pour faciliter leur mission, ils ont le droit de prendre connaissance des documents consulaires, financiers et sociaux, ainsi que des actes du liquidateur. Ils ont également un droit de contrainte par le recours à la décision du Juge-commissaire en cas de refus d'assistance ou d'empêchement du syndic d'exercer son droit de regard sur le patrimoine du débiteur. Ce contrôle a pour objet d'obliger le syndic à assurer une bonne gestion de l'entreprise en difficulté et à sauvegarder les intérêts des créanciers salariés. Il a également le droit de saisir les juridictions compétentes afin d'obtenir un bail de gestion de l'entreprise.

Au moment de la liquidation des actifs de la société, ils participent à la *formation du concordat* qui assure la réalisation des actifs et sont informés en temps réel de la liquidation des actifs et de leur répartition entre les créanciers. Ils sont régulièrement consultés sur la continuation de l'entreprise et participent à la vérification des créances salariales. De quelle manière la participation des salariés à la représentation du personnel de contrôle et à la formation du concordat initie-t-elle une discussion sur le dialogue interprofessionnel ?

À défaut de leur implication individuelle dans l'entreprise en difficulté, l'intervention des salariés est rendue possible par le système de représentation auquel ils participent. Leur participation directe à la gestion de l'entreprise en crise, à travers le représentant contrôleur et dans la formation du concordat, peut bien être discutée comme faisant partie des éléments révélateurs du dialogue interprofessionnel. D'abord, la pratique de la désignation du contrôleur est un moyen pour le salarié créancier de se faire écouter et de faire valoir ses opinions au moment des décisions concernant l'entreprise en difficulté. En outre, elle lui permet d'avoir accès régulier à l'information sur le déroulement des procédures. Enfin, son intervention à la formation du concordat lui donne possibilité de participer, en tant que membre à la gestion directe de l'entreprise ; ce qui suppose qu'il a une plus grande possibilité pour discuter avec les autres acteurs.

[935]Cf. A.S. ALgadi, « La rélativisation de l'omnoprésence du juge-commissaire », in *Contrat et droit OHADA des procédures collectives.Etudes à la lumière du droit français*, Paris, L'harmattan, 2009, pp. 165-186.

1.2.3. Les changements affectant les relations de travail

Les changements qui peuvent affecter la relation de travail sont les modifications du contrat, la suspension temporaire du travail pour cause de maladie ou d'accident du travail.

Les contrats de travail peuvent être affectés par des événements imprévus au cours de leur élaboration. L'exécution des contrats pose des problèmes qui nécessitent une révision des clauses initiales ou une modification complète des contrats. L'innovation technologique et les conditions économiques exigent généralement une volonté d'adapter la relation de travail aux nouvelles circonstances. D'autre part, la nécessité d'un fonctionnement régulier de l'entreprise conduit également l'employeur à adapter le contrat de travail de manière continue. Afin de limiter les irrégularités, la législation a toujours été ouverte aux changements et a tenté d'adapter les relations de travail à leur contexte. Le véritable problème réside dans le fait que le contrat impose le respect des clauses prévues et qu'aucune des parties ne peut les modifier ou les réviser complètement. Ce principe interdit à l'employeur de modifier unilatéralement les termes du contrat de travail[936]. Toutefois, ce principe est en contradiction avec le droit de l'employeur de contrôler son entreprise, de l'organiser librement et de procéder aux aménagements nécessaires à son fonctionnement dans les limites de sa responsabilité[937]. Comment, dès lors, concilier le principe de l'interdiction des variations contractuelles avec le libre exercice du droit de détermination de l'employeur ?

Nous abordons cette question à travers l'étude des techniques proposées pour la modification du contrat de travail et sa suspension.

1.2.3.1. La modification du contrat

Pendant longtemps, la jurisprudence française a essayé de répondre à la question posée par la modification du contrat de travail, en opérant une distinction entre les modifications substantielles et les modifications non substantielles. Le caractère substantiel du contrat est

[936]J. Savatier, « La modification unilatérale du contrat de travail », *Dr. Soc*., 1981.
[937]B. Teyssié, « La modification du contrat de travail, instrument de gestion de l'entreprise », *Dr. Soc*., 1986.

touché lorsque les modifications importent les éléments essentiels concernant la qualification du travail, les principales attributions, les conditions de travail ou la rémunération[938]. Les modifications substantielles ou révision du contrat doivent être distinguées des modifications secondaires qui devraient être librement acceptées par les deux parties lorsqu'elles sont prévues par les textes réglementaires ou conventionnels. On peut comprendre que, dans l'esprit du juge français, l'employeur n'a pas le droit d'imposer une modification substantielle au salarié. S'il refuse, l'employeur doit soit abandonner la modification proposée, soit licencier le salarié et donc être prêt à supporter les frais de licenciement[939]. Cet acte peut être interprété comme un licenciement abusif.

Cependant, depuis les années 1990, les tribunaux font une distinction entre les modifications du contrat de travail ou d'un élément essentiel à la conclusion du contrat et les modifications des conditions d'emploi. Les modifications des conditions d'emploi sont possibles en raison du principe selon lequel l'employeur a le droit de gérer son entreprise. En d'autres termes, il est reconnu que l'employeur a le droit, dans le cadre de son pouvoir de direction, d'apporter les ajustements ou adaptations nécessaires à l'exécution du travail. Pour autant qu'elles ne portent pas atteinte aux éléments essentiels du contrat ou qu'elles soient prévues par la convention collective et le contrat individuel de travail, elles s'imposent au salarié. Un refus est une erreur et sera considéré comme un motif réel et sérieux de licenciement[940]. La résiliation de la relation de travail devient ainsi licite. En tout état de cause, la modification du contrat de travail est justifiée lorsqu'elle ne cache pas une intention de porter atteinte aux règles protégeant le travailleur et lorsqu'elle permet d'éviter un licenciement pour motif économique. Comment distinguer les éléments essentiels du contrat des éléments non essentiels qui peuvent être modifiés ?

La modification du contrat de travail ne doit pas affecter la substance de la relation de travail. Il s'agit d'une modification temporaire de la relation de travail en cours d'exécution, qui ne doit en aucun cas affecter les aspects essentiels de la relation de travail : qualification du travail, rémunération et autres avantages contractuels s'ils sont convenus conjointement

[938]G. H. Camerlynck, *Le contrat du travail, traité de droit du travail*, t.1, 2è éd., 1982, p.409, n° 349 .
[939]J. Savatier, La modification unilatérale du contrat de travail, Loc. Cit.
[940]Voir Commentaire de B. Djikoloum, Arrêt de la Cour d'Appel de N'Ddjamena, BR contre SAR, *Bull. des Arrêts de la Cour d'Appel de Ndjamena*, n° 7, pp. 52-55.

dans la convention collective et lieu de travail (s'il est couvert par le contrat ou dépend d'une zone géographique). Toutefois, d'autres aspects peuvent être modifiés s'ils sont soumis au contrôle de l'inspection du travail. Quelles sont les conditions d'un changement non substantiel ?

Dans le cadre de son pouvoir de gestion, l'employeur peut apporter des modifications. Le changement n'est pas effectué sans respecter les limites imposées par la loi. Il doit répondre aux exigences fixées par le législateur : *l'acceptation du salarié*, *la consultation préalable et obligatoire des représentants du personnel*, ainsi que *le respect de la durée légale* de la période de transfert.

Le contrat de travail est le droit des parties. Aucune des parties n'a le pouvoir de le modifier sans l'accord de l'autre. C'est pourquoi la modification effectuée par l'employeur est soumise à *l'exigence de l'acceptation de l'employé*. Aucune forme d'acceptation n'est prévue dans le règlement et l'accord. Toutefois, le simple silence ne peut expliquer l'acceptation ou le refus de l'employé. Il appartient à l'employeur d'établir la preuve de l'acceptation du travailleur. Cette preuve peut être apportée par le seul comportement de l'employé. L'exécution du travail pendant la durée du contrat modifié, sans aucune réserve ou contestation de la part de l'employé, suffit à prouver l'acceptation.

Une autre condition est que l'employeur est tenu de *consulter au préalable le représentant* des travailleurs en cas de changement. La consultation préalable et obligatoire du DP est un élément important à noter. Elle protège certainement les droits de l'employé dans la mesure où le DP pourrait s'y opposer si la mesure est abusive. En effet, elle protège les intérêts de l'employé en cas de violation de la procédure de changement. Mais c'est aussi un élément indispensable pour discuter de l'intention réelle de l'employeur de procéder à un changement dans la relation de travail.

La dernière condition est *l'observation de la durée légale*, celle de la modification qui ne dépasse pas la limite réglementaire de la mutation qui est comprise entre trois (3) et six (6) mois. Par exemple, la durée de l'emploi temporaire varie selon la catégorie professionnelle des travailleurs : quinze (15) jours pour les travailleurs spécialisés, trois (3) mois pour les

cadres, les ingénieurs et les travailleurs assimilés. Toutefois, une prolongation est autorisée en cas de maladie, d'accident ou de congé du titulaire du poste. Dans ce cas, l'employé doit réclamer une indemnité égale à la différence entre son salaire et le salaire minimum correspondant au nouvel emploi. Que révèle cette étude sur les conditions de changement ?

Il ressort de l'étude de ces conditions que la consultation, l'information et la concertation sont liées au dialogue interprofessionnel entre employeur et salarié. Car l'acceptation de la modification par le salarié suppose des entretiens, des discussions, voire des concertations entre les deux parties. C'est donc à travers ces entretiens et discussions que l'employeur peut réellement révéler son intention de provoquer une modification du contrat et que le salarié aura l'occasion d'évaluer son intention. Ainsi, la modification qui interviendrait serait l'échappatoire d'un consensus entre les deux parties.

1.2.3.2. Les liens de négociation dans les procédures de suspension de travail

Les experts en droit du travail définissent la suspension comme la situation dans laquelle les deux conditions essentielles du contrat, c'est-à-dire l'exécution du travail par l'employé et le paiement régulier du salaire par l'employeur, cessent temporairement sans entraîner de rupture de contrat[941]. Cette situation implique une reprise normale de l'exécution du contrat de travail lorsque le travailleur retrouve l'emploi qu'il vient de quitter temporairement ou un autre poste correspondant à ses compétences. Il reçoit un salaire identique ou supérieur à celui qu'il recevait auparavant.

Manifestement, dans le cas de la suspension du contrat, il y a le désir de préservation des liens de travail, une certaine stabilité à vouloir maintenir, une sécurité de l'emploi à sauvegarder et des imprévus provenant des circonstances qui obligent aux arrêts momentanés du travail. Comment alors garder cette *«relation chargée d'affectif»* que les parties n'entendent pas quitter ou rompre et les obligations contractuelles[942] : fournir de la prestation pour le salarié et rémunérer le travail pour l'employeur ? C'est donc à cette confrontation

[941]Cf. *Dictionnaire du droit du travail et sa jurisprudence, Op. Cit.*, p. 678.
[942]A. Martinon, Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée, th. Droit Université Paris III Panthéon-Assas, 2003.

entre la sécurité de l'emploi et la justice contractuel, qu'il faut désormais s'atteler à traiter à travers l'hypothèse de la suspension du contrat.

Dans les codes du travail des pays africains francophones, le législateur a tenté de multiplier les cas de suspension du travail contractuel pour maintenir les relations de travail. Certes, les événements (jours fériés, vacances, licenciements disciplinaires, etc.) font partie de l'exécution du contrat. Celle-ci doit reprendre normalement[943]. Mais d'autres cas de suspension surviennent pour des raisons indépendantes de la volonté des parties ; par exemple la situation familiale, grossesse ou accouchement, décès d'un proche parent, etc. D'autres encore sont liés à des situations économiques et financières qui obligent l'employeur à suspendre les activités de l'entreprise. Cette mesure a été prévue par la CCNI de Côte d'Ivoire comme étant le seul moyen d'éviter la perte d'emploi par la fermeture définitive de l'entreprise[944].

Comme il est impossible d'étudier le régime de suspension dans toutes ces dénominations, nous choisissons les procédures qui nécessitent de mobiliser les éléments de la négociation entre les parties pour éviter le risque de rupture des liens malgré les circonstances qui se présentent. Nous étudierons ici l'hypothèse de la suspension du contrat de travail pour la santé du travailleur.

Le régime juridique applicable aux suspensions traite de deux hypothèses : la suspension pour maladie et accident non professionnel et la *suspension pour maladie professionnelle et accident*.

La *suspension pour cause de maladie ou accident* en dehors du travail est due à une modification de l'état de santé du travailleur qui n'est pas due ou liée à l'activité professionnelle[945]. Comme ils ne sont pas liés à l'activité professionnelle, l'employeur n'est pas vraiment responsable. Les événements ne dépendent pas non plus de la volonté de l'employé. Toutefois, la législation tient compte du caractère temporaire de l'incapacité

[943]J.-E. Ray, *Les relations individuelle de travail. De l'embauche à la rupture du contrat*, Paris, Walters Kluwer, 2016, p. 182.
[944]M. Samb, *Op. Cit.*
[945]J. -E. Ray., *Op. Cit*., p. 116.

d'exécuter le contrat de travail et prévoit des techniques de suspension qui remédient à la situation et excluent toute rupture de contrat. Quelle forme prennent ces dispositions ?

La suspension du travail pour cause de maladie ou d'accident non professionnel est encadrée par la loi et les règlements qui imposent les conditions et les conséquences prévisibles en cas d'infraction. Si les conséquences prévues par la loi sont destinées à protéger les droits et les intérêts du travailleur, l'étude des conditions, énoncées en termes de procédure à suivre pour la suspension, devrait révéler certains éléments d'analyse qui peuvent être identifiés dans le cadre du dialogue social. Ces conditions sont : *l'obligation d'informer l'employeur* et le *respect de la durée de la maladie.*

La première condition est que l'employé malade doit remplir [*i*] *l'obligation d'informer l'employeur*. En cas de maladie ou d'accident, la relation contractuelle se poursuit[946]. Le contrat continue à produire certains effets. En conséquence, diverses obligations sont imposées au salarié, notamment le rapport de subordination vis-à-vis de son employeur. L'obligation de loyauté exige qu'il reste soumis à lui, en justifiant les raisons de son absence. Le souci de maintenir le fonctionnement de l'entreprise oblige le législateur à être exigeant quant à la justification de l'absence du travailleur. L'absence du travailleur dans une entreprise peut être un élément perturbateur dans l'organisation. Il doit ensuite informer l'entreprise de son absence et la justifier par la production d'un certificat médical dans un délai requis par la loi. Il appartient à l'employeur d'effectuer une contre-visite médicale[947]. En cas de difficulté à se rendre chez le médecin, il doit informer l'employeur directement ou passer par son délégué du personnel.

Il est alors important de préciser que cette formalité ne peut servir de prétexte à l'employeur pour invoquer le manque d'information pour licencier le salarié. Le [ii] *le respect de la durée de la maladie* est exigé. L'employeur doit néanmoins respecter la période de suspension. Si à l'issue de la période de suspension, le salarié ne reprend pas le travail et ne présente pas un autre certificat justifiant la prolongation de sa suspension, l'employeur est en

[946]Cf. P.-Y. Verkindt, « La maladie du salarié et la poursuite de la relation de travail », *TPS*, 1998, *chr*. n° 15.25.
[947]Cf. J.-Y. Frouin, « Le refus du salarie de se soumettre a une contre-visite médicale ou d'en respecter les conclusions constitue-t-il une faute ? », *Dr. soc.*, 1995/12, pp. 984-986.

droit de procéder, en toute légitimité, au remplacement définitif. Selon les sources de la jurisprudence, l'absence de justification de la maladie ne caractérise pas la volonté claire et sans équivoque du salarié de démissionner[948]. En d'autres termes, elle n'entraîne pas en soi la résiliation du contrat, qui reste suspendu. Toutefois, dans le cadre du pouvoir disciplinaire de l'employeur[949], elle constitue une faute grave car il existe une volonté manifeste d'éluder toute explication et justification de l'absence[950] et un motif réel et sérieux de licenciement[951]. Il appartient à l'employeur d'engager la procédure de licenciement, comparable à celle du licenciement pour motif personnel. L'élément qui attire notre attention est l'importance de l'information.

Dans le cas de [2] *la suspension pour maladie professionnelle et accident de travail*, le législateur entend la traiter différemment. Un accident ou une maladie est qualifié de professionnel lorsqu'il est lié à une activité professionnelle ou au risque présenté par le milieu de travail[952]. Le salarié est donc considéré comme une victime de l'entreprise et ne peut être traité de la même manière qu'un simple salarié malade. L'employeur est tenu de prendre en compte le caractère professionnel de l'accident ou de la maladie dès qu'il en a connaissance[953]. Pour cette raison, le salarié bénéficie d'une protection particulière. Son contrat est suspendu dans les mêmes conditions que pour un salarié victime d'une maladie ou d'un accident ordinaire. En outre, le salarié bénéficie des indemnités liées à l'accident et des garanties d'emploi pendant la période de suspension.

L'élément qui attire notre attention, en ce qui concerne le thème du dialogue interpersonnel, est l'importance accordée à l'information. I. Yamaguchi explique cela en disant que la suspension du contrat de travail est une façon de rechercher un compromis entre le maintien et la résiliation de la relation contractuelle[954]. Dans cette situation, la suspension apparaît comme un facteur de compréhension entre les acteurs. Le manque d'information

[948]Cass. Soc. 9 février 1989; *Bull*. V, n°34.
[949]Cass. Soc. 9 mars 1999 : *D*., 1999, *Jurispr*. P., 365; note de Ch. Radé.
[950]Cass. Soc. 25 mars 1995: *RJS*, 1998, n° 723.
[951]Cass. Soc. 12 décembre 1997 : *RJS*, 1997, n° 723.
[952]*Dictionnaire du droit du travail et sa jurisprudence commentée, Op. Cit.,* p. 470.
[953]Cass. Soc., 30 septembre 1992: *RJS* 1992, n° 1241. Voir aussi Cass. Soc. 13 octobre 1992: *RJS*, 1992.
[954]T. Yamaguchi, *La théorie de la suspension du contrat de travail et ses applications pratiques dans le droit des pays membres de la Communauté européenne*, Paris, Pichon et Durant Auzias, 1963.

pourrait porter préjudice à une évaluation équitable de la situation de l'employé. Un autre élément de réponse est que la suspension du contrat en cas de maladie et d'accident est une mesure qui consiste à éviter des conséquences néfastes pour le travailleur et qui assure également le bon fonctionnement de l'entreprise. La circulation de l'information est au service de la planification des activités de l'entreprise. Dans tous les cas, l'information maintient le niveau de dialogue entre l'employeur et le travailleur.

2. Les négociations collectives

Le terme "*négociation*" peut être comparable aux actions de personnes qui, dans une situation d'interdépendance tendue, se mettent à discuter afin de parvenir à un accord[955]. La négociation est plus qu'une simple consultation ; c'est un processus de discussion qui mène à ce qui est acceptable pour les parties. De l'avis de B. Teyssié, une relation "*collective*" est une relation de fait entre un ou plusieurs groupes, organisés ou non, de travailleurs et d'employeurs, avant qu'elle ne reçoive un statut juridique[956].

Logiquement, la *"négociation collective"* est une situation de fait dans laquelle les hommes doivent s'unir pour trouver des solutions à leurs différences. Les sociologues G. Adam, J.-D. Reynaud, J.-M. Verdier, S. Allain, G. De Terssac et d'autres soutiennent que la négociation fait partie intégrante des méthodes de régulation sociale[957]. En raison des conflits qui surgissent et qui mettent leurs intérêts en jeu, il est naturel que les gens aient besoin de se consulter pour discuter et parvenir à un accord[958]. La négociation apparaît donc comme un prolongement de ces conflits, qui sont au cœur de la vie sociale[959]. Elle fait partie de ces

[955]Voir toute la littérature faite sur la négociation au chapitre 1.
[956]B. Teyssié, *Le droit du travail. Relations collectives*, Paris Lexis Nexis, 2018, p. 1.
[957]Cf. J. D. Reynaud, « Ce que produit une négociation, ce qui sont des règles », *Négociations*, n° 4, 2/2005, De Beok Supérieur, pp. 139-159. S. Allain, « La négociation comme concept analytique central d'une théorie de la régulation sociale », in *Négociations*, n° 2, 2/2004, De Beok Supérieur, pp. 23-41. G. Adam et J.-D. Reynaud, *Conflits du travail et changement social*. Paris, PUF, 1978. G. Adam, J.-D. Reynaud, J. M. verdier, *La négociation collective en France*, Les Ed. Ouvrières, coll. « Relation sociale », 1972. G. De Terssac (dir), *La théorie de la régulation social de Jean-Daniel Reynaud-Débats et prolongements*, Paris, La Découverte, 2003.
[958]Cf. J. D. Reynaud, *Loc. Cit.*, p. 139.
[959]G. Adam et J.-D. Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, *Op. Cit.*, p. 139.

institutions qui génèrent une dimension créative d'engagement social, un lieu d'opposition et de réconciliation des points de vue.

Cependant, les négociations collectives sont l'expression de ce que B. Teyssié appelle *"habitude juridique » traduisant* l'idée d'améliorer ce qui est déjà une pratique courante par des normes juridiques[960]. Comment faut-il le comprendre autrement ?

L'attention portée à la dimension sociologique de la négociation collective permet de prendre en compte les tensions qui existent, fondées sur la divergence d'intérêts et d'opinions entre les acteurs, et les difficultés de leur gestion[961]. Mais on ne peut pas dire non plus qu'il n'y a rien d'extraordinaire, puisque tous les peuples ont un mode de régulation sociale. Il faut admettre que des différences subsistent entre la régulation sociale et la négociation collective.

Dans l'espace social, il n'existe pas de normes fixes[962] pour qualifier le statut des acteurs et définir la pratique de la négociation[963]. Les acteurs élaborent eux-mêmes des règles communes pour se définir et légitimer leur pouvoir. La pratique de la négociation collective traditionnelle elle-même varie selon les motifs de conflit et les lieux de coopération. Ce n'est certainement pas le cas dans la négociation collective institutionnalisée, où l'architecture des systèmes de relations de travail, c'est-à-dire le statut et les rôles des différents acteurs, est une construction du droit qui leur confère une pleine légitimité d'action. Afin d'éviter le risque que les situations de tension sociale soient traitées au mépris total des intérêts et des rapports de force en jeu, il est nécessaire d'anticiper les normes qui structurent et orientent constamment les discussions vers un ordre négocié, plus tolérable et moins conflictuel.

L'institution de la négociation collective est en effet destinée à servir cet objectif. Dans le sens que lui a donné M. Hauriou, l'institution est un projet de travail ou d'entreprise sociale qui est légalement réalisé à long terme, qui fournit un pouvoir organisationnel régi par des

[960]B. Teyssié, *Op. Cit*., p. 1.
[961]S. Allain, *Loc. Cit.*, p. 24.
[962]Cf. J.-D. Reynaud, Ce que produit une négociation, ce sont des règles, *Négociation*, n° 4, 2/2005, De Beck Supérieur, pp. 139-159.
[963]A. Jobert, J. Saglio, « Ré-institutionnaliser la négociation collective en France », in*Travail et Emploi*, n° 100, 10/2004, p. 113.

procédures et qui permet la manifestation de la communication des membres[964]. Au lieu de laisser la négociation collective à la merci de la régulation sociale, qui reste dominée par les intérêts des parties et les aléas auxquels sont soumises les relations humaines, l'institution la maintient constante dans le temps et distincte des groupes sociaux. L'institution poursuit des buts nobles qui dépassent de ceux des membres. Comme le dit B. Teyssié, la négociation collective est, en tant que telle, une activité d'anticipation stable[965].

À la lumière de ces analyses, la question persiste : comment la négociation collective se présente-t-elle à travers des formes juridiques et institutionnelles en Afrique francophone ? Les dispositifs institutionnels mis en place sont-ils réellement propices à l'expression du dialogue social, tel qu'il est exprimé dans ses principes ? Dans la mesure où les relations professionnelles contribuent de manière significative à la conception de la négociation collective, il est nécessaire d'étudier l'identité des acteurs, la reconnaissance et la légitimité de leurs interventions, ainsi que les moyens d'action collective qui sont proposés.

2.1. Les organisations patronales et syndicats

À l'instar du droit rwandais, la législation africaine du travail décrit la négociation collective comme l'ensemble des discussions qui se déroulent entre un ou plusieurs employeurs et les représentants d'un ou plusieurs syndicats et qui peuvent avoir lieu au niveau national ou au niveau de catégories similaires de professions ou d'entreprises de services[966]. La législation tchadienne précise également que la négociation collective est une fonction essentielle des organisations professionnelles et qu'elle constitue un devoir national[967].

Ces mesures introduisent une structuration des acteurs de la négociation collective. Les travailleurs et les employeurs qui sont membres de collectifs ou d'organisations syndicales

[964]M. Hariou, « Aux sources du droit, l'ordre et la théorie », in *Cahier de la nouvelle journée*, n° 23, 1990, pp. 89-128.E. Millard, « M. Hariou et la théorie de l'institution », *Dr Soc.*, n°30-31, 1995, pp. 381-412. G. Jeannot, « La théorie de l'institution de Hariou et les associations », in *Les annales de la recherche urbaine, n° 87, 2001, pp. 18-22.*
[965]B. Teyssié, *Op. Cit*.
[966]Art. 1.10, Loi n° 13/2009 de la 27/05/2009 portant réglementation du travail au Rwanda, *O.G. n° spécial of 27/05/2009,48ème Année n° spécial du 27 mai 2009*.
[967]Art. 337, *C. trav.*, Tchad ; // art. 51.2, 71.1, *C. trav.*, Côte-d'Ivoire ; art. 233, *C trav.*, Niger; art. 272, *C trav.*, RDC; *art. L. 80, C. trav.*, Sénégal*;* art. 6, 96 et 306, *C., trav.*, Togo.

sont identifiés comme les principaux acteurs de la négociation collective au niveau national, de branche et dans une entreprise. La spécificité de la négociation collective réside essentiellement dans le fait que les normes et règles juridiques régissant les relations professionnelles ne sont pas strictement ou exclusivement édictées par les autorités de l'État. Le droit étatique laisse une marge de manœuvre aux partenaires sociaux pour être les auteurs des lois qui les concernent.

Comme l'explique M. Samb au sujet des conventions, face aux problèmes sociaux croissants posés par le monde du travail, l'État a préféré laisser aux partenaires sociaux le soin de réglementer eux-mêmes les relations professionnelles[968]. La participation des partenaires sociaux à la définition des normes et à la réglementation de ces relations a été considérée, dans le monde entier, comme une évolution dans l'histoire du droit du travail. En Afrique francophone en particulier, elle représente une avancée majeure dans le parcours politique de ces nouveaux États, autrefois hostiles au développement des négociations sociales. Celles-ci ne sont plus perçues comme un élément perturbateur, mais comme un vecteur de la participation des travailleurs à la vie de l'entreprise.

Toutefois, nous voyons certains problèmes qui peuvent surgir, concernant la faisabilité des négociations collectives. Il est donc important de réfléchir sur la légitimité et le pouvoir d'action de ces organisations professionnelles.

[968]M. Samb, *Op. Cit.,* p. 50. Voir aussi M. Auby, « Le bilan d'une innovation du droit social », *Dr. Soc*., 1978-265 et sq. A. Jobert, J. Saglio, *Loc. Cit.*, p. 113.

2.1.1. La légitimité et le pouvoir d'action des protagonistes

Il a été admis dans nos lectures précédentes que la complexité des revendications, en présence d'intérêts divergents, n'est pas maîtrisable dans la logique de l'action sociale collective[969]. L'autre concerne la neutralité de l'État vis-à-vis des organisations professionnelles, leur permettant de trouver leur mode de fonctionnement autonome. Ces points doivent être clarifiés avant toute analyse qui pourrait s'avérer critique par la suite. Il convient de se poser la question suivante : comment est-il possible que la négociation collective évolue de manière autonome en dehors des pouvoirs de l'État ? Existe-t-il des garanties suffisantes pour faciliter la participation effective des partenaires sociaux ? Ces interrogations nous conduisent à examiner la question de la reconnaissance du statut des acteurs et celle de l'autonomie fonctionnelle des organisations.

2.1.1.1. Le droit à la négociation collective

La négociation collective a été interprétée par les auteurs tels que P. G. Pougoué et J.-M. Tchakoua non pas comme un simple soutien aux droits des travailleurs[970]. Il s'avère important que les travailleurs aient le droit d'être impliqués dans la gestion de l'entreprise et que l'employeur ait l'obligation de créer les conditions de leur participation au processus décisionnel.

C'est pourquoi, la négociation a longtemps été perçue comme le lieu où se joue l'équilibre du pouvoir entre l'employeur et l'employé[971]. D'une part, une conception traditionnelle de la négociation collective, liée à l'idée que les syndicats ont le droit de négocier, conduit les travailleurs à croire qu'ils ont un droit qu'ils peuvent faire valoir contre

[969]A. Mias, Entre complication et simplification du travail de négociation. L'ambivalence des pratiques de connaissance en entreprise, *ERES, Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 18, 2/2014, pp. 41-53. F. Bunel, J. Saglio, La faiblesse de la négociation collective et le pouvoir patronal, *Sociologie du travail*, 19è année n° 4, 11-12/1977. *Action & négociation*, pp. 383-401. F. Sellier, « L'évolution des négociations collectives dans la sidérurgie et la métallurgie », *Dr. Soc.*, n° 9-10, 1970. 439-449.
[970]P. G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais », *Afrilex*, n° 00, 2000, pp. 1-18.
[971]Cf. G. Lyion-Caen, « Critique de la négociation collective », *Dr. Soc.*, n° 9-10, 9-10/1979, p. 350 et sq.

l'autre partie et obliger la direction à négocier[972]. D'autre part, la critique de la pratique de la négociation par l'industrie est qu'elle a désillusionné les relations contractuelles[973]. Sur ce point, J. P. Bonafé-Schmitt évoque une situation de crise dans laquelle, selon lui, il n'y a pas de répartition raisonnable des sujets à négocier[974]. Les négociations sont souvent polarisées sur la question des salaires[975]. Entre les deux tendances, les partisans du droit social ont toujours eu le souci de protéger les salariés contre les abus de l'administration et souhaitent que les organisations exigeantes soient encouragées.

Bien comprise à une époque où les relations tumultueuses entre employeurs et salariés étaient en pleine tourmente, comme celles de la lutte des classes où chacun se battait pour sa propre situation économique et sociale[976], cette logique n'était certainement pas favorable à la négociation collective. La tendance est instinctivement d'aider les travailleurs face au pouvoir exorbitant de l'employeur. La résistance des pouvoirs publics postcoloniaux est donc bien justifiée : donner une place à la négociation collective reviendrait à renforcer le pouvoir des salariés contre leurs employeurs et contre l'État lui-même[977]. Les mouvements associatifs apparaissent comme un contrepoids difficilement supportable pour les employeurs et les pouvoirs publics[978]. De ce point de vue, si la négociation doit être encouragée comme recherche des moyens alternatifs aux licenciements pour raisons économiques, les pouvoirs publics s'investissent pour la conduire.

Le changement de perspective a révélé une volonté d'intégrer la négociation dans les réformes du droit du travail. Ceci est d'autant plus pertinent que ces pays d'Afrique francophone ont donné à la négociation collective une base constitutionnelle. Dans leur

[972]A. Nikitas, *Loc. Cit.*, p. 782.
[973]G. Groux, L'individu protestataire et l'entreprise. Un nouvel enjeu contractuel, *Négociation*, n° 12, 2/2009, pp. 171-182. A. Nikitas, La nature et les agents de la négociation collective (Évolutions caractéristiques dans les pays européens occidentaux), *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 31, n°4 ; 10-11. 1979, pp. 779-804. JP Bonafé-Schmitt, Les enjeux de la négociation collective, *Temps et Emploi*, n° 36-37, 9/1988, pp. 85-96.
[974]J-P. Bonafé-Schmitt, *Loc. Cit.*, p. 87.
[975]*Ibid*., p. 88.
[976]Cf. K. Marx et F. Engels, *Manifest der Kommunistischen Partei* [1848], trad. C. Lyotard, K. Marx et F. Engel, *Manifeste du parti communiste*, Paris Le Livre de Poche, 1973.
[977]Cf. P.-G. Pougoué, Les enjeux du droit en Afrique francophone, *Bull. du CAMPTRASEC*, Bordeaux, 5/1987.
[978]J. Mbendan Ebongue, *Le code camerounais du travail du 14 août 1992 : analyse critique*, Saagraph and FES, 1997.

préambule ainsi que dans le corpus de leurs constitutions, ils affirment avoir partagé les valeurs universelles des droits de l'homme, parmi lesquelles figure le droit de toute personne de fonder avec d'autres une association professionnelle et de s'affilier aux syndicats de son choix pour défendre ses intérêts.

Ces progrès ont conduit à mettre davantage l'accent sur les négociations, comme le reconnaissent les normes internationales du droit du travail. Les chartes et autres textes internationaux défendent le droit des travailleurs et des employeurs à s'associer librement au sein d'organisations nationales et internationales pour protéger leurs intérêts économiques et sociaux. La liberté d'association et le droit de négocier sont réaffirmés comme suit dans la Déclaration universelle des droits de l'homme :

> *« Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer les organisations de leurs choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces derniers »*[979].

Cette disposition reconnaît à l'employeur et à l'employé, individuellement ou collectivement, le droit de constituer un syndicat et de militer pour défendre ses intérêts.

Les contributions d'autres instruments complètent la Déclaration universelle et l'ajoutent à la liste des droits qui permettent aux individus de participer à la vie de la cité. Toute personne a donc le droit de former avec d'autres des syndicats et de s'affilier au syndicat de son choix en vue de promouvoir et de protéger ses intérêts économiques et sociaux[980]. Sous la protection de ce droit, sont affirmés le droit au travail et à des conditions de travail justes et décentes, la liberté d'association, le droit de grève, le droit à la sécurité et à l'assurance[981]. Mais il s'agit également de la liberté de prendre part à la conduite des affaires publiques, directement ou par l'intermédiaire de représentants librement choisis ; du droit de voter et d'être élu ; du droit d'accès au service public[982], etc.

---

[979]Art., 23 §4, 93, DUDH, 1949. Cf. La Hovary, *Les droits fondamentaux au travail. Origine, statut et impacte en droit international*, Paris, Puf 2009, pp. 59-74.
[980]Art. 22, PIDCP, et art. 8, 82, PIDESC, ONU, 1966.
[981]*Ibid*., p. 340., *infra*. n° 59.
[982]*Ibid*., p. 341., *infra*. n° 58.

En liaison avec les instruments développés dans le cadre des Nations Unies, il est assigné à l'Organisation internationale de travail le rôle d'aider les pays à poursuivre leur progrès matériel et leur développement spirituel dans la liberté et la dignité, la sécurité économique et l'égalité des échanges[983]. L'OIT prévoit la mise en œuvre de la reconnaissance effective du droit de négociation effective et exige la coopération et la collaboration entre employeurs et employés en vue de l'élaboration et l'application des normes dans pratiques sociales et économiques[984].

Dans cette mission spécifique, elle a fait adopter des textes pour que des mesures appropriées soient prises, dans les pays membres, de manière à inciter à l'utilisation des procédures volontaires de négociations collectives entre employeurs et travailleurs[985]. Pour ce faire, elle met à leur disposition des instruments définissant les principes du droit applicables aux conventions collectives[986] et fait le suivi régulier dans le domaine. Mais quel rapport existe-t-il entre les sources internationales et l'étude de la négociation collective dans les institutions africaines ?

La doctrine du droit du travail et sa jurisprudence indiquent que les conventions, les chartes et les traités internationaux font partie des sources internes du droit. J. E. Ray rappelle également que les traités ratifiés par les États et les sources du droit communautaire, comme le droit européen ou le droit de l'OHADA en ce qui concerne l'Afrique, multiplient l'ordre juridique applicable au droit interne[987]. Les conclusions des Cours de cassation françaises ordonnent aussi que certains articles des conventions de l'OIT soient applicables au niveau national. En législation du travail, les normes internationales font partie des sources imposées du droit.

[983]Cf. A. Supiot, L'esprit de la Philadelphie, la justice face au marché total, Paris, Seuil, 2010. C. Maurel, « A. Supiot, L'esprit de la Philadelphie, la justice face au marché total », Cahier *de l'histoire. Revue d'institution critique*, n° 115, 7/2011. J. L. Metzger, « A. Supiot, L'esprit de la Philadelphie, la justice face au marché total », *Nouvelle Revue du travail* [En ligne], 2/2013, mis en ligne le 30 mars 2013, consulté le 03 avril 2020.
[984]Art. 23§4, DUDH, ONU, 1949.
[985]Art. 4, Convention n° 98 et n° 154 et Recommandation n° 163, OIT.
[986]Recommandation n° 91 adoptées en 1951
[987]J. E. Ray, *Op. Cit.*, p. 28.

Compte tenu des exigences du droit international et des sources de droit interne propres à chaque État, il faut noter que les législateurs africains n'ont pas abordé le droit du travail négocié avec générosité[988]. Les références à la Constitution et aux textes internationaux donnent force au droit du travail négocié. Elles en font une obligation de service public et confèrent aux travailleurs un plein pouvoir de négociation.

Cependant, il faut rappeler que la logique collective de l'action professionnelle elle-même impose la recherche d'un *"droit négocié"*. Après la lecture de J. E. Ray, il est encore possible de souligner l'importante contribution idéologique du mariage entre démocratie politique et démocratie sociale, qui exige une contribution des partenaires sociaux à l'intérêt général[989] . En France, par exemple, la loi du 31 janvier 2007, dite *"loi de modernisation du dialogue social"*, a suscité un débat sur la question : Qui représente l'intérêt général ? Au cours de ces débats, les experts ont estimé que la faisabilité d'un projet nécessite plus de consensus, en attente des conséquences sociales et financières. Dans un décret, J.-D. Combrexelle affirme que la sécurité de l'emploi n'est possible que si l'on s'éloigne d'une vision juridico-légale du droit du travail et que l'on donne toute sa portée à la réglementation par le biais d'accords d'objectifs[990]. Ces arguments sont pertinents pour légitimer l'acte de négociation collective.

Avec la multiplication de l'ordre juridique, les droits imposés et négociés coexistent[991]. On parle du droit négocié lorsque les lois, tant dans leur formulation que dans leur application, sont le résultat de plusieurs formes de règlement négocié. Ce phénomène s'observe dans le déclin institutionnel des autorités traditionnelles, qui ont tendance à vouloir tout réglementer elles-mêmes, et dans la crise réglementaire qu'elles ont provoquée. La situation de crise dont il est question ici est celle des graves crises économiques qui ont ébranlé le marché du travail et la rigidité des lois que les entreprises ont mises en place. Il appelle à un réexamen de l'action collective[992].

---

[988]Cf. P.-G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, *Loc. Cit.*, p. 5.
[989]J. E. Ray, *Op. Cit*, p. 28.
[990]J.-D Combrexelle, *JCP soc. n° Spécial*, loi 2 mars 2014, mai 2014. Cité par J. E. Ray, *Op. Cit*., p. 37.
[991]Cf. E. Le Roy, « L'ordre négocié », in Ph. Gérard, F. Ost et M. van de Kerchove, *Droit négocié, Droit imposé ?* ,Ph. Gérard, F. Ost, et M. Van de Kerchove (dir.). *Droit négocié, droit imposé ?*, Presses de l'Université Saint-Louis, 1996, pp. 341-351et 457-489.
[992]A. Supiot, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. Soc.*, n° 7/8, 2001, pp. 687-704.

Face à la tension entre un ordre réglementaire rigide et la nécessité pour les entreprises de s'adapter aux situations économiques, sociales et politiques, la voie de la flexibilité s'ouvre[993]. Le droit du travail est aujourd'hui pris en étau entre la protection des travailleurs et les intérêts des entreprises qui doivent être protégés[994]. La situation économique impose un nouvel ordre, et tout continue comme si la source de la norme ne réside pas en dehors des entreprises. Sans vraiment s'écarter du sens traditionnel du droit, le concept de *"droit négocié"*, chez de P.-H. Vallée, facilite la recherche des fondements du mouvement de contractualisation, des critères et des catégories qui structurent le droit public.[995]. Il s'agit d'un ordre endogène dans lequel les relations professionnelles s'établissent entre les acteurs dans le cadre de l'interaction des intérêts mutuels. Le contrat de travail, seule source de droit du travail, cède la place aux normes conventionnelles, lieu de tous les compromis.

Les récents travaux solitaires ou associés des auteurs africains et africanistes, P. G. Pougoué, M. Samb,O. Sidibé, A. Emane, I. S. Ndaye, Ph. Auvergnon et autres ont montré que la leçon a été bien accueillie dans les réformes du droit du travail en Afrique francophone[996]. Les nouveaux codes devraient fournir un cadre juridique approprié pour la mise en œuvre de l'agenda constitutionnel des droits sociaux. Au sujet du nouveau Code malien, O. Sidibé propose une *"loi de compromis"* entre les forces sociales, la logique de la flexibilité et celle du progrès juridique en général[997]. Cette hypothèse est confirmée dans le cas du droit camerounais par J.-M. Tchakoua, qui s'adapte à la montée du discours juridique et à l'évolution vers le libéralisme économique[998]. Les études d' I. S. Ndaye sur le droit du travail sénégalais soulignent que le droit du travail est toujours sous l'influence de l'ordre public de la

[993]Cf.A. Jeammaud, *Flexibilité : le procès du droit du travail, Flexibilité du droit du travail, objectif ou réalité*, Paris, éd. Législative et administrative, 1986.

[994] B. Teyssié, « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », *D.* 2004, *doct. Chr.* p. 1680 et s.

[995]P.-H. Vallé, « Le problème de qualification juridique de l'action administrative négociée: un défi aux catégories classiques du droit », in *Les Cahiers de droit*, Vol. 49, n° 2, 7/2008, pp. 175-205.

[996]P.-G. Pougoué, « Le petit séisme du 14 août 1992, Les grandes orientations du droit du travail camerounais après la réforme du 14 août 1992, in *R.J.A.*, 1994. Les travaux réalisés sous la direction de Ph. Auvergnon, « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », *Loc. Cit.*, pp. 117-226.

[997]O. Sidibé, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952? », in*Bull. COMPRASEC, Op. Cit.*

[998]J.-M. Tanchoua P.G. Pougoué et J.M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », *Op. Cit.*, p. 204 et s.

protection sociale, mais qu'il est lié à la protection des sociétés[999]. Dans le cas du Gabon, étudié par A. Emane, nous assistons en tout cas à l'émergence d'un *« droit du travail à la croisée des chemins »* qui permet la construction d'un nouveau modèle de règles de relations de travail[1000].

Les réflexions des auteurs portent sur les conventions collectives sous leurs différentes formes (accords nationaux, sectoriels ou d'entreprise) et d'accords qui constituent l'une des sources du droit négocié. Outre ces raisons qui résultent des développements idéologiques et politiques en faveur de la négociation collective, le législateur africain commence à accorder, partir des années 90, de plus en plus d'autonomie organisationnelle et fonctionnelle et de pouvoir de négociation aux organisations syndicales.

2.1.1.2. L'autonomie d'action collective et la représentativité des acteurs

Le concept d'autonomie (m. f., grec *autos* : soi ; *nomos* : loi) signifie se gouverner soi-même par ses propres lois. Dans les travaux des historiens, l'autonomie désigne à l'origine le droit que les Romains ont laissé aux Grecs de se gouverner selon leurs propres lois[1001]. À travers cet exemple historique, nous comprenons que l'autonomie est l'indépendance par rapport à un ordre extérieur et la liberté de soi dans le sens de l'autodétermination de la personne ou du groupe. L'autonomie est synonyme de liberté (du latin : *libere*, libre), qu'elle soit partielle ou non, et s'applique à l'état d'une personne ou d'un peuple qui n'est pas soumis à la contrainte d'une autre personne, d'un pouvoir tyrannique. Elle est également proche de l'«

[999]I. Y. Ndaye, « Droit du travail sénégalais et transfert des normes », in *Bull. COMPRASEC, Loc. Cit*
[1000]A. Emane, « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon », *Afrilex*, n° 00, 2000. [Disponible en ligne]: www.afrilex.u bordeaux4.fr/pdfl0d3samb. Pdf.
[1001]Cf. P. Campeau, *L'autonomie politique et juridique des cités grecques sous la domination romaine*, Mémoire, Université du Québec à Montréal, 2010. J.-L Ferrary, « Le statut des cités libres dans l'empire romaine à la lumière des inscriptions de Claros », *CRAI* (Compte Rendus de l'Académie des Inscriptions et de Belles Lettres), 1991, pp. 557-577. *Idem*. « La liberté des cités et ses limites à l'époque républicaine »,in *Mediterran neo antico*, n ° 2, 1999, pp. 69-84 ; Les Grecs des cités et l'obtention de la *"ciuita romana"*, *Citoyenneté et participation à la base époque hellénistique. Actes de la Table ronde du 22 et 23 mai 2004*, Paris, pp. 57-75. P. Gautier, « Les cités hellénistiques : épigraphique et histoire des institutions et des régimes politique », in *Pratica. Actes du VIIIè Congrès international d'épigraphie grecque et latine*, Athènes, pp. 82-107.

indépendance » dans la mesure où elle peut être considérée comme un système qui ne dépend que d'elle-même.

Dans l'idée kantienne d'un pouvoir d'agir selon sa propre volonté au sein d'un système politique ou social, sans violer les droits d'autrui et l'ordre public, l'autonomie se rapporte ici à la capacité de décider, de choisir et d'assumer la responsabilité de ses propres décisions ou de gérer des dépendances, face à un système institutionnel déjà établi. On peut alors parler d'autonomie organisationnelle et fonctionnelle, applicable aux relations professionnelles. Celle-ci permet de créer et de mettre en œuvre une structure. Dans le contexte de la négociation, l'organisation et le fonctionnement concernent les personnes (agent ou sujet), le statut qui leur est conféré et les fonctions qu'elles exercent dans le groupe. On pourrait donc dire que l'exercice de l'autonomie collective fait partie de l'organisation et du fonctionnement des associations et des groupes professionnels qui cherchent à obtenir une reconnaissance et une expression juridique. Cette autonomie s'obtient par la reconnaissance juridique. Comment s'est-elle affirmée en Afrique francophone ?

L'autonomie de l'action collective est reconnue partout. Le droit du travail des pays africains reprend de différentes manières les déclarations universelles inscrites dans les constitutions. Conformément au droit international, le droit camerounais reconnaît le droit des travailleurs et des employeurs de former librement un syndicat sans restriction et sans autorisation préalable[1002]. On retrouve la même affirmation dans les dispositions du Code du travail des Comores : toute personne peut défendre ses droits par l'action syndicale[1003]. La seule restriction qui peut être imposée concerne le respect du droit à l'action collective, telle qu'elle est exprimée dans la Constitution et dans les lois et règlements de chaque pays[1004]. Cette limitation n'affecte en rien la reconnaissance de la liberté d'association, qui est pleinement garantie. Au contraire, elle s'inscrit dans un cadre juridique qui ordonne les activités syndicales conformément à l'ordre constitutionnel et aux réglementations nationales. Quels effets la reconnaissance de la liberté d'association peut-elle avoir ?

[1002]Art 3, *C. Trav.*, Cameroun
[1003]Art. 3, al. 2, *C. trav.*
[1004]Art. 7, *C. trav.*, Burkina Fasso

Selon la doctrine scientifique, notamment celle de B. Teyssié, J. Frossard, G. Couturier, J.-M. Verdier, F. Petit, etc., la reconnaissance de la liberté d'association a des conséquences inévitables sur la *constitution et la gouvernance interne du syndicat* et sur la *représentation syndicale*.

La *constitution et l'administration interne du syndicat* : la légitimité de l'action collective se reflète dans la capacité d'un syndicat à former une structure essentielle pour mener à bien ses actions. B. Teyssié énonce à ce sujet une liberté de création pour autant que les groupes professionnels formés soient en mesure de remplir les conditions d'activité de leurs membres et de défendre leurs intérêts[1005]. Une fois accordée aux travailleurs, la liberté de mener des actions collectives implique directement la liberté de former un syndicat et d'en assurer son fonctionnement.

La liberté de former une association professionnelle est garantie, au moins théoriquement, en Afrique francophone[1006]. Le principe de la liberté d'établissement est ainsi affirmé : les salariés ou les employeurs ont le droit, sans distinction d'aucune sorte, de constituer les syndicats de leur choix dans les domaines d'activité et les zones géographiques qu'ils déterminent[1007]. La présence d'un syndicat dans une entreprise est rendue effective sous réserve que les travailleurs se joignent au projet de défendre leurs intérêts par le biais de l'action syndicale. La reconnaissance de la liberté d'adhérer à un syndicat de leur choix en est une conséquence.

La conséquence juridique de la liberté créative est la liberté destructrice qui résulte de l'épuisement de sa finalité[1008]. Il est important de souligner que le droit de destruction, dont parle Teyssié, se produit exclusivement par le biais de sanctions. Teyssié fait référence à des sanctions judiciaires, à l'application de dispositions légales ou à des décisions majoritaires prises par les membres eux-mêmes. La garantie de cette liberté protège le mouvement syndical contre les velléités extérieures de décider unilatéralement de sa destruction, de sa

[1005]B. Teyssié, Op. Cit.
[1006]Ceci fait partie des libertés et droits fondamentales donnés à chacun dans la défense de ses intérêt, proclamés dans les lois constitutionnelles de ces pays; cf. Rivéro.
[1007]Art. 15 du C. trav. Djibouti.
[1008]B. Teyssié, *Op. Cit.*, pp. 36-37.

dissolution et de la disposition de ses biens[1009]. Une condition préalable à l'autonomie syndicale concerne également les formes internes de fonctionnement et de représentation du syndicat.

En ce qui concerne la représentation syndicale, l'autonomie syndicale réside dans les formes internes d'organisation. Les syndicats sont libres de fixer leur propre programme[1010] et les membres du syndicat sont libres d'élaborer ses statuts puis d'élire ses dirigeants, d'organiser sa gestion et ses activités et de formuler son programme d'action[1011]. C'est une mise en garde contre les interférences extérieures[1012].

La gouvernance interne est une condition préalable à l'autonomie syndicale. La représentation est la capacité juridique requise d'un syndicat dans l'exercice de ses pouvoirs[1013]. En effet, par la représentation, le syndicat a besoin d'une personnalité juridique qui peut conclure des contrats ou des accords, comme il peut être partie à une procédure judiciaire. Cela signifie que les dirigeants ont la liberté de choisir. C'est pourquoi le législateur africain prévoit que les organisations d'employeurs et de travailleurs sont libres de désigner leurs représentants, qui peuvent conclure une convention collective en leur nom[1014]. La représentativité des syndicats repose sans aucun doute sur des critères tels que le nombre de membres, la couverture géographique et les types d'activités professionnelles[1015]. Toutefois, comme à Djibouti, le législateur ne souhaite pas que le syndicat puisse contrôler les forces politiques, ce qui exigerait qu'il puisse rejeter la candidature d'une personne issue d'un parti politique qui se présente aux élections[1016].

Toutes ces libertés sont protégées lorsque les actes discriminatoires visant à porter atteinte à la liberté d'association sur le marché du travail sont interdits. En ce sens, toute pratique qui subordonne le recrutement, la promotion, la rémunération et les autres conditions de travail à l'appartenance ou à la non-appartenance à un syndicat est interdite. En plus de la

[1009]J. Carbonnier, « Les conséquences juridiques de la scission syndicale », *Dr. Soc.*, p. 1949.
[1010]Art. 2, al. 4, *C. trav.*, Comores.
[1011]Art . 264, C. trav., Cameroun.
[1012]Art. 269-274, C. trav., Cameroun.
[1013]Cf. G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, PUF, 6è éd., 2000.
[1014]Art. 342, *C. trav.*, Tchad.
[1015]P.-G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, *Loc. Cit.*
[1016]I. Said Waid, *Loc. Cit.*

nullité des pratiques discriminatoires dans ce domaine, des sanctions pénales sont prévues. S. Wais considère que cette liberté d'adhérer à un syndicat de son choix n'a pas eu les conditions démocratiques pour exister[1017]. Elle était inexistante en raison du choix du régime politique en faveur du mono-syndicalisme. Le défi est l'indépendance des syndicats. La défense des intérêts matériels et moraux des personnes concernées par les activités du syndicat présuppose que le syndicat soit effectivement totalement indépendant[1018]. Une attention particulière est accordée à son indépendance vis-à-vis des autorités, des partis politiques, des groupes de travailleurs et d'employeurs[1019] et de l'employeur lui-même[1020]. L'infiltration du syndicat par des partis politiques, l'hostilité systématique envers les autres syndicats et les moyens de pression tels que les grèves, etc. peuvent détruire la présomption d'indépendance du syndicat[1021].

Bien que les ressources financières soient essentielles à la vie de toute organisation qui poursuit ses objectifs, les subventions des employeurs et les autres formes de soutien peuvent également être utilisées comme un instrument pour créer une dépendance externe. Cet aspect n'a pas été négligé par les législateurs africains. La recherche de l'indépendance économique a été prise en compte dans les réformes et cela est bien illustré dans le droit du travail en Afrique francophone.

Les syndicats doivent chercher à devenir indépendants grâce aux cotisations des membres[1022] et à d'autres moyens d'acquérir des biens mobiliers et immobiliers, soit à titre gratuit, soit à titre onéreux[1023]. Ils doivent également éliminer les mesures qui tendent à les subordonner. Les syndicats du Bénin envisagent de trouver des mécanismes plus efficaces

[1017] *Ibid.*
[1018] Cass. Soc., 1979, 4 févr. 1973, Dr. Soc., 1973, 590. Cass. Soc., 23 févr. 1973 : Dr. Soc., 1973, 589, Obs. J. Savatier. Cass. Soc., 11 janv. 1979, *Inf. Rap.* 326. Obs. P. Langlois. Adde. B. Teyssié, *Op. Cit.*, p. 54.
[1019] Cf. G. Lyon-Caen, Corporation, Corporatisme, néo-corporatisme, *Dr. Soc.*, 1986, 742.
[1020] Cf. Cass. Soc., 8 janvier 1997, RJS, 2/97, n° 167, 1er esp. - Cass. Soc., 29 oct. 1997, RJS, 12/98, n° 15015, 1er esp.- T1 Lille, 21 janv. 2009, JCPS, 09, 1165, 1er esp. Note D. Guillet. Adde. B. Teyssié, *Op.Cit.*, p. 54.
[1021] Cass. Soc., 1979, 4 févr. 1973, Dr. Soc., 1973, 590. Cass. Soc., 23 févr. 1973 : Dr. Soc., 1973, 589, Obs. J. Savatier. Cass. Soc., 11 janv. 1979, *Inf. Rap.* 326. Obs. P. Langlois. Adde. B. Teyssié, *Op. Cit.*, p. 54.
[1022] Art. 21, *C. trav.*, Cameroun ; art. 271-2, *C.trav.*, Djibouti.
[1023] Art. 17, *C. trav.*, Cameroun ; art. 217-1, *C.trav.*, Djibouti.

pour mobiliser les contributions[1024]. La loi djiboutienne encourage les membres à créer des fonds de solidarité ou de secours, mais elle devrait aller plus loin et ne pas rester muette sur la question des déductions sur les salaires des membres[1025]. Le refus de l'union syndicale d'être contrôlée par des forces politiques a également conduit le législateur camerounais à supprimer systématiquement les contrôles financiers exercés auparavant par l'administration[1026]. L'indépendance du syndicat est menacée si elle est soumise à un contrôle politique[1027]. Ces mesures visent à renoncer à des financements extérieurs pour prendre le contrôle d'un syndicat, mais aussi à faire des efforts dans la gestion interne des fonds mis à sa disposition.

2.1.2. Le pouvoir de négociation et les moyens d'action collective

La négociation collective fait référence aux conventions ou accords collectifs visant à adapter les règles juridiques générales à la situation spécifique. Dans la logique de l'action collective, la négociation nécessite une délégation de pouvoir et la définition d'un programme d'action et de la procédure légale par laquelle il peut être mis en œuvre. Le pouvoir est l'aptitude, la capacité, la possibilité matérielle ou la permission de faire quelque chose. L'action renvoie à l'opérabilité, c'est-à-dire à la manière dont le pouvoir de négociation est exercé. Il est important de demander : Comment le pouvoir de négociation des acteurs est-il reconnu ?

2.1.2.1. Le pouvoir de négociation

Le pouvoir de négociation concerne principalement la *fonction normative* impliquant les partenaires sociaux dans l'élaboration et la conclusion de conventions collectives. Cette compétence est liée à la *fonction de régulation* dans la recherche d'alternatives au licenciement pour motif économique.

[1024]A. Chabi Imorou, *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, Ed. COPEF/FES, 2019, p. 114.
[1025]Cf. S. Wais, *Op. Cit.*, p.34.
[1026]Art. 17-21, *C. trav*., Cameroun. Loi n° 74-14 du 27 novembre 1974.
[1027]B. Fall, « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, de la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », *La contemporaine/Matériaux pour l'histoire de notre temps* n° 84, 4/2006, pp. 49-58.

En ce qui concerne la fonction normative, on peut noter que les codes africains dans leur ensemble reconnaissent le pouvoir de réglementer les relations professionnelles par le biais de conventions et d'accords conclus par les représentants de chaque organisation syndicale et applicables à tous les membres et syndicats auxquels ils sont signés. Il convient de noter que les conventions collectives et les accords de négociation collective constituent des catégories spécifiques de normes. Alors que la convention collective traite d'un sujet spécifique, l'accord porte sur l'ensemble de la législation relative à un secteur spécifique. Par exemple, un accord d'entreprise traite d'une ou plusieurs questions spécifiques telles que les salaires ou la formation professionnelle. Une convention collective, en revanche, vise à définir le champ d'application de toute la législation du travail spécifique à un secteur donné, par exemple le contrat de travail, les conditions de santé et de sécurité, les congés payés, etc.

Il ressort de ces dispositions que le pouvoir de négocier des accords est confié aux différents acteurs sociaux, à savoir les représentants des organisations d'employeurs et les représentants des syndicats de salariés. Il est nécessaire de vérifier non seulement les conditions dans lesquelles ces accords sont conclus, mais aussi le degré d'implication des acteurs aux différents niveaux des structures de représentation, et d'examiner et d'évaluer leur participation à tous les niveaux du processus de négociation.

Afin de comprendre l'importance du débat, il est nécessaire de le placer dans la dynamique des négociations, qui impliquent une pluralité d'instances de participation et une variabilité des questions à débattre. En ce qui concerne la multiplication des structures de négociation, les études de Wais montrent que, par exemple, le Code de Djibouti évolue d'un modèle de négociation réduit au niveau de l'entreprise ou de l'établissement à un modèle d'organisation qui s'étend au niveau fédéral, territorial, régional ou local. Cette structure de négociation des conventions est celle adoptée dans tous les pays francophones d'Afrique. Les conventions et accords collectifs sont conclus pour une période déterminée et selon différents domaines d'application : géographique (national, régional, départemental) et professionnel (interprofessionnel, sectoriel, etc.). Les accords et conventions ordinaires s'appliquent aux personnes pour lesquelles ils sont signés et sont contraignants pour les organisations syndicales pour lesquelles ils sont conclus. Dans le second cas, un accord ou une convention

est renouvelé par un acte administratif et lie toutes les entreprises qui entrent dans son champ d'application, y compris celles qui n'appartiennent pas aux syndicats signataires. C'est une logique d'action collective visant à répondre efficacement à la différenciation des besoins et à adapter les normes d'emploi, les conditions de travail et de rémunération dans les différentes branches d'activité professionnelle.

En ce qui concerne la description de la procédure d'élaboration des conventions ou accords, il faut miser sur ces *structures de représentation et de participation*. Mais le besoin de structurations de l'organisation syndicale contraste avec la liberté et la compétence des groupes à participer aux négociations. Dans leur étude associée, J.-M. Tchakoua et P. G Pougoué tentent de cerner le problème à la fois au niveau des conventions et accords d'entreprise ou de branche et au niveau des conventions collectives nationales ou interprofessionnelles[1028].

Les dispositions de la législation camerounaise ont conduit à l'obligation de conclure des accords portant sur un ou plusieurs établissements ou entreprises entre un ou plusieurs groupes d'employeurs et un ou plusieurs représentants des syndicats les plus représentatifs[1029]. Cela inclut la possibilité que l'accord soit conclu entre un ou plusieurs employeurs individuels et une organisation syndicale. Le problème est qu'il est difficile de comprendre comment l'employeur organise la participation aux négociations. La loi camerounaise est muette sur les conditions de participation des employeurs.

Une disposition était nécessaire pour clarifier la procédure d'élaboration des accords d'entreprise et sectoriels[1030]. Selon cette loi, les accords sont élaborés par une commission paritaire de représentants des employeurs nommés sur la base des propositions des organisations syndicales les plus représentatives. La représentativité de l'union des employeurs est déterminée en tenant compte du nombre de salariés employés[1031]. Toutefois, s'il n'y a pas d'organisation d'employeurs, la délégation à la commission paritaire peut être constituée d'un groupe d'employeurs. La seule condition est que 60 % du nombre total de

[1028]J.-M. Tchakoua et P. G Pougoué, *Loc. Cit.*, p.
[1029]Art. 20 et 57, C. trav., Cameroun.
[1030]Décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993 portant procédure des conventions collectives.
[1031]Art. 20, *C. trav.*, Cameroun.

salariés de l'industrie concernée soit atteint[1032]. La conclusion à tirer de cette analyse est qu'un groupe d'employeurs est inclus par défaut dans le comité. L'employeur ne peut donc pas agir individuellement et être membre de l'instance de négociation du contrat. Elle confirme que la conclusion d'accords et de contrats relève de la représentation syndicale.

Le problème est différent en ce qui concerne la [ii] *procédure de négociation des conventions collectives nationales* ou interprofessionnelles. La question est de savoir qui est habilité à négocier les accords. Selon les textes officiels, les conventions collectives sont négociées et conclues au niveau des associations, qui sont censées parler au nom des autres. Au Cameroun, la Fédération camerounaise des syndicats conclut les conventions pour toutes les organisations syndicales. Cette procédure manque de réalisme, bien qu'elle soit justifiée par le fait que la Confédération des syndicats est composée de secteurs d'activité. Elle ne peut pas représenter l'expression diverse de ses membres. Des solutions doivent être recherchées dans la manière dont les représentants sont sélectionnés et nommés sur la base des propositions des associations.

Les auteurs camerounais J.-M. Tchakoua et P.G. Pougoué avancent l'hypothèse que le pouvoir de négociation pourrait être raisonnablement utilisé dans la recherche de mesures alternatives de licenciement pour raisons économiques[1033]. Leur argument en faveur de la négociation collective en cas de crise est pertinent lorsqu'ils mettent en doute la compétence des représentants du personnel à intervenir pour résoudre les conflits. Le problème se pose lorsque les codes avertissent essentiellement que l'employeur qui envisage un tel licenciement a l'obligation de réunir les représentants du personnel et de rechercher des mesures alternatives pour éviter le licenciement. Les auteurs ont estimé que cette disposition légale ne s'inscrivait pas dans la philosophie classique de la répartition des rôles entre les IRP, en l'occurrence entre les délégués du personnel et les syndicats. Elle est en contradiction avec la mission confiée aux syndicats de salariés d'enquêter, de défendre et de protéger les intérêts des salariés[1034]. Il n'est pas de la compétence des délégués du personnel de prendre part aux discussions au nom des employés.

[1032]Art. 8, *C. trav.*, Cameroun.
[1033]J.-M. Tchakoua et P.G. Pougoué, *Op. Cit*.
[1034]Cf. Art.3, *C. trav.*, Cameroun.

Le débat peut être porté au-delà des limites de la réflexion dans le contexte de l'entreprise en difficulté. La compétence des syndicats peut être examinée dans des situations de crise économique ou financière générale dans le pays affectant les relations professionnelles. Dans ces situations, non seulement les compétences des représentants des travailleurs sont très limitées, mais la structure syndicale doit également être renouvelée. À cet égard, l'expérience de la Plateforme des représentants et l'appel lancé au Tchad pour faire face aux récentes crises sociales et financières sont instructives[1035]. Elle est composée de plusieurs confédérations syndicales et sert d'intermédiaire entre le gouvernement, en tant qu'employeur le plus important du secteur public, et les employeurs du secteur privé et de la base militante. Cette plate-forme représentative et ambitieuse est un modèle de représentation nationale des travailleurs et de participation de la base. Les différents syndicats – l'UST (Union des syndicats du Tchad), le SET (Syndicat des Enseignements au Tchad), le Syndicat National des Enseignants-Chercheurs du Supérieur (SYNECS), la Confédération Libre des Travailleurs du Tchad (CLTT), etc. - ont travaillé ensemble pour créer une plate-forme nationale pour la représentation des salariés et la participation populaire. Les syndicats sont représentés par leurs délégués syndicaux, qui sont en contact régulier avec les délégués régionaux. Ils tiennent la base informée de l'évolution des discussions par des réunions régulières et des propositions de reformulation au niveau central.

Il n'y a certainement pas de garanties. Grâce à sa proximité avec le pouvoir, une telle structure peut être politisée très rapidement. Mais la force de la plateforme réside dans la consultation, une consultation constante basée sur le flux d'informations et le débat démocratique au niveau de la base sur des points de discussion avec le gouvernement et les autres partenaires sociaux.

[1035]Cf. Voir les reférence.

2.1.2.2. Les moyens d'actions collectives

Il est absolument inutile de reconnaître le droit à la négociation collective aux organisations professionnelles si l'on ne pense pas à leur donner les moyens d'agir en conséquence. Les législateurs africains ont reconnu le droit de grève des travailleurs avec une grande sensibilité. Par exemple, le droit camerounais reconnaît aux organisations syndicales le droit de déterminer le travail par la négociation collective, et la liberté de recourir à des conflits collectifs dans les conditions prévues par la loi, y compris le recours à la grève et aux *look-out*[1036].

Les mouvements collectifs de revendications sont légitimes car ils sont prévus dans les textes, mais les grèves doivent remplir certaines conditions. B. Bossu énumère trois conditions : un arrêt justifié, une action concertée et un objectif orienté vers les exigences professionnelles[1037]. La première condition est que les travailleurs cessent temporairement de travailler[1038]. Mais, pour éviter la paralysie de l'entreprise par des actions syndicales et pour permettre la poursuite des négociations, les grèves doivent être de courte durée. La critique des revendications collectives par les économistes est justifiée si les grèves réussissent à remettre en cause la présentation positive du travail : la liberté que l'homme acquiert par le travail et la satisfaction de ses besoins. La deuxième condition est que les grèves doivent être menées de manière concertée[1039]. La lutte individuelle peut avoir un sens. Elle peut encore être efficace si elle est organisée collectivement et de manière concertée dans le cadre de l'action syndicale, où il est possible d'examiner sa pertinence et d'évaluer ses conséquences. Enfin, les grèves doivent avoir un but professionnel[1040]. Même si le débat sur le caractère professionnel des mouvements revendicatifs en lien avec la politique et la solidarité (externe ou interne) est en cours[1041], c'est-à-dire qu'elles doivent modifier et améliorer les conditions

[1036]Art. 8, *C. trav.*, Cameroun. Voir aussi J. M. Tchakoua, « La grève et le *look-out* dans le nouveau code du travail camerounais », *RJA*, 1994, pp. 83sq.
[1037] Bossu, *Op. Cit.*, 211.
[1038]Cf. A. Supiot, « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. Soc.*, 8/2001, pp. 690.
[1039]*Ibid.*, pp. 690 et 694.
[1040]E. Dockès, « La finalité des grèves en question ? », Dr. *soc.*, 9-10/2006, Librairie technique et économique, pp. 881-889.
[1041]*Ibid.*, pp. 886 sq.

de travail. Elles doivent suivre les procédures normales de grève. Un préavis de grève, soumis à l'employeur dans un délai légal, lui permet d'évaluer les motifs réels des revendications.

Pendant la grève, des situations de l'indiscipline ou d'occupation anarchique des lieux de travail peuvent se produire. Ces comportements inhabituels peuvent contraindre les employeurs à faire usage de leur droit de vigilance (*Look-out*), une mesure temporaire interdisant l'accès à l'entreprise. Utilisé dans le sens de la protection ou de la sauvegarde de l'outil de travail qu'est l'entreprise, le *look-out* peut être perçu comme un moyen pour l'employeur d'affirmer son autorité et de faire respecter la discipline. D'un point de vue doctrinal, le *look-out* fait l'objet d'un débat[1042]. Au-delà des droits des travailleurs non grévistes, la question de la légalité de l'occupation des lieux de travail est posée[1043]. La jurisprudence a jugé que lorsqu'une atteinte à la liberté de travailler est reconnue, l'employeur peut demander au juge, en référé, d'obtenir l'expulsion des grévistes[1044].

Dans tous les cas, la grève et le débrayage relèvent de ce que S. Béroud, J.-M. Denis, G. Desage, B. Giraud et J. Pélisse appellent conflit de travail[1045]. Elle donne sens à l'action collective comme moyen de pression réciproque que les acteurs utilisent pour obtenir gain de cause. Ils doivent trouver leur sens dans la négociation collective.

[1042]B. Teyssié, Op. Cit., pp
[1043]*Ibid*., p. Bossu, *Op. Cit*., 212.
[1044]Cass. Soc., 21 juin 1984, *Dr. Soc.*, 1985, p. 19. , Note J. Savatier.
[1045]S. Béroud, J.-M. Denis, G. Desage, B. Giraud, J. Pélisse, *La lutte continue? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Editions du Croquant, coll. « Savoir/Agir», 2008.

2.2. L'intervention des tierces parties

Les principaux antagonistes du travail restent l'employeur et les salariés dont les modes de relations sont déterminés par les règles de droit : contrat de travail, convention, accords et autres sources de droit imposé. Si la conception du droit de travail permet de gérer leur autonomie dans l'engagement réciproque et leurs différences individuelles, la mise en place des conditions et accords collectifs leur permet de négocier des mesures de gouvernement propres aux groupes. Mais comment peuvent-ils se prendre si les conventions et les accords collectifs ne parviennent plus à résoudre les problèmes ou si elles constituent elles-mêmes sources de conflits?

Des lectures approfondies ont été données sur les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage, chacune étant considérée comme une procédure alternative de résolution des conflits. Pour les auteurs africains, en particulier A. Ngwanza, F. Kiné Camara, A. Cissé, C.H. Masso-Benga, ces termes illustrent le sens parfait de la justice. Le développement de la justice amiable n'est pas un phénomène nouveau en Afrique subsaharienne[1046]. Les sociétés africaines sont très attachées aux valeurs de dialogue, de tolérance, de compromis, de coexistence et de paix. Elles ne peuvent rester indifférentes à une pratique établie de longue date[1047]. La résolution des conflits dans la civilisation africaine est inhérente aux traditions et à culture endogène[1048], mais elle est aussi influencée par les lois étrangères.

Nous aborderons cet aspect de relation de travail en analysant le rôle de tierces personnes dans les négociations collectives, tout en souscrivant les zones de conflits et les différents et procédures de règlement des conflits dans lesquelles elles interviennent, à savoir : la médiation, la conciliation et l'arbitrage.

[1046]A. Ngwanza, La médiation dans l'espace CEMAC
[1047]C. H. Massosso Benga, La déjudiciarisation de l'arbitrage Ohada, th. Université Perpignan Via Domitia, 2919.
[1048]F. Kiné Camara, A. Cissé

2.2.1. Les zones de conflits collectifs

Les problèmes d'interprétation des textes des traités ou les défaillances et autres insuffisances dans l'application de ces textes peuvent faire l'objet d'un conflit collectif. Ces points méritent d'être expliqués.

2.2.1.1. Les problèmes d'interprétation des textes conventionnels

L'application des conventions collectives peut donner lieu à des problèmes d'interprétation similaires à ceux qui découlent de la mise en œuvre de la norme légale[1049]. Comment résoudre ce problème ?

En principe, un problème lié à un accord ne concerne que les parties elles-mêmes. Selon la doctrine française, les difficultés d'interprétation des dispositions d'une convention collective ne peuvent être résolues que par les parties elles-mêmes[1050]. Elles peuvent être réglées par un avenant signé par les parties à la convention ou à l'accord collectif initialement conclu[1051]. Il ne peut être exclu que des litiges puissent également survenir dans le cadre de la qualification d'un avenant contraignant. Pour cela, il faudrait que les parties non seulement reconnaissent le sens déjà donné, mais aussi s'engagent dans un véritable débat afin de lui donner une définition parfaite[1052].

La question de l'interprétation des termes d'une convention collective ou d'un contrat est une question pernicieuse et très complexe. Il est donc difficile pour ceux qui n'ont pas participé à la négociation de l'acte juridique d'en comprendre le sens. Les accords prévoient régulièrement une procédure ad hoc pour traiter les questions d'interprétation qui se posent. Un comité désigné par les parties est chargé d'examiner la question et de donner des avis. Il n'y a aucune obligation d'aller au tribunal. Si les conventions et les accords l'autorisent, le juge

[1049]B. Teyssié, *Op. Cit.*, p. 1052.
[1050]*Ibid*.
[1051]Cass. Soc. 1er déc. 1998, RJS, 2/99n n0244. Cass. Soc., 31 ,ai 2000, RJS, 7-8/00, n°833. Cass. Soc., 5 déc. 2001, n°206. Adde. B. Teyssié, Op. Cit., p. 1052.
[1052]B. Teyssié, Op. Cit., p. 1053.

chargé de l'affaire est tenu de l'ajourner afin qu'une commission puisse être convoquée pour l'examiner[1053]. L'avis rendu par la commission est contraignant pour les parties et pour le juge. La décision du juge peut être possible immédiatement si l'avis de la Commission ne figure pas dans les conventions collectives.

2.2.1.2. Les difficultés d'application des normes conventionnelles

Il appartient aux parties à la Convention de décider quels organes ont le pouvoir arbitral de déterminer les règles de procédure applicables. Comment cela peut-il être fait ? La procédure légale d'arbitrage collectif peut être mise en œuvre soit en l'absence de procédures conventionnelles ou en l'absence d'accord, soit directement lorsqu'un accord existe.

Contrairement à la conciliation dans le cadre d'une procédure contractuelle, il appartient aux partenaires sociaux de s'entendre sur le choix de la procédure légale ou de la procédure établie par l'accord. Toutefois, les organes chargés de l'enregistrement des litiges et la procédure à suivre sont sont les commissions nationales ou régionales. Ceux-ci sont déterminés par la loi et les règlements. Il est de la responsabilité des parties de donner aux membres des commissions toutes les possibilités de s'acquitter des tâches qui leur sont assignées. À l'issue de la procédure de conciliation, un rapport sera notifié, qui sera contraignant. Si la procédure se termine par la découverte d'un désaccord total ou partiel, le procès-verbal fait le point sur les éléments sur lesquels les parties se sont entendues et qui constituent l'objet du litige. Si le litige persiste, les parties peuvent avoir recours à la médiation et à la conciliation.

2.2.2. Le rôle des tierces parties dans les négociations

La conciliation, la médiation et l'arbitrage sont des méthodes alternatives de résolution des conflits. Si l'arbitrage peut être assuré par les parties déjà en conflit, la médiation et la méditation peuvent être des désaccords entre les parties. Comment chacune de ces méthodes fonctionne-t-elle ?

[1053]A. Ngwanga, *Loc. Cit.*, p. 1053.

2.2.2.1. La réconciliation et la médiation

La conciliation et la médiation sont deux méthodes alternatives de règlement des litiges[1054]. Si l'objectif est le même, à savoir parvenir à un accord entre les parties avec l'aide d'un tiers, les procédures sont différentes. L'objectif est de parvenir à un accord entre les parties avec l'aide d'un tiers qui est le conciliateur ou le médiateur. Il est raisonnable pour les parties de recourir à un tiers dans les conflits individuels ou collectifs sur le lieu de travail. Le recours à un tiers est logique dans la mesure où il permet aux parties d'obtenir une expertise, c'est-à-dire des points de vue techniques qui leur permettent de connaître la nature de leurs désaccords.

La médiation est une solution plus pacifique qui permet de trouver un équilibre des intérêts et tient compte du bon sens des parties[1055]. Elle est souvent impliquée dans la réconciliation. Elle précède la conciliation en permettant aux parties de parvenir à un accord rapide avec l'aide d'un tiers. L'accord des parties implique la présence d'un juge. Dans les audiences de conciliation, le juge est choisi par les parties pour les entendre et confronter leurs points de vue[1056]. Comment ces deux mécanismes sont-ils appliqués en Afrique francophone ?

L'étude d'A. Ngwanga sur la médiation en zone CEMAC permet de comprendre le rôle de l'individu dans la résolution des conflits entre les acteurs du travail[1057]. Cette étude se situe dans la dynamique organisationnelle du droit communautaire, qui a une influence significative sur le développement et l'application de la législation nationale dans les États d'Afrique centrale. En effet, l'auteur montre que la médiation dans les pays de la CEMAC présente une variabilité des procédures et offre ainsi aux individus davantage de possibilités

[1054] Cf. X. Linant de Bellefronds et A . Hollande, *L'arbitrage et la médiation*, Paris, PUF, 2003, p. 6.
[1055] *Ibid*., p. 19.
[1056] *Ibid*., p. 22.
[1057] A. Ngwanga, La médiation dans l'espace CEMAC : la médiation en droit camerounais, centrafricain, congolais, gabonais et tchadien. In C. Esplugues, *New development in civil and commercial mediation*, Golbal studies in comparative low, Spinger, 2015, pp. 245-271.

de résoudre leurs litiges : médiation judiciaire, extrajudiciaire et conventionnelle. Comment sont-elles présentées ?

La 1) *médiation judiciaire* est celle qui se déroule devant un juge. En fait, l'accès au juge est un droit reconnu à toute personne de porter une affaire devant un tribunal si elle estime que ses droits ont été violés. C'est alors un droit fondamental de soumettre un problème à un juge. Mais au-delà de la procédure judiciaire, la discrétion du juge peut également être utilisée dans la médiation. Selon l'auteur, les textes ont précisé que *« le juge peut envisager, au début de la procédure, de rapprocher les parties au regard de leurs prétentions »*[1058]. Que faut-il donc faire lorsque la procédure judiciaire a déjà déclenché ?

L'auteur explique que, pour des raisons de pragmatisme, il est prévu que les juges et les procureurs soient libres de proposer une médiation dès qu'ils l'estiment utile. Cependant, aucun texte ne conditionne l'ouverture d'une médiation à l'absence de procédure au fond. Elle précise que, malgré leurs différences, les textes tendent à laisser au juge le soin de déterminer le moment opportun pour inviter les parties à rechercher un règlement amiable de leur litige. Dans les procédures civiles, le droit centrafricain prévoit que la médiation peut être tentée à l'endroit et aux moments jugés les plus appropriés par le juge. La jurisprudence tchadienne renforce également le pouvoir discrétionnaire du juge en prévoyant que le juge peut notifier au demandeur de se retirer leur plainte s'il estime que la demande est manifestement justifiée[1059]. Outre l'initiative du juge, une médiation judiciaire peut être engagée à la demande des parties : les parties à la procédure peuvent exprimer leur souhait de conciliation au moment de l'acte introductif d'instance ou en cours d'instance. Cependant, l'auteur souligne que les dispositions relatives à la médiation judiciaire initiée par les demandeurs ne sont pas plus claires que celles relatives à la procédure initiée par le juge[1060]. Dans tous les cas, les textes préconisent l'ouverture d'une médiation au début de la procédure, avec la possibilité de parvenir à un accord en cours de procédure.

Bien que polymorphe dans l'espace CEMAC, la *médiation extrajudiciaire* est l'une des procédures permettant de trouver des solutions alternatives aux conflits. Outre le système

[1058]*Ibid.*, p. 251.
[1059]*Cass. Soc.*, 3 mars, Arrêt n°141 CS/CJ/SG/05.
[1060]*Ibid.*, p. 235.

judiciaire, il vise à régler les conflits par l'intermédiaire du Médiateur de la République et de médiateurs sectoriels. L'institution du Médiateur de la République du Congo et du Tchad est le résultat de conférences nationales organisées dans le cadre du renouveau démocratique des années 1990. Comme la situation politique a joué son rôle, ces pays, qui n'ont pratiquement pas connu de conflit, ont envisagé d'utiliser cette structure pour résoudre certains de leurs conflits. Le rôle de la médiation de la République est de gérer les procédures de conciliation entre les autorités et les particuliers. Elle s'occupe des litiges administratifs entre les cadres et les contribuables et est une institution qui permet à l'administrateur d'accorder les demandes sans passer par les tribunaux. La République centrafricaine a été fondée à l'occasion des élections. Toutefois, son efficacité relative est due au fait que les citoyens peuvent difficilement y recourir parce qu'ils ne connaissent pas la loi.

Dans certains pays, une procédure régulière de conciliation et de médiation est établie selon les catégories d'activité professionnelle. Il ne s'agit pas d'une médiation, dans laquelle le juge joue un rôle prioritaire, mais d'une autorité de régulation ayant le pouvoir de trancher certains litiges professionnels. On le trouve dans le secteur en plein essor des communications électroniques et des activités postales au Tchad, du sport au Cameroun et des communications au Gabon. Ces mécanismes de médiation de régulation sont similaires à ceux prévus dans les conflits sociaux par le recours à un tribunal, qui peut échouer. La loi tchadienne sur les communications électroniques et les services postaux prévoit que l'ARCEP (Autorité de Régulation de Communication Électroniques et des Postes) peut être saisie d'une demande d'arbitrage pour résoudre les litiges entre fournisseurs et utilisateurs ou opérateurs de réseaux de services postaux et de communications électroniques[1061]. En ce qui concerne le Cameroun, le règlement intérieur de la Chambre de conciliation et d'arbitrage du Comité national olympique et sportif du Cameroun (CCA-CNOSC) stipule que "toute partie ayant un intérêt peut saisir le [CCA-CNOSC] pour le règlement d'un différend sportif "[1062]. Il y a une certaine confusion sur le pouvoir réel attribué à certains de ces organismes, et puis il dit à propos de l'ARCEP que sa décision est motivée et spécifiée par des conditions techniques et financières

[1061]Art. 29,30 et 34 de la Loi n ° 013/PR/2014 portant régulation des communications électroniques du 14 mars 2014.
[1062]Art. 39, Régalement, CCA-CNOSC.

équitables dans lesquelles le litige est résolu[1063]. Mais nous savons qu'ils ont un véritable rôle d'expert à jouer. Après tout, leur rôle dans la médiation est de fournir les connaissances et l'expertise nécessaires pour résoudre les conflits.

2.2.2.2. L'arbitrage et ses procédures

Dans le cadre de l'initiative visant à ce que l'État dispose de pratiques communautaires pour résoudre les problèmes, OHADA s'approprie de ce mode alternatif de résolution des conflits. La présentation de l'arbitrage par le dispositif OHADA est caractérisé par deux éléments essentiels : l'exclusion du juge et la manifestation de la volonté des particuliers de recoudre leur différends.

Ni l'Acte uniforme de l'OHADA ni le règlement d'arbitrage de la CCJA ne fournissent une définition juridique de l'arbitrage, ce qui laisse la place à de multiples interprétations de la signification[1064]. Alors que Motusky voit un jugement rendu par des particuliers qui est saisi par d'autres particuliers au moyen de conventions[1065], E. Loquin le considère comme une forme de règlement des litiges qui offre une alternative à la justice étatique[1066]. Dans ce mode, le juge est mandaté par les particuliers eux-mêmes. La synthèse du sens qui lui est donné par J.F. Poudret et S. Bession repose sur le concept d'un mode conventionnel de règlement des litiges par les particuliers, choisis directement ou indirectement par les parties , qui leur donne le pouvoir de juger leurs litiges, sans l'intervention du juge public[1067]. Cette variété de définitions converge vers l'affirmation selon laquelle l'arbitrage désigne une tâche confiée à un particulier, que l'État lui-même afin de résoudre les problèmes.

L'arbitrage n'a pas les mêmes procédures que le système judiciaire de l'État. Nous constatons que la volonté des parties est valorisée dans toutes les procédures d'arbitrage. Dans les discours qui leur sont adressés, sur le sens ou l'exécution des accords, les parties doivent convenir de s'adresser à un tiers pour régler leur différend, sauf si ce tiers n'appartient pas au

[1063]Art. 31 de la Loi n ° 013/PR/2014 portant régulation des communications électroniques du 14 mars 2014.
[1064]V. M. Meyer. *OHADA : Droit de l'arbitrage*, Bruylant, Bruxelle, 2001, p. 6.
[1065]H. Motulsky, *Études et notes sur l'arbitrage, Écrits, t.* 2, Dalloz, 1976, p. 5.
[1066]E. Loquin, *L'arbitrage du commerce international*, Paris, Joly et Lextenso, 2015, p. 1.
[1067]J. F. Poudret, S. Besson, *Droit comparé de l'arbitrage international*, Bruylant, 2002, n° 3, p. 3.

monde de la justice étatique. L'intervention judiciaire peut également être évitée en complétant la cour d'arbitrage. Sur les trois juges proposés, les parties désignent un nombre pair d'arbitres. Si le tribunal arbitral n'a pas été prévu par les parties ou convenu par elles, il est complété par le juge. Comment faut-il comprendre cela ?

L'arbitrage ne peut être l'instrument entre les mains du seul juge d'État. Les réformes institutionnelles ont le droit de révoquer le juge d'État ou d'en faire un médiateur dans les affaires qui doivent être traitées par les parties en conflit. Pour éviter le problème d'accès à la justice institutionnelle pour les parties au procès, les coûts économiques d'une telle procédure, les réformes ont conduit à une révision et à une redéfinition du système judiciaire de l'État. La décision de retirer la compétence d'un juge de la procédure de conciliation représente ce que l'auteur appelle une distraction. Mais il conserve son importance en tant qu'instrument de règlement pacifique des conflits, qui se distingue du pouvoir judiciaire par sa souplesse et la procédure négociée par les parties. Elle présente l'avantage que les parties en conflit continuent à maintenir le contact et la communication au-delà du conflit. Les antagonistes continuent à se parler pour échanger leurs points de vue. L'objectif premier était donc de faire en sorte qu'ils reprennent le dialogue. La communication entre les parties les empêche de devenir plus radicales. L'échange constant favorise la réduction des tensions et contribue ainsi à l'apaisement entre les protagonistes. Si la difficulté réside dans l'inadéquation des textes, les parties doivent alors se rencontrer et discuter des moyens qui pourraient conduire à une résolution de la situation et à une paix sociale garantie par l'arbitrage.

De toutes ces analyses, quelle conclusion peut-on tirer ?

Conclusion

Les études sur les domaines du travail et cadre du dialogue social sont effectuées selon la classification que donnent A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen : les relations individuelles que constituent les relations d'embauche et d'emploi puis les relations professionnelles élargies à des groupes pris dans un système d'organisation et de représentions syndicales[1068].

L'analyse des relations individuelles de travail a montré à plusieurs reprises que le pouvoir de négociation réside dans les théories générales des contrats fondées sur la liberté individuelle de contracter ou de ne pas contracter. Il s'agit d'une justification des entretiens qui ont lieu au début ou à la fin de la relation de travail. Mais l'interférence fréquente de l'économie et du pouvoir politique fausse la relation entre employeur et employé. La domination économique et politique de la vie professionnelle conduit souvent à la négation de la nécessaire liberté de négocier. Des critiques tels que A. Supiot attire l'attention sur ce qui peut être considéré comme une distorsion des relations de travail, voire un manque de protection des travailleurs face à la montée des puissances économiques. Pour cela, il faut que les parties aient un intérêt dans un dialogue permanent.

Il convient également de noter que le concept de "subordination" a été utilisé pour examiner le statut et les caractéristiques de l'employeur et de l'employé, puis pour mesurer toute différence dans la relation. Le concept a en fait une caractéristique dominante. Il donne l'impression de conférer un pouvoir de gestion à l'employeur, qui peut subordonner l'employé. Il perd alors son sens s'il n'est pas considéré avant tout comme un concept juridique

[1068]A. Jeammaud, M. Le Friant et A. Lyon-Caen, *L'ordonnancement des relations du travail*, Paris, Dallaz, 1998, pp.
359-368.

permettant l'adaptation des relations sur le marché du travail. Il n'intime non seulement l'ordre mais a aussi les caractéristiques d'une protection du salarié[1069].

Il ressort aussi de l'étude des relations individuelles de travail que les éléments de négociation sont bien répertoriés. Les négociations prennent la forme d'une rencontre personnelle entre l'employeur et l'employé. Des entretiens ont lieu sur les qualifications professionnelles, la rémunération (qui, dans certains pays, ne peut être alignée sur le salaire minimum) et sur les conditions de travail[1070]. Cette négociation peut se poursuivre au moment de l'entretien avant le licenciement pour motif personnel[1071]. À toutes ces étapes, le salarié doit pouvoir s'exprimer en son nom propre, en faisant l'usage de ses droits[1072]. D'autre part, la négociation se poursuit dans la phase qui détermine l'exécution à travers la mise en œuvre des IRP (comité d'entreprise, représentants du personnel), par laquelle l'employé agit directement en tant que membre ou indirectement en tant que représentant[1073].

L'étude des relations individuelles (employeur-employé) nous place dans la perspective de la recherche d'un équilibre dans les relations entre les parties concernées, où les valeurs substantielles de liberté, d'égalité et de justice entre les parties peuvent être remises en question[1074]. Sont-elles vraiment garanties ? Nous pouvons voir qu'elles sont renforcées dans la logique de l'action collective par les concepts de représentation et de coordination des activités collectives. Dans ce contexte, les participations individuelles sont limitées aux institutions représentatives.

En outre, de nombreuses références ont fait état la négociation collective qui est organisée en organisations patronales et syndicales et qui implique la participation directe des acteurs sociaux. Aux regards des textes en vigueur dans les pays étudiés, personne ne peut douter de la volonté du législateur de promouvoir les négociations collectives et le dialogue social[1075]. Il reste cependant à s'interroger sur l'opportunité de leurs applications.

[1069] *Supra*, pp. 235 sq.
[1070] *Ibid*., pp. 238-240.
[1071] *Ibid*., pp. 153 sq.
[1072] *Ibid*., pp. 140 sq.
[1073] *Ibid*., pp. 143-150.
[1074] A. Supiot, *Critique du droit de travail.*
[1075] *Supra*, pp. 170 sq.

Certes, les négociations collectives sont le domaine exclusif des organisations syndicales et patronales. Il en demeure néanmoins que le rôle des tierces parties est aussi requis pour régler les conflits qui surgissent entre les partenaires sociaux[1076]. Dans toutes les procédures de conciliation, de médiation et d'arbitrage, le caractère impartial et neutre du juge ou du médiateur permet de sauvegarder l'autonomie des organisations syndicales. Leur rôle est secondaire par rapport à celui des partenaires sociaux. Il consiste principalement à encourager les partenaires sociaux à travailler à un accord et à un compromis, malgré d'éventuelles procédures judiciaires. Afin de ne pas être improductives, les procédures de négociation s'accompagnent de contradictions, dans lesquelles des questions de fond sont constamment soulevées, une sorte de processus dans lequel chacune des parties est encouragée à objectiver sa propre conscience. Dans ce travail, le rôle du juge ou du médiateur apparaît également dans l'expertise : apporter suffisamment de connaissances et de discernement pour éclairer les parties et les amener à un accord.

[1076] *Ibid*., pp. 192 sq.

Conclusion de la première partie

Au terme de ce premier parcours, l'étude menée montre que le dialogue social est pratiqué comme un débat portant non seulement sur des revendications professionnelles, mais aussi sur des questions diverses et complexes touchant à la vie en société. Cette conception vient combler les lacunes d'une définition vague. Elle prétend inclure toutes les formes des consultations dans le dialogue social sans pour autant préciser qu'elles ne sont que de processus du dialogue social[1077]. Le dialogue social ne saurait non plus se résumer à une consultation des partenaires en marges des processus de décision[1078]. Notre compréhension du dialogue social témoigne d'un processus de participation dans lequel a lieu un débat interactif et constructif ordonné à un idéal de vie démocratique et à un apaisement.

En effet, l'analyse des différentes approches de définition (étymologique et juridique), dans le premier chapitre, nous a permis d'identifier le dialogue social comme une forme de négociation entre les partenaires sociaux au sens large, englobant toutes les formes de négociation, de consultation ou d'échange d'informations entre les partenaires sociaux (gouvernements, employeurs et employés) sur des questions relatives aux politiques économiques et sociales.

Cette définition se veut large afin de tenir compte des différentes situations dans lesquelles le dialogue social est nécessaire et des pratiques traditionnelles de négociation qui

[1077]Voir Convention n° 154, OIT, 1981 et http://www.ilo.org/public/french/dialogue. Consultation du 09/08/2019.

[1078]Pour le sens de dialogue social comme consultation et concertation et les raisons qui fondent cette conception ; cf. *Supra*, pp. 97-100.

existent déjà dans le monde. Cette réflexion mérite d'être fortement soulignée. Car, il est manifeste que le dépassement de la typologie des acteurs traditionnels du dialogue social (gouvernement, employeurs et travailleurs) dans le champ étroit des relations professionnelles et des revendications monétaires permet d'inclure des projets de développement conjoint. Au sens purement juridique et institutionnel, le dialogue social englobe l'ensemble des pratiques et procédures informelles de négociation, de consultation ou de participation entre les parties et reflète, pour ainsi dire, toute la réalité économique et socioculturelle de tous les peuples.

Par conséquent, le dialogue social est également riche en références et contient à la fois des mécanismes et des procédures sur les questions démocratiques. La diffusion d'informations, la consultation et la négociation sont des pratiques démocratiques. Cet aspect nous permet de confirmer l'hypothèse selon laquelle le dialogue social permet d'intégrer les valeurs démocratiques dans la vie quotidienne des Africains. Les valeurs démocratiques à développer ici sont donc celles qui motivent l'intégration des acteurs politiques dans la noble quête d'une action politique commune. Ce dernier registre de discours met en perspective un autre ensemble de valeurs qui permettent le consensus[1079], la compréhension et la coopération entre les citoyens. Elle nous permet d'examiner le mode de vie culturel et de privilégier les valeurs qui nous amènent à vivre ensemble, à nous comprendre, à trouver un consensus et, si cela n'est pas possible, à faire des compromis.

En acceptant, subséquemment, d'autres pratiques de négociation qui ont lieu habituellement dans les sociétés en général, il est possible de tenir compte des pratiques de négociation qui existent dans les différentes sociétés et dont l'efficacité ne fait aucun doute. Cette ouverture permet de trouver les ressources nécessaires dans les cultures et sagesses informelles qui peuvent être mobilisées pour le dialogue et la compréhension. L'importance du dialogue social porte cependant à se poser l'inévitable question du contrôle des négociations. Cette préoccupation a été prise en compte à juste titre dans la procédure, qui permet de corriger un certain laxisme ou laisser-faire sur la base d'une conception ouverte du dialogue social. L'étude des procédures du dialogue social a permis d'établir les conditions du déroulement des négociations. Elle a fait découvrir tout le système qui est devenu aujourd'hui

[1079]Le terme consensus doit être utilisé ici avec prudence, car il doit être compris comme un principe d'accord qui n'exclut pas le désaccord dans une démocratie.

la norme dans le processus de l'action publique : échange d'informations, consultation, discussion et négociation[1080].

Certains résultats sont aussi connus de l'étude sur le contenu et la portée du dialogue social (chapitre deuxième). Ils montrent que l'objectif premier du dialogue social est de résoudre les problèmes de revendications professionnelles[1081]. Par conséquent, le dialogue social devient le lieu privilégié des revendications syndicales et même de toutes les réclamations sociales qui dépassent le cadre limité du travail[1082].

L'étude nous a conduits à cerner également toute la vaste question des conflits. A travers les différentes approches définitionnelles, nous avons essayé de cerner l'essence du concept et son rôle dans l'environnement du dialogue et de la vie démocratique. De la prise de conscience des questions, des injustices, des privations de liberté, naissent des frustrations qui, elles, déclenchent des conflits, souvent enrobés en termes de revendications sociales ou professionnelles. En un mot, ces conflits peuvent être des leviers déclencheurs du dialogue social.

Toutefois, le large champ d'application du dialogue social lui permet de dépasser le domaine traditionnel des revendications salariales pures. L'utilisation du dialogue social est bien attendue dans l'élaboration des politiques publiques où la question sociale est prise en charge[1083]. Elle nous permet d'aborder les questions sociales plus complexes qui sont les conséquences de l'organisation sociale du travail : la pauvreté et l'insécurité au travail sont causées par l'organisation du travail et ont un impact important sur la société. Elles sont abordées dans le cadre d'une large consultation, dans le seul but de maintenir l'équilibre et d'éviter la désintégration sociale.

Cependant, c'est la définition du dialogue social, comme participation raisonnée et interactive de toutes les personnes concernées par une décision, qui nous intéresse. Le terme participation est à saisir dans son double sens : 1. lat., *participatio, -onis* : le fait d'avoir part

[1080] *Supra*., pp. 119-147.
[1081] *Ibid*., pp. 160-180.
[1082] *Ibid*., p. 158sq.
[1083] *Ibid*., p. 198sq.

à quelque chose ; 2. grec, μετοχή : méditation, terme qui désigne chez Platon le rapport des êtres sensibles aux Idées[1084]. La participation est donc essentiellement le fait de prendre part au débat où on accepte de perdre une partie de nos convictions au profit d'une vérité universelle.

Le dialogue social comme la participation désigne au premier degré l'ensemble des pratiques visant à impliquer les travailleurs dans leur entreprise, dans la vie économique ou à établir une relation de confiance entre travailleurs et employeurs. On peut parler de la participation aux performances de l'entreprise, du partage des bénéfices, de la gestion conjointe ou du contrôle conjoint. Une telle définition du dialogue social est non seulement adaptée pour absorber les processus de discussion sur les questions problématiques et les projets de nature sociale, mais elle contient également des caractéristiques suffisantes pour interroger le lien entre le dialogue social et la démocratie.

La participation de tous est soulignée comme un élément essentiel de la vie démocratique. Elle a été particulièrement mise en exergue par les partisans de la démocratie participative et délibérative. À cet effet, C. Girard et A. Le Goff ont exprimé l'idéal de gouverner par un débat raisonné entre les citoyens comme un paradigme de la théorie démocratique délibérative[1085]. Ici, l'accent est mis sur le débat sans lequel on ne peut concevoir une participation. Comme l'ont relevé ces auteurs :

> *« C'est aux termes d'un échange public d'opinions et de raisons permettant des définir les termes de problèmes, d'identifier des solutions possibles et de débattre des mérites représentatifs de chacune d'entre elles qu'il convient d'arrêter ensemble une décision collective »*[1086].

En d'autres termes, le débat est le moment de juger si les préférences individuelles et collectives exprimées sont sincères et que leur formulation coïncident avec l'intérêt général[1087].

Ceci veut dire qu'il n'est pas possible que la participation se réduise à une simple communication, même si Young tente de justifier le rôle positif qu'il peut jouer[1088]. Selon cet

[1084] A. Lalande, *Op. Cit*., p. 742-743.
[1085] C. Girard et A. Le Goff, *Op.Cit.*, p.11.
[1086] *Ibid*.
[1087] *Ibid*., p. 30.

auteur, la communication en tant que rituel de salutation, de bonne volonté et de courtoisie contribue à la reconnaissance et au respect de l'autre. Il joue un rôle motivant dans le dialogue. La rhétorique dans la communication protège l'orateur de la passion et de l'émotion, afin que la communication soit rationnelle. Cette forme de communication contribue à reformuler l'objet de la discussion ou le problème posé[1089]. Le rôle de la communication est certes reconnu dans les échanges des informations qui édifient la compréhension des enjeux de la discussion. Mais la participation fait partie du débat public, où l'on assiste à des confrontations et à des remises en question d'idées que l'on croyait initialement valables et où l'on ressent le besoin d'abandonner les préjugés[1090]. Ainsi, le débat permet de peser les arguments et de prendre une décision pertinente ou non.

La définition du dialogue social comme un débat participatif sur les questions sociales doit tenir compte de la nature contestataire de la communication politique. La participation doit permettre la contestation, ce qui est une caractéristique de la démocratie contemporaine[1091]. Car dans une démocratie, le débat doit être guidé par le principe de liberté, c'est-à-dire de non-domination, enjoignant ainsi le principe de contradiction, et in fine ordonné au bien commun. Une telle position garantit la diversité et légitime l'action politique. C'est la base de l'acceptation de l'autre.

L'altruisme est une valeur car il implique l'intégration des différences. Dans la vie sociale, les identités se construisent différemment, mais c'est dans la participation qu'ils maintiennent leur indépendance et construisent un avenir commun. Par exemple, le sentiment d'appartenance à un groupe syndical ou de lutte pour un idéal de vie est basé sur l'identité. À partir de ces éléments, la participation véhicule cette valeur et montre que la vie démocratique peut donc se résumer à la diversité dans l'unité. Comment cette participation est-elle possible dans un contexte de diversité ?

Pour résumer, la pensée de J. Rawls, sur l'idéal de la politique démocratique, est que les citoyens et les groupes politiques s'affrontent en étant égaux dans l'arène politique avec des

[1088]I. M. Young, « Communication et altérité. Au-delà de la démocratie délibérative », in C. Girard & A. Le Goff, *Op. Cit.*, pp. 297-326.
[1089]*Ibid.*, p. 326.
[1090]C. Girard et A. Le Goff, *Op. Cit.*,
[1091]Cf. A. Le Goff., *Démocratie délibérative et démocratie de contestation*, th. Paris X, 2009.

conceptions concurrentes du bien commun[1092]. Par ailleurs, il fait également savoir que la raison publique exige que les citoyens d'une société démocratique expriment des opinions raisonnablement acceptables pour tous[1093].

Ceci amène au respect de deux principes démocratiques élaboré par C. Girard :

> *« le principe d'autonomie qui voudrait que chaque citoyen puisse être autant que les autres – et autant que possible l'auteur des décisions qui s'impose à tous, et du bien commun qui demande que chaque citoyen soit autant que les autres – et autant que possible- le bénéficiaire des décisions qui s'imposent à tous »*[1094].

Une décision démocratique est donc fondée sur le principe de la liberté de ceux qui agissent et sur le bien commun, à savoir qu'elle répond aux besoins de tous.

La participation consiste à impliquer les parties prenantes dans la prise de décision publique[1095] pour aborder de nouvelles questions[1096]. Par exemple, les questions soulevées dans le contexte de l'aménagement du territoire, telles que les questions environnementales, n'ont pas été incluses dans le registre du dialogue social. Cependant, ces questions sont récurrentes et nécessitent une intelligence collective rapide. Les décisions publiques sont souvent associées à des risques et des sources d'incertitude[1097] que, prise unilatéralement, elles peuvent avoir un impact négatif sur la vie des citoyens. La participation contribue donc au débat, à la confrontation des opinions et à la persuasion[1098], et donc à la gestion responsable des problèmes et des projets de société. C'est un idéal démocratique[1099] car elle légitime une

[1092]J. Rawls, Théorie de justice sociale, Op. Cit., p. 31.
[1093]*Idem*, « La raison publique », in *Libéralisme politique*, trad. C. Audart, Paris, PUF, 2001, pp. 259-306.
[1094]C. Girard, *Délibérer entre égaux. Enquête sur l'idéal démocratique*, Paris, Vrin, 2019, p. 36.
[1095]H. Touzard, « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique »,*Loc. Cit.*, pp. 67-74. J. E. Beuret, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertative : un "Point de Passage Transactionnel"», *Loc. Cit.*, p. 43-60. Beuret, « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment », *Loc. Cit.*, pp. 81-86
[1096]J. M. Dziedzicki, « La gestion des conflits d'aménagement entre participation du public et médiation », in *Annuaire des collectivités locales*, t. 23, 2003. *Les services publics locaux*, pp. 635-646.
[1097]Lascoumes, P. Le Galès, *Op . Cit.*
[1098]Cf.C. Girard, et A. Le Goff (dir.), *La Démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux*, 2010, p. 11-112. B. Manin, « L'idée de démocratie délibérative dans la science politique contemporaine », *Loc. Cit*., pp. 37-55.
[1099]L. Blondiaux et J. M. Fourniau, *Bilan de la démocratie participative, Op. Cit.*

décision collective[1100]. Serait-ce, ce dialogue social qui prévaudrait actuellement en Afrique francophone ?

Notre recherche au chapitre troisième montre que le dialogue social a théoriquement eu lieu en Afrique francophone. Les éléments examinés sont la législation du travail et les institutions qui s'en occupent : l'inspection du travail et les tribunaux spécialisés. On peut également observer que le dialogue sous sa forme individualisée est moins évident que les formes de négociation collective. Les conversations entre employeurs et employés sont, certes, une forme de négociation, mais elles sont soumises à une réglementation systématique et trouvent donc leur origine dans une loi prescrite. Dans la pratique, la nature précaire du travail signifie qu'il n'est pas possible pour les travailleurs de discuter de manière significative avec leurs responsables. Ils doivent se contenter de l'exercice de leurs droits civiques (droits d'adhésion, de réunion et de participation aux activités du syndicat) pour influencer les décisions.

Nos études ont toujours montré que, dans le cadre du dialogue social, les questions économiques et sociales, voire l'évolution de la société, font l'objet d'une consultation démocratique. Les différents arguments qui ont émergé dans nos travaux montrent que le dialogue social contient des éléments indispensables au discours démocratique, lorsqu'il laisse la place au conflit et encourage la négociation sous toutes ses formes : consultation, concertation et discussion. Il s'agit non seulement d'un principe d'acceptation de positions différentes, mais aussi d'un principe de coopération, d'interaction et de participation à une action commune.

Le dialogue social concerne également la représentation en tant qu'élément de la démocratie moderne dont la diversité fait partie. La représentation, l'organisation de groupes (syndicats et comités du personnel) sont des éléments institutionnels qui, dans le dialogue, permettent de maintenir la cohésion malgré les différences d'opinion et de points de vue. C'est l'élément clé du dialogue social, mais l'ouverture d'autres formes de dialogue informel impose

[1100]Cf.L. Blondiaux, *Le nouvel esprit de la démocratie*, La République des idées, Paris, 2008. Blondiaux L., Sintomer Y., 2009, « L'impératif délibératif », *Rue Descartes* 2009(1), n° 63, pp. 28-38

au discours démocratique la volonté de la population de recourir à d'autres formes de négociation.

Ces éléments confirment notre hypothèse selon laquelle le dialogue social contribue à l'intégration des valeurs démocratiques. Parce que le principe démocratique stipule que le peuple doit être impliqué, autant que possible dans toutes les décisions qui le concernent. Cela fait partie à la fois de l'explication de la justice procédurale de J. Rawls[1101] et de l'éthique de la communication de J. Habermas[1102]. Cela fait partie à la fois de l'explication de la justice procédurale de J. Rawls et de l'ethnicité de la communication de J. Habermas. Ce principe démocratique est respecté lorsque le dialogue social fait de la participation des partenaires sociaux le maître mot et l'objectif de son action. Cet argument montre avec force que le dialogue social est bien le versant de la démocratie et qu'il doit être médiatisé et renouvelé en tant que pratique concertée de l'action collective.

[1101]J. Rawls, *Théorie de justice, Op.Cit.*
[1102]J. Habermas, *L'éthique de l'agir communicationnel, Op. Cit.,*

<u>Deuxième partie</u> :

Les enjeux de la transformation du dialogue social en outil de démocratie

Introduction de la deuxième partie

L'histoire du monde actuel montre que l'humanité est à la recherche d'un modèle de gouvernance plus inclusif et participatif. Ce regain d'intérêt pour la consultation s'explique par le désenchantement de la démocratie représentative et électorale et la recherche d'alternatives par la réactivation des mécanismes participatifs.

La crise de la représentativité a été une explication importante de l'échec de la démocratie représentative, même si la crise n'est exprimée pas le même. La démocratie représentative est une forme de démocratie dans laquelle les citoyens expriment leur volonté par l'intermédiaire de représentants élus auxquels ils délèguent leurs pouvoirs[1103]. Ces représentants élus, qui représentent la volonté générale, adoptent des lois et contrôlent en définitive le gouvernement. Le système représentatif est basé sur un mandat limité et spécifique. Il est fondé sur le principe de l'association entre les citoyens, qui élisent et mandatent l'exercice du pouvoir en leur nom et pour leur compte pour une période limitée, et les représentants, qui sont tenus de rendre compte régulièrement de l'exercice du pouvoir. Or, le recul de la démocratie élective s'observe aussi bien dans les sociétés ayant une tradition démocratique avancée que dans les jeunes démocraties africaines.

La démocratie moderne est fondée sur ce gouvernement représentatif. Ces dernières années, cependant, diverses tendances ont relancé le débat sur la démocratie représentative,

[1103] B. Main, *Le principe du gouvernement représentatif, Op. Cit.*

sur la volatilité, sur l'instabilité croissante de l'électorat et sur les affaires de corruption. En Europe, B. Manin nous rappelle que le rapprochement entre représentants et représentés, le poids plus important accordé par les souhaits des gouvernés aux décisions des gouvernants, s'est avéré moins durable que nous ne le pensions. Selon Y. Sintomer, cette crise de la démocratie représentative s'observe par l'augmentation de l'abstention et des votes pour les extrêmes avec des électeurs qui veulent se reconnaître principalement dans des représentants représentatifs et irréprochables. Le sociologue P. Rosanvallon parle d'une crise du principe électoral, les gens ne croient plus en la démocratie représentative ou ne lui accordent plus une place centrale dans leur vie sociale, mais ils sont conscients qu'il existe un espace de coexistence qu'il faut organiser[1104]. C'est ainsi qu'il met en évidence la nécessité d'une pratique de surveillance, de prévention et de jugement, dans laquelle la société doit exercer un pouvoir correcteur et pressant. Un tel défi serait donc l'occasion de relancer le débat sur la légitimité des institutions et d'envisager des réformes susceptibles d'améliorer la démocratie représentative.

En Afrique francophone en particulier, le processus démocratique est dans une impasse[1105]. Il y a un retour à l'autocratie et à la dictature. La démocratie devient un concept banal pour justifier l'exercice du pouvoir. Elle est couramment pratiquée en modifiant les constitutions, en rendant le mandat électoral instable et en pratiquant la fraude électorale massive. Comment expliquer cette situation de la démocratie actuelle ?

M. Gauchet explique la situation actuelle par le paradoxe que principe de la démocratie a universellement gagné le monde, la vitalité de la revendication démocratique est connue mais elle cache un malaise profond, difficile à cerner[1106]. Pour l'auteur, la régression de la démocratie représentative et électorale ne s'explique pas une simple abstention de vote ou par la perte de confiance dans les institutions [1107]. Le malaise provient d'un divorce entre la liberté

[1104] P. Rosanvallon, *La légitimité démocratique : impartialité, réflexivité, proximité,* Paris, édition du Seuil, 2008.
[1105] O. K. Houzibé, *L'impasse du processus démocratique en Afrique noire francophone : le cas du Tchad : les dimensions juridiques, politiques et institutionnelles de la démocratisation en Afrique subsaharienne*, thèse, Université de Rouen, 2016.
[1106] M. Gauchet, « La crise dans la démocratie », *Érès « La revue lacanienne »*, n° 2, 2/2008, pp. 59 à 72.
[1107] Cf.Y. Sintomer, *Le pouvoir au people. Jurys citoyens, tirage au sort et démocratie participative,* Paris, La Découverte, 2017, p. 16.

et le pouvoir[1108]. La démocratie perd son sens parce qu'elle est une véritable transformation de la liberté de l'individu en pouvoir de tous. Le véritable sens de la démocratie est que les libertés privées de l'individu, ses droits et ses garanties, permettent de transformer ces libertés en pouvoir collectif, en autogestion. Pourtant, la garantie des libertés privées semble être dominée au détriment de la puissance publique.

Au-delà d'une interprétation "*économiste*", Gauchet fait de cette crise démocratique une excroissance du phénomène multiséculaire[1109] : la légitimation du totalitarisme comme réponse à la crise libérale, l'absence de contestation ouverte de la démocratie, la déliaison ou la séparation, voire la désintégration plus ou moins chaotique des collectifs[1110]. Cette considération renouvelle un engagement à réfléchir sur le lien entre la représentation et le peuple. Les enjeux sont importants en termes de légitimité du pouvoir démocratique et de validité de son exercice. Cela nécessite une réorganisation des formes d'autorité et de pouvoir, qui doit se traduire par une recherche d'impartialité, de réflexivité invitant à la consultation et à la proximité rapprochant la prise de décision des citoyens[1111]. Qu'est-ce que cela veut dire concrètement ?

Concrètement, il ne s'agit pas de déclarer la mort de la démocratie représentative ou de céder à la démocratie populiste. Le juriste D. Rousseau affirme que la démocratie représentative contemporaine est issue d'une forme de gouvernement que ses fondateurs opposaient même à la notion de la démocratie. Mais il appelle à entrer dans l'ère de la démocratie continue, celle-ci se traduit principalement par l'introduction dans le champ politique de nouvelles formes organisées de la représentation de l'opinion publique[1112]. Il s'agit plutôt de trouver une alternative pour que les citoyens puissent voir leurs aspirations satisfaites en participant activement au pouvoir. En d'autres termes, cette lecture contribue à l'intérêt pour la démocratie participative et délibérative.

Dans les milieux intellectuels, les théories dominantes avancent des idées notant une révolution démocratique qui s'opère par la participation des citoyens. Renouvelé par

[1108] M. Gauchet, *Op. Cit.* pp. 59 -60.
[1109] *Idem.*, *L'Avènement de la démocratie,* t. 1&2, Gallimard, Bibliothèque des sciences humaines, 2007.
[1110] Idem., « La crise dans la démocratie », *Loc. Cit.*, pp. 60, 62-63.
[1111] P. Rosanvallon, *La légitimité démocratique : impartialité, réflexivité, proximité, Op. Cit.*
[1112] D. Rousseau**,** *La Démocratie continue, Op. Cit.*

l'expérience des professionnels du travail, ce mouvement contribue à mettre en place un dispositif d'aide à l'action publique. Dans des laboratoires d'idées, comme le GIS participation et Institution de concertation et de participation citoyenne et les écrits solitaires, influencent et accompagnent ce mouvement dans l'élaboration de principes et de méthode d'action de la participation. Ces travaux ont trouvé un écho favorable auprès de la population qui cherche des solutions alternatives à ses problèmes de gouvernance.

Sur le terrain pratique, il existe de nombreuses expériences de démocratie aux États-Unis et dans les pays européens. Il s'agit notamment de la Journée de la Délibération, que B. Ackerman et J. Fishkin mentionnent, aux États-Unis, l'expérience des jurys de citoyens en France, en Allemagne et en Espagne, le budget participatif ou l'Assemblée citoyenne en Colombie britannique et les conférences de citoyens[1113]. Il s'agit de formes de participation dans lesquelles les citoyens abordent des questions d'intérêt public en petits groupes. La journée Délibérative est un dialogue public organisé aux États-Unis une semaine avant les élections pour réfléchir aux enjeux et convaincre les électeurs de faire des choix responsables[1114]. À cette fin, les médias sont également mobilisés pour diffuser l'information. L'objectif est d'informer le plus grand nombre possible de personnes sur les enjeux des élections. L'expérience des jurys citoyens est orientée vers le débat de problèmes spécifiques rencontrés par les pouvoirs publics[1115] en France et de questions de politique sociale ou d'écologie au Royaume-Uni. La constitution d'assemblées publiques dans le cadre du budget participatif, qui discutent des finances de la municipalité et des services qu'elle fournit, dans certaines municipalités : Berlin, Emsdetten en Allemagne. L'Assemblée des citoyens de la Colombie-Britannique discute d'une réforme du système électoral, qu'elle propose au gouvernement de soumettre à référendum[1116]. Les conférences de citoyens sont des panels qui réunissent des experts sur des questions qui nécessitent un consensus. Il s'agit d'une véritable expérimentation de la démocratie[1117].

[1113] B. Ackerman et J. Fishkin, « La Journée de la délibération », in C. Girard, *Op. Cit.*, p. 126.
[1114] *Ibid*., p. 114.
[1115] Y. Sintomer, *Le pouvoir au people. Jurys citoyens, Op. Cit.*, p. 114.
[1116] *Ibid*., p.126.
[1117] *Idem., Petite histoire de l'expérimentation démocratique. Tirage au sort et politique d'Athènes à nos jours,* Paris, La découverte/Poche, 2011.

Les expériences de tirage au sort, de forums de citoyens et de conférences de consensus, rappelle enfin un aspect longtemps oublié de la démocratie. B. Manin nous rappellent que la démocratie ne consiste pas seulement à voter[1118]. L'essence de la démocratie est, avant tout, la participation des citoyens au débat public. Le vote est utilisé pour prendre des décisions entre les participants sur des questions complexes et sur des mandats. On retrouve cette idée chez M. H. Bacque, qui dit que la démocratie participative est une idée très ancienne, mais qu'elle a trouvé un nouveau cadre avec l'émergence de nouveaux objets de participation citoyenne[1119].

Lors d'une conférence sur la démocratie et la liberté, M. Laugier affirme à ce sujet que nous devons dépasser la conception actuelle de la démocratie en tant qu'institution[1120]. La démocratie n'a pas seulement un corps législatif, comme nous le comprenons à partir de la conception grecque. Non seulement nous ne pouvons pas avoir une législature aussi appropriée si les gens ne participent pas, ne débattent pas. Mais l'idée même d'une démocratie électorale prive le peuple de son pouvoir réel à tous les niveaux de la vie. La thèse selon laquelle la démocratie populaire est un risque de populisme est à bien des égards rétrograde. La crise de la représentation de ces dernières années a ouvert la question des formes de participation et de consultation. Cette nouvelle vision nous permet d'envisager la démocratie dans sa dimension multidimensionnelle et de trouver des moyens de participer à la vie politique, économique et sociale. L'argument de base repose sur le concept d'égalité. La démocratie présuppose le principe de l'égalité des chances, ce qui signifie que chacun est tenu de le respecter, même s'il s'agit d'une question de droit. Ce concept permet à chacun de participer et de discuter. Il s'agit d'un outil important pour donner aux mineurs qui n'ont pas le choix la possibilité de discuter des questions qui les concernent.

On peut donc dire que les discours sur la démocratie électorale, qui sont si formels, ne doivent pas occulter l'espace de participation des citoyens. La démocratie institutionnelle et donc représentative n'est pas non plus exclue de l'équation, car elle a sa propre raison d'être. Mais la pratique de la participation citoyenne garantit, par la formation autonome de l'opinion publique, que les gouvernés ont la possibilité de s'opposer aux gouvernants et d'influer des

[1118] B. Manin, *Principe du gouvernement représentatif*, Flammarion, 1995.
[1119] M. H. Bacque, *La démocratie participative. Histoire et généalogie*, Paris, La découverte, 2017.
[1120] S. Laugier, «" Le langage civilisé" est-il une condition ou un obstacle à la démocratie », in J. Rousseau, S. Laugier, X. Philippe, *La démocratie, une idée-Force,* Collèque du 21 et 22 octobre 2021 (inédit).

décisions par le biais du débat public. Ils corrigent le déséquilibre causé par les déficiences de la représentation et veillent à ce que les attentes des citoyens soient satisfaites. Grâce à ces expériences, une nouvelle demande de participation à la démocratie a émergé par le biais de forums et de conférences de consensus[1121] où la fabrique de l'opinion[1122] par le débat public[1123].

Ces conclusions réitèrent l'engagement de travailler les formes pertinentes de dialogue et de négociation en vue de renforcer la démocratie. Dans ce mouvement, l'Afrique ne doit pas rester à l'écart. Elle doit trouver sa propre forme de gouvernance, qui doit être démocratique. C'est une question d'évaluation dans le sens où les institutions démocratiques existent, mais elles sont conçues avec la participation des citoyens. Comme l'Europe, l'Afrique a une histoire d'élections démocratiques qui a introduit une logique aristocratique permettant de choisir les "meilleurs" pour gérer les affaires publiques. L'élection de représentants était censée être un mécanisme permettant de séparer les personnes au pouvoir des masses[1124]. Elle joue un rôle dans la "purification" des masses et dans la diffusion de l'opinion publique en transmettant un organe élu par les citoyens dont la sagesse est de contrôler le destin du peuple tout en sacrifiant ses propres intérêts pour le bien commun.

En Afrique, le constat reste amer après des années d'expérimentation. Le retour à la dictature, symbolisé par l'échec de l'interaction et la résurgence des coups d'État. Les problèmes au niveau national se multiplient et sont très complexes. Le mot clé en circulation est le dialogue national. Il y a des attentes en termes de participation qui est resté non honoré. Par conséquent, notre perspective de faire entrer le dialogue social dans la participation démocratique s'inscrit dans une logique large dans l'histoire de l'expérimentation démocratique. L'hypothèse centrale ici est que le dialogue social peut être utilisé comme le côté de la démocratie pour résoudre les problèmes et les conflits.

C'est pourquoi, cette deuxième partie de la recherche vise à examiner, à la fois substantiellement et méthodologiquement, le dialogue social en tant qu'élément de la

[1121] Cf. L. Blondiaux, *Le nouvel esprit de la démocratie. Actualité de la démocratie participative*, Seuil, coll. « La république des idées », 2008.
[1122] *Idem, La fabrique de l'opinion*, Paris, Sueil, 1998.
[1123] *Idem., Débat public : une expérience française de la démocratie*, Pais, La Découverte 2017.
[1124] B. Manin, *Op. Cit.*

participation démocratique, en tirant les leçons des problèmes et des aspirations en Afrique francophone. L'un des objectifs est de sonder la pertinence du dialogue social pour l'intégration de la diversité des formes de vie et de des pratiques organisées de concertation, de discussion et de décision. En tenant compte des défis que représentent les inégalités économiques, sociales et culturelles, ainsi que les risques d'exclusion, on interrogera les processus mis en œuvre dans le dialogue social du point de vue de leur insertion tout à la fois dans l'action collective à finalité sociale et dans la vie démocratique.

Dans un cadre démocratique, la participation associe les gouvernés et les gouvernants à des discussions qui, au-delà des intérêts particuliers, ne peuvent laisser de côté les questions d'intérêt public. Du fait de la force et de la détermination des groupes d'intérêts, le défi est souvent de parvenir à des décisions que l'on puisse rapporter au bien commun, faute de quoi la participation au dialogue risque de perdre tout contact avec les bases de la démocratie. L'ensemble de la recherche doit s'orienter à structurer le débat suivant. Le dialogue social peut-il s'insérer dans la vie démocratique en s'inspirant d'une méthodologie de l'enquête, susceptible de conforter les liens entre la justification de la décision démocratique et l'argumentation rationnelle ? La tradition pragmatiste, par exemple, peut offrir des instruments. Il en va de même pour les méthodologies de la structuration de la décision et pour les analyses philosophiques ou juridiques de la concertation, de la médiation et de la culture institutionnelle. L'objectif de ces travaux serait de chasser les éléments pour fonder l'argument par lequel il est possible d'asseoir la démocratie sur le dialogue social en lui donnant un rôle bien différent de celui d'une simple négociation sur la base d'intérêts prédéfinis.

Ces ressources méthodologiques peuvent contribuer à l'étude du dialogue social sur la base des structures solidement existantes et des développements qui peuvent le rendre compatible aux réalités africaines. Par ailleurs, cette étude n'est pas neutre. Elle doit se mettre en lien avec cette question pertinente : Comment l'étude du dialogue social contribuera de manière efficace à la participation démocratique.

Notre hypothèse de départ était que la pratique du dialogue social peut contribuer à l'intégration des valeurs démocratiques.

Mais pour tester cette hypothèse, il y aura sans doute un problème de description et de normativité. C'est pourquoi, il semble particulièrement important de poser cette question : peut-on parler de la démocratie, ou éventuellement du dialogue social, en termes de propriétés des *"concepts essentiellement contestés"* au sens de W. B. Gallie ou dans les *"termes descriptifs épais"* de H. Putnam ? Avec ces concepts, Gallie et Putnam ont chacun abordé le débat sur la normativité à leur manière. Leur contribution facilitera sans doute la recherche d'une articulation entre le dialogue social, qui est de l'ordre du droit le plus concret et le plus rigoureux, et les valeurs démocratiques, qui sont de l'ordre des idéaux partagés par le plus grand nombre. L'objectif est de faire en sorte que le dialogue social s'inscrive dans la durée.

L'enjeu d'une référence à des *"concepts essentiellement contestés*", selon Gallie, serait de parvenir à expliquer ces concepts sans céder aux tentations d'un relativisme sceptique, remettant en cause le caractère absolu d'une vérité acceptable par tous, ni tomber dans une rationalité rigide, rejetant toute nouvelle perspective à une vérité déjà connue, mais surtout, de trouver réellement des *"concepts"* sur lesquels il est possible de s'entendre pour contester les valeurs démocratiques.

Les termes "*souple*" (ou "*mou*") sont généralement utilisés pour désigner *"ce qui peut être facilement, flexible et malléable"*, prêt à prendre forme dans toute situation qui se présente.

Dans le présent contexte, ces notions se réfèrent au contenu de droit. Selon M. Delmas Marty, l'emploi de l'expression *« droit mou » (soft law*) et de *« droit flou » (fuzzy law)* renvoie à des phénomènes qui ne sont pas encore clairement aperçus par le positif droit en vigueur[1125]. Alors que le *droit mou* s'appliquerait à l'*économie* pour exprimer l'idée de flexibilité par rapport au problème de la déréglementation, le *droit flou* s'appliquerait au *droit de l'homme* pour évoquer l'idée de l'expression des droits et la question de la marge d'interprétation dont

[1125]Cf. M. Delmas Marty, *Le flou du droit. Du code pénal aux droits de l'homme,* Paris, PUF, 1986.

dispose le juge. C. Thibierge estimant trop péjorative l'appellation du *« droit mou »*, pas assez claire, celle du *« droit flou »* et du *« droit gazeux »*, préfère parler du *« droit souple »*[1126].

Certes, ces concepts sont étrangers, voire en opposition avec les concepts classiques du droit, c'est-à-dire le *droit pur* ou le *droit dur* plus rigide. Comme le reconnaît J. Carbonnier, le droit dur est le seul qui doit être pris au sérieux. Parce que le droit mou resterait un droit soumis aux aléas du changement, le droit dur est le seul à pouvoir résister à l'épreuve du temps[1127]. Mais F. Ost ne voit pas de dichotomie entre les deux termes : il n'y a pas un droit qui soit dur ou un autre qui soit mou. Le droit est droit, il est parfois doux et dur. La flexibilité à laquelle le droit fait référence est une question de moments ou de contextes[1128]. Les normes douces s'imposent aujourd'hui comme un droit contemporain. À cet effet, J. Chevalier témoigne que la norme juridique tend à s'inscrire dans une problématique plus large de régulation qui en influence la logique ; elle vise à assurer la reproduction des équilibres sociaux et de la régulation en recourant à des moyens d'action plus ou moins juridiques[1129].

Le concept du dialogue social est de plus en plus reconnu comme un de ces concepts du droit mou ou souple. Régulièrement assimilé à la négociation collective, le dialogue social est considéré comme une activité de production des règles juridiques. En raison de son adaptabilité et sa capacité à régler les problèmes sans exclure le changement, il a la propriété d'un droit flexible qui répond aux problèmes dans les situations de mutations auxquelles pense F. Ost lorsqu'il parle de *« réglementation assouplie » à une « temporalité contingente »*[1130].

[1126]Cf.*C. Thibierge, « Le droit souple, Réflexions sur les textures du droit », RTD civ. 2003, p. 613. Voir aussi les critiques De J.*-G. Belley, « Une métaphore chimique pour le droit », in J.-G. Belly (dir.), *Le droit soluble. Contributions québécoises à l'étude de l'internormativité*, LGDJ, 1996.

[1127]Cf. J. Carbonnier, *Droit civil. Introduction*, 27e éd., PUF, coll. « Thémis droit privé », 2002, no 12, p. 38.

[1128]Cf. cf. F. Ost, « Jupiter, Hercule, Hermès : trois modèles du juge », In P. Bouretz (dir), *La force du droit. Panorama des débats contemporains*, Esprit, série « Philosophie », 1991, p p. 241-272.

[1129]Cf. J. Chevalier, « Vers un droit postmoderne », in J. Clamet et G. Martin, *Les transformations de la régulation juridique*, LGDJ, coll. Droit et Société, 1998, pp. 21- 46. Voir aussi les tentatives de conceptualisation du droit de l'environnement dans les travaux d'A. Meynier, *Réflexions sur les concepts en droit de l'environnement*, th. Université de Lyon III Jean Moulin, 1917.

[1130]F. *Ost, « La régulation : des horloges et des nuages », in B. Jadot et F. Ost, Élaborer la loi aujourd'hui, mission impossible ?*, Publications des Facultés universitaires de Saint-Louis, Bruxelles, 1999, p. 11-34. Cité par P. Martin (dir), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presse universitaire de Bordeaux, 2007, p. 25.

Par contre, la notion de démocratie est l'un de ces "concepts essentiellement contestés" de W. B. Gallie. En effet, dans une tentative d'établir l'historicité de la signification, des usages et de la justification rationnelle des concepts, W. B. Gallie a publié en 1956 un article dans lequel il attirait l'attention sur des concepts aux caractéristiques inhabituelles[1131]. Ces concepts sont intrinsèquement complexes et schématiquement ouverts et contiennent des éléments de caractère à la fois descriptif et normatif. En tant que tels, ils ont un caractère litigieux. Contrairement à la présentation des positivistes du droit, ces concepts n'appartiennent pas seulement au domaine de la connaissance empirique comme la politique, le droit, la religion ou l'esthétique. Dans l'application de cette théorie au domaine esthétique, Gallie donne comme exemples des concepts essentiellement controversés comme l'art, la démocratie et la tradition (ou doctrine) chrétienne[1132]. En suivant le développement de sa pensée, d'autres concepts tels que le pouvoir, la sécurité, l'État de droit, la bioéthique, la justice et le libéralisme ont été ajoutés[1133].

Ces concepts sont par nature complexes et schématiquement ouverts, et contiennent des éléments de nature à la fois descriptive et normative. En tant que tels, ils ont un caractère litigieux. Ils n'appartiennent pas uniquement au domaine de la connaissance empirique (contrairement à une présentation positiviste du droit). En appliquant cette théorie au domaine esthétique, Gallie donne comme exemples des concepts essentiellement litigieux tels que l'art, la démocratie et la tradition (ou doctrine) chrétienne. Après lui, d'autres ont été ajoutés, comme les concepts de pouvoir, de sécurité, d'État de droit, de bioéthique, de justice et de libéralisme[1134].

La description appropriée de la "démocratie" ou du "dialogue social" serait celle qui parvient à établir un certain lien avec une normativité qui transcende la forme juridique. Une description normative pourrait donner à l'institution, qu'il s'agisse de la démocratie ou du dialogue social, une base solide, garantissant sa mise en œuvre. Ce qu'il faut donc rechercher,

[1131]W.B. Gallie, « Essentially contested Concepts », In *Proceedings of the Aristotelian Society*, vol. 56, 1956, pp. 167-198; repris in *Philosophy and the Historical Understanding*, New York, Schocken Books, 1964, pp. 157-191.
[1132]Cf. W. B. Gallie, « Art as an Essentially Contested Concept », *The Philosophical Quarterly*, Vol. 6, n°23, 4/1966, pp. 79-114.
[1133]Ibid., pp. 79-114.
[1134]Ibid., p. 79-114.

ce ne sont pas des règles formelles proprement dites, mais un certain nombre de valeurs qui sous-tendent, accompagnent et guident leur mise en œuvre.

Dans la pratique, cependant, ce qui semble être la norme lorsqu'il est question de démocratie ou de dialogue social, c'est généralement la référence aux règles de droit, un code ou un ensemble de lois et de règlements homogènes promulgués par un législateur reconnu et appliqués par les pouvoirs exécutif et judiciaire. Ce sont ces catégories de droit positif qui semblent avoir un caractère normatif et une prééminence hiérarchique dans les constitutions en Europe depuis la Révolution française, à la fois comme prototype de l'État de droit et comme expression la plus haute de la volonté du peuple, la loi écrite adoptée par le parlement, dont le mimétisme est reconnu en Afrique[1135].

Ainsi, lorsqu'on parle aujourd'hui de démocratie ou de dialogue social, on se réfère naturellement à ces textes généraux, où les relations publiques sont en jeu, et aux textes réglementaires (constitution ou code électoral) pour lesquels des applications concrètes sont urgentes. Mais nous pouvons également observer, comme lieux de régulation des relations démocratiques, le principe de la hiérarchie des normes et de la constitutionnalité des lois, les contrats de travail et les conventions collectives et autres accords signés entre les employeurs et les syndicats représentant les travailleurs. En termes de jurisprudence, il s'agit également d'autres actes qui créent des droits subjectifs, des obligations privées, mais qui sont contraignants pour le public. Les usages et les doctrines sont associés au droit établi ou imposé, à condition qu'ils soient implicitement reconnus par le droit écrit.

Une telle position exclut le jugement du projet du positivisme et laisse de côté les questions éthiques qui sont également pertinentes dans l'évaluation des politiques publiques. Il s'agit d'une position proche du positivisme, selon laquelle la validité d'une description dépend de la validité des normes juridiques, comprises comme le mécanisme des règles réglementaires. Ces derniers trouvent leur unité dans une hiérarchie de normes. Ils se réfèrent aux "normes constitutionnelles" comme un ensemble homogène, cohérent et symbolique de

[1135]Cf. J. D. B. De Gaudusson, " Les nouvelles constitutions africaines et le mimétisme ", in *La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997.

règles articulées, conçues comme un principe de commandement doté d'un pouvoir de contrainte et d'obligation.

H.L.A. Hart soutient que la démocratie, en tant que système de contrôle et de régulation sociale, donne la priorité au corps législatif ou aux concepts de démocratie délibérative ou consensuelle[1136]. La démocratie n'a de sens que dans sa relation avec le droit. Il repose sur un système de règles qui se réfèrent implicitement à une source formelle de droit dont elles découlent et à la hiérarchie des normes qui confère une validité juridique à un système politique. La démocratie renvoie à l'idée d'un mécanisme législatif et de la constitutionnalité de la loi, assurant ainsi le meilleur contrôle du pouvoir par le peuple. Selon Hart, il existe un respect des procédures législatives équitables pour tous les citoyens : la hiérarchie des normes juridiques permet aux normes réglementaires de se conformer à la loi fondamentale, et le principe de constitutionnalité de la loi assure le contrôle de la conformité des normes à la loi fondamentale adoptée par le peuple.

Alors que, pour H. Kelsen, la démocratie repose essentiellement sur des mécanismes juridiques qui favorisent la participation des individus au pouvoir et à la construction de la volonté générale. Afin de respecter les principes démocratiques, il serait alors nécessaire de disposer d'un cadre juridique des libertés individuelles permettant la participation à la vie politique et l'unité juridique de la majorité. Il affirme que le fondement de la démocratie réside dans la liberté naturelle[1137], qui se transforme en liberté sociale et politique où l'individu est soumis à sa propre volonté[1138]. Il s'ensuit logiquement que la liberté ne peut précéder le droit et n'est pas la condition de possibilité du droit, puisqu'elle est, au contraire, le résultat même du droit[1139].

[1136]Cf. H. L. A. Hart, *The Concept of Law*, Oxford, Clarendon, 1994, pp. 239-240. L'idée du droit que donne Hart est celle du droit qui est à la fois général et descriptif, ne cherchant ni à justifier ni à commander selon les principes moraux. Le rôle essentiel du juriste serait d'expliquer comment le droit participe à ce mécanisme de contrôle social. Ce n'est pas, rassure-t-il, en s'identifiant avec la morale qu'on trouve l'identité du droit. Hart écarte dans sa théorie la morale du fait qu'elle ne présente pas une bonne explication du caractère obligatoire du droit.

[1137]H. Kelson, *La démocratie. Sa nature. Sa valeur* (1932). Voir *Théorie générale du droit et de l'État* (1945), Bruylant-LGDJ, 1997.

[1138]H. Kelsen, *Théorie pure du droit, Op. Cit.*, p. 125 et 134.

[1139]*Ibid.*, p. 113 : Pour Kelsen, en effet, *"la notion de sujet de droit ou de personne"* est *"une construction artificielle, un concept anthropomorphique créé par la science juridique en vue de présenter le droit de façon suggestive"*.

En outre, Kelsen estime que dans le système démocratique, l'unité juridique n'est pas le produit d'une volonté commune, mais le résultat d'un compromis entre les intérêts les plus divergents. Cela nécessite un changement des mécanismes de représentation et l'introduction de formes de démocratie directe afin que tous les intérêts puissent s'exprimer dans le processus législatif. Examinant le problème du parlementarisme, il plaide pour une constitution qui permette au peuple d'être représenté dans la formation de la volonté de l'État. Le problème du parlementarisme n'est pas seulement une question de volonté du peuple, mais aussi une question de volonté de l'État[1140]. En effet, il nous assure que la démocratie moderne dépend de la capacité du parlementarisme à résoudre les problèmes sociaux du moment.

Cet argument explique pourquoi Kelsen ne néglige pas les questions relatives au risque de voir une organisation corporatiste s'emparer des problèmes et des intérêts du peuple. Ces derniers sont souvent représentés par une minorité. Ce n'est pas vraiment un terme populaire. C'est pourquoi Kelsen cherche à promouvoir le principe de la médiation de la volonté populaire, en respectant les différents intérêts du peuple et sa participation à la politique, à travers les processus électoraux et le contrôle législatif.

Dans une perspective historique et de réflexion analytique, N. Bobbio s'intéresse particulièrement aux règles du jeu démocratique, auxquelles il tente de donner une base formelle sous la forme de procédures favorisant la prise de décisions contraignantes pour tous[1141]. Conscient des difficultés de la prise de décision collective, Bobbio a fait valoir que l'utilisation de règles juridiques contraignantes pouvait contribuer à la prise de décision démocratique. Il n'avait certainement pas l'intention de formaliser une théorie ou de construire un système qui pourrait servir de base à une idéologie politique. Mais elle vise à exprimer une conception de la démocratie qui puisse articuler l'héritage des Lumières et du marxisme, en privilégiant la place de l'individu dans la société afin de concilier justice sociale et liberté. La conception de la démocratie de Bobbio n'est pas fondamentalement normative. Il s'agit simplement d'un ensemble de *"règles du jeu"* intentionnelles, de *"règles de procédure"* qui

[1140]H. Kelsen, *Das Problem des Parlamentarismus* (1926). Darmstadt: Wissenschaftliche Buchgesellschaft , 1968.
[1141]N. Bobbio, *Le futur de la démocratie* (1991), trad. S. Gherardi et J-L. Pouthier, Paris, Seuil, 2007.

facilitent la prise de décisions collectives nécessitant la participation du plus grand nombre de personnes possible.

Malgré leurs conceptions différentes de la forme de la démocratie, ces auteurs conjuguent mettent en évidence la nature institutionnelle et juridique de la démocratie. Le respect de la hiérarchie des normes et de la constitutionnalité de la loi, des règles du jeu politique impose les décisions collectives, etc. La question est de savoir si la démocratie doit être comprise uniquement en fonction du droit positif qui l'institutionnalise. Si tel est le cas, les conditions de sa faisabilité devraient être examinées de plus près. Est-il probable que les principes de droit exprimés en démocratie soient appliqués dans des contextes différents ? Si cette hypothèse est correcte, la pratique démocratique par le biais d'arrangements institutionnels devrait réussir dans tous les cas.

Aujourd'hui, tous nos pays ont adopté des constitutions et établi des institutions qui incluent un gouvernement démocratique. Mais ils n'ont pas toujours vécu la démocratie avec succès. La critique des démocraties africaines explique en partie la question de savoir comment l'État de droit, une sorte de variante de la démocratie fondée sur des règles positives, et doit s'articuler avec la réalité socioculturelle sur le terrain.

Les arguments des positivistes ne peuvent donc pas être acceptés par les courants sociologiques influencés les travaux de G. Rocher, J. Chevallier et J. Commaille. Dans son *Étude de sociologie du droit et de l'éthique*, G. Rocher critique le positivisme pour sa vision particulièrement réductrice de l'ordre juridique et de la normativité, puis appelle au pluralisme normatif[1142]. Selon ces critiques, il existe des normes que la société crée elle-même. Celles-ci ne sont pas nécessairement formulées en termes juridiques. Il s'agit de normes dérivées de la morale, des habitudes et des coutumes, qui ne sont pas moins contraignantes. Elles sont plus contraignantes que les normes écrites elles-mêmes.

Dans son récent ouvrage *Les dérèglements du droit*, J.-L. Gérard aborde ces questions dans le contexte d'un véritable paradoxe entre les attentes sociales à l'égard du droit et les

[1142]Cf. G. Rocher, *Études de sociologie du droit et de l'éthique*, Montréal, Thémis, 1996. Livre aussi son article, " Pour une sociologie des ordres juridiques ", *Les Cahier de droit* (1988), pp. 91-120.

impasses morales créées par la dérégulation du droit[1143]. Ces questions ont notamment soulevé le problème de la relation entre la réglementation juridique et la réglementation morale dans le contexte spécifique de l'émergence de l'éthique appliquée dans les sociétés démocratiques les plus avancées.

C'est pourquoi la recherche d'une normativité pluraliste (juridique et/ou morale) offre une nouvelle perspective dans la description du phénomène démocratique. Sur ce point, les différentes manifestations antérieures semblent trouver leur synthèse dans les théories réalistes de l'interprétation juridique, en particulier chez des auteurs comme H. Putnam, A. Sen et J. Dewey, qui ont affirmé que la normativité juridique n'exclut pas la normativité morale.

Dans les analyses de H. Putnam, la normativité juridique et la normativité morale sont souvent entremêlées. L'auteur a démontré cette imbrication en utilisant des *"concepts éthiques épais"*, qu'il a gentiment empruntés à W. Bernard, pour les utiliser contre les positivistes et les partisans de la dichotomie entre faits et valeurs ou entre droit et moralité[1144]. Ce type de lien est particulièrement évident dans l'analyse de certains concepts qui ont une signification normative pour la plupart des gens, même si certains défenseurs célèbres de la dichotomie faits-valeurs le nient. Ces concepts ignorent tout simplement la soi-disant dichotomie et sont utilisés sans autre forme de procès comme termes normatifs et descriptifs[1145].

Dans son traité sur le parcours philosophique d'Hilary Putnam, P.-Y. Rochefort a révélé que sa position découle de son attirance pour le réalisme en éthique et semble remettre sérieusement en question la possibilité de distinguer les jugements de fait et de valeur[1146]. Ce

---

[1143]Cf. J.-L. Gerard, *Les dérèglements du droit : entre attentes sociales et impuissance morale*, Bruxelles, Labor, 2000.
[1144]W. Bernard, Ethics *and The Limits of Philosophy*, London, William Collins Sons and Co., 1985 ; trad. française : *L'éthique et les limites de la philosophie*, Paris, Gallimard, 1990.
[1145]Cf. H. Putnam, *The collapse of the Fact/Value Dichotomy, and Other Essays*, Cambridge MA, Harvard University Press, 2002 ; trad. française : H. Putnam, *Fait/Valeur : la fin d'un dogme, et autres essais*, Paris/Tel Aviv, Éditions de l'Éclat, 2004, p. 43.
[1146]Cf. P.-Y. Rochefort, *L'itinéraire philosophique d'Hilary Putnam*, p. 186 et Ss. La thèse de Putnam et sa critique des fondements positivistes de la dichotomie entre fait et valeur ouvrent la porte à la réhabilitation des jugements de valeur, et du même coup de l'éthique, dans la sphère de l'argumentation rationnelle ; cf. Putnam, *Reason, truth and history*, Cambridge/New York, Cambridge University Press, 1981, p. 155.

travail a montré que les arguments des positivistes ne sont pas fondés. Ils s'appuient sur un certain nombre de préjugés philosophiques dont ils ont réussi à convaincre le grand public, et sur une certaine ignorance du rôle original de l'évaluation dans nos pratiques cognitives.

Le point d'ancrage sur lequel le positivisme semble se cristalliser pour justifier la déviation des jugements axiologiques dans l'analyse et la description des faits réside dans l'objectivité de nos arguments et de nos connaissances. À cet égard, la position de Putnam est qu'il faut reconnaître l'objectivité de l'éthique et la possibilité d'un progrès moral[1147]. Il s'agit d'une objectivité sans but, selon laquelle les énoncés éthiques deviennent vrais ou faux par leur contribution à notre schéma conceptuel global, qui devient à son tour vrai ou faux en vertu de sa correspondance globale, bien qu'approximative, avec la réalité.

La thèse de Putnam ne consiste pas, en effet, à confondre fait et valeur mais à démontrer que, si la distinction entre fait et valeur s'avère parfois utile, elle ne doit pas être posée en termes de dichotomie[1148] mais vise à proposer une notion d'objectivité souple, et à faire un examen critique des valeurs. L'examen éclairé et critique des normes fait référence à une *"réflexion intelligente"* sur les valeurs considérées. L'examen critique est cette réflexion basée sur la discussion entre différents points de vue, une approche ouverte des thèses opposées, la formulation d'hypothèses et de présupposés clairs et identifiables, et la clarification des implications et des limites des thèses étudiées[1149]. Cette liste non exhaustive prouve que Putnam rejette l'idée d'un critère unique garantissant l'assurabilité des jugements éthiques[1150]. La réflexion est dite intelligente lorsqu'on parvient à exclure des attitudes comme les prises de position, l'étroitesse d'esprit, ou d'autres obstacles à la progression du dialogue.

Sur la base de l'argument de H. Putnam, A. Sen laisse une ouverture pour le retour des valeurs en économie. Sen soutient que si l'économie discute des moyens et non des fins qui se rapportent aux jugements de valeur, la description de leur condition s'inscrit au moins dans les *concepts éthiques épais* dans lesquels l'évaluation est entremêlée, empêtrée. Dans ses études

[1147] *Ibid.*, pp. 191-199.
[1148] Cf. H. Putnam, *Fait-valeur : la fin d'un dogme et autres essais*, trad. de M. Caveribère et J.-P. Cometti, Paris et Tel Aviv, l'Éclat, 2004 et H. Putnam, *Le Réalisme à visage humain*, trad. C. Tiercelin, Paris, Gallimard, 2011.
[1149] H. Putnam, *The collapse of the Fact/Value Dichotomy, and Other Essays, Op., Cit.*, pp. 113-115.
[1150] *Ibid.*, p. 114.

sur les mécanismes de suppression de ces barrières économiques, il constate que la capacité de produire dépend des contraintes matérielles, sociales, psychologiques et de la liberté réelle dont disposent les hommes[1151]. Ce type d'analyse nécessite la compréhension de plusieurs concepts à la fois normatifs et descriptifs, tels que le confort, la liberté et la contrainte, qui constituent notamment des concepts éthiques denses.

Le problème de l'objectivité et de l'universalité des valeurs doit encore être clarifié. Les concepts éthiques, aussi subjectifs soient-ils, peuvent-ils refléter objectivement la réalité ?

Si le positivisme tente de supprimer les jugements moraux de la description de la démocratie au nom de l'objectivité scientifique, H. Putnam prend sur lui de prouver une certaine objectivité des valeurs morales. Dans sa perspective, la théorie de la rationalité des valeurs de J. Dewey et la théorie de la communication de J. Habermas ont un rôle à jouer. Pour Dewey, les valeurs doivent être rationalisées pour les rendre objectives. Dans cette recherche de l'objectivité des valeurs, il convient d'éviter les jugements de valeur spontanés, qui conduisent d'ailleurs à des descriptions fragiles et pauvres, afin de privilégier des descriptions plus riches et plus fructueuses qui, sur le plan théorique, servent de base aux jugements de valeur, grâce à une enquête correctement menée[1152]. À cette fin, Dewey adopte une procédure de rationalisation des valeurs en vue de leur objectivité, en mettant en jeu le principe de faillibilité et le principe d'expérimentation. L'utilisation du principe de faillibilité, tel que théorisé par Popper[1153], reconnaît qu'aucune enquête n'est à l'abri de la critique. Les principes d'expérimentation considèrent les différentes manières de résoudre les situations problématiques et prennent en compte celles qui sont les mieux adaptées. La réunion de ces deux principes dans une analyse rationnelle conduit aux principes démocratiques de l'enquête.

[1151]Cf. A. Sen, *L'idée de Justice*, trad. de P. Chemla, Paris, Flammarion, 2009. *Idem, Development as freedom*, Oxford et New York, Oxford University Press, 1999.

[1152]Selon Dewey, l'objectivité et l'universalité des valeurs peuvent être prouvées à travers une enquête scientifique bien menée ; cf. J. Dewey, Logique. *La théorie de l'enquête*, Paris, PUF, 1993, 693 p; *Idem*, *L'art comme expérience*, Présentation R. Shusterman et trad. J-P. Cometti (s /coordination), Gallimard, Coll.: « Filio essais », 2014, 608p.

[1153]Voir les écrits sur la construction du savoir scientifique de K.R. Popper, *La logique de la découverte scientifique*, trad. N. Thyssen-Rytten et Ph. Devaux, Paris, Payot, 1934. *Idem*, La connaissance objective, trad. C. Bastyns, Paris, Éd. Complexe, 1978 ; *La connaissance objective* (1972), trad. J.-J. Rosat, Aubier 1991 ; *Conjectures et réfutations. La croissance du savoir scientifique*, trad. Michelle-Irène et M. B. Launay (de), Paris, Payot, 2006 ; *La quête inachevée* (1974), trad. R. Bouveresse, Paris, Calmann-Lévy, 1981

Même si H. Putnam doutait du caractère universel des valeurs fondées sur l'enquête, la théorie de la communication de J. Habermas conduira à un éventuel compromis. Car, selon J. Habermas, les valeurs sont des contraintes produites par la société et la norme pour les accepter comme des valeurs qui affectent la communication.

Notre travail s'inscrit dans cette perspective, qui prend en compte les critiques sociologiques et remet en cause la vision unitaire du positivisme juridique comme seul moyen de réguler la société. Il s'agit alors de reconnaître une certaine pluralité normative dans laquelle il faut choisir. Cette nouvelle perspective est devenue possible grâce à la mise en œuvre des théories du choix rationnel de la Nouvelle École française, initiée par E. Picavet, C. Guibet Lafaye et d'autres. Selon E. Picavet, dans une réflexion marquée par une certaine conflictualité, qui appelle une acceptation politique ou des solutions aux problèmes basées sur une compréhension plus positive des manifestations de désaccord et de compromis[1154]. Si la question des formes de la démocratie suscite autant de débats, il est nécessaire d'accepter le désaccord et le compromis comme des formes ordinaires de la vie politique.

Ce débat sur la relation entre les normativités juridiques et morales présente un intérêt particulier pour notre étude. Elle nous permet de comprendre la relation entre les valeurs démocratiques, qui découlent des préférences majoritaires acceptées, et le dialogue social, dont la base plus juridique est établie par les conventions collectives. Si les relations entre les valeurs démocratiques sont diverses, leur intégration dans le dialogue social nécessitera une certaine souplesse dans la compréhension des normes juridiques.

La démocratisation des sociétés africaines passe donc par une discussion de ces logiques positivistes, qui imposent leurs contraintes objectives à l'expérience sociale sur la base de cette vision réductrice. L'objectivation de certains éléments contribuant à la normativité juridique permettra d'aborder l'ensemble des questions relatives aux processus de démocratisation et à leur intégration sociale et culturelle, notamment au regard de l'évolution actuelle de la vie politique dans les pays d'Afrique francophone. Le projet de démocratisation apparaît ainsi comme une forme de rationalisation visant à assurer les conditions de stabilité

[1154]Cf. É. Picavet, " La doctrine de Rawls et le pluralisme comme modus vivendi ", *Revue internationale de philosophie* n° 237, 2006/3, pp. 369-386.

de ce régime politique en créant une dynamique qui corrige les visions qui le réduisent à la conformité aux règles de droit, afin d'en faire une entité institutionnelle et morale. La conception de la démocratie qui semble prévaloir est donc celle qui utilise l'internormativité entre le droit et l'éthique, c'est-à-dire la manière dont les normes juridiques et morales interagissent dans l'activité politique.

Trois moments caractérisent fondamentalement l'évolution de cette recherche.

Le premier moment serait d'essayer de comprendre la nature et les formes du dialogue social en vue de l'intégration des valeurs démocratiques (chapitre 4). Il s'agit d'analyser comment le dialogue social communique avec l'intégration des valeurs démocratiques, en recourant à des mouvements philosophiques pragmatiques et théoriques qui indiquent une transformation profonde des formes et des registres de justification de la décision démocratique afin de leur donner un fondement rationnel. Puisque tout n'est pas spontané, nous nous proposons d'étudier les formes du dialogue social, telles qu'elles sont perçues en Afrique. L'objectif est de savoir : comment les formes et pratiques juridiques et institutionnelles du dialogue social contraignent-elles l'expression démocratique ? L'objectif est d'étudier les caractéristiques du dialogue social par rapport aux valeurs démocratiques et de déterminer les conditions de possibilité pour faire du dialogue social une pratique de la démocratie.

Dans le deuxième moment, les recherches viseraient l'étude des rapports institutionnels du travail, les lieux où se font la promotion et la pratique du dialogue social (Chapitre 5). Ces institutions ont-elles assez réservé une place de choix à l'espace de concertation, de discussion et de décision commune ? Une telle étude conduira à peser le degré de la participation des acteurs au processus des décisions démocratiques mais elle débouchera aussi sur l'observation et l'explication des obstacles, difficultés et des limites dans l'élaboration ou dans la pratique de la politique du dialogue social en Afrique francophone.

Afin de combler les lacunes qui seront identifiées dans le dialogue social et d'aborder les questions de contextualisation du dialogue social dans l'environnement africain, un examen sérieux de la mobilisation de ressources spécifiques pour l'Afrique devrait être

entrepris (chapitre 6). L'ancrage des idéaux démocratiques dans la pratique du dialogue social se fait par l'articulation des pratiques des personnes. Quels sont les éléments d'une inculturation du dialogue social dans l'attente de la démocratie ?

Chapitre 4 :

Dialogue social comme outil d'intégration des valeurs démocratiques

Introduction

L'affirmation selon laquelle les valeurs démocratiques sont universelles suggère que leur pratique dans la vie sociale et politique des peuples ne devrait pas poser de problème[1155]. Cependant, les difficultés auxquelles la démocratie est confrontée aujourd'hui en Afrique francophone montrent que les valeurs démocratiques ne sont pas suffisamment ancrées dans la vie pratique. C'est l'hypothèse principale de notre recherche : la pratique du dialogue social, à travers la négociation collective, la concertation et la discussion permanentes, peut servir de passerelle pour passer de la phase de la consécration théorique à la pratique de la démocratie où ses valeurs ne peuvent être contemplées de l'extérieur mais vécues au quotidien.

De nombreux écrits témoignent que le dialogue social est un point de référence incontournable de l'action démocratique. La lecture de l'article de M. L. Morin "*Droit imposé, droit négocié : regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France"*, donne l'idée que le dialogue social, à travers la négociation collective, est un lieu privilégié pour observer l'évolution contemporaine du droit négocié[1156]. Il s'agit non seulement de l'essor

[1155]A. Sen, *Op. Cit.*, p. 70 sq.
[1156]M. L. Morin, « Droit imposé, droit négocié : regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France », in, Ph. Gérard, F. Ost et M. van de Kerchove (dr.), *Droit négocié, Droit imposé ?* Bruxelles, Publication des Facultés Universitaires Saint Louis, 1996, pp. 490-515.

du droit général qui s'applique à tous les niveaux de la vie professionnelle, mais aussi du droit procédural de la négociation[1157]. Mais, la notion de *"négociation collective"* offre un concept dont le contour précis permet d'identifier les caractéristiques qui sont en jeu dans la démocratie. Ces caractéristiques sont : la formation des règles de droit commun qui s'imposent à tous les membres d'une communauté et la possibilité de parvenir à un accord ou à une entente entre des représentants aux intérêts divergents qui coexistent, selon des procédures particulière[1158].

Les caractéristiques démocratiques se sont manifestées dans le processus de formation des règles communes qui déterminent les relations entre les membres d'une collectivité et dans la représentation des différents intérêts qui coexistent dans cette collectivité[1159]. La manière dont le droit est énoncée ici ne tolère pas une procédure unilatérale de règles - qu'il s'agisse d'une procédure étatique pour l'élaboration de normes que celle observée dans les groupements[1160]. C'est une évolution positive, a déclaré M. L. Morin, qui a permis de placer le dialogue social sous l'égide de l'approfondissement de la démocratie économique et sociale, de la flexibilité, qui assure l'adaptabilité de l'entreprise aux changements socio-économiques et de progrès social[1161].

L'objectif est de transformer le dialogue social en une pratique démocratique souhaitée. La transformation implique une combinaison du modèle de dialogue social, tel qu'il est présenté, et de la procédure d'action démocratique. De nombreux projets ont été initiés par les auteurs de la démocratie de participation et de délibération : J. Elster, B. Manin, C. Sunstein, B. Barber, C. Girard, A. Le Goff, J. Habermas, J. Cohen, L. Bondiaux, Y. Sintomier, P. Rosanvallon, B. Ackerman, A. Gutman, D. Thompson et autres. Les travaux de ces derniers ont inauguré l'idée que les actions démocratiques sont motivées par l'implication et la participation de différents types d'acteurs[1162] et par le débat public[1163], une idée de forum[1164],

[1157]*Ibid*., pp. 490, 492-498.
[1158]*Ibid*., p. 490.
[1159]*Ibid*.
[1160]*Ibid*., pp. 490, 495 sq.
[1161]*Ibid*., p. 491.
[1162]L. Blondiaux, Y. Sintomer, « L'impératif délibératif », in *Politix*, vol. 15, n° 57, 2002, pp. 17-35. L. Blondiaux, « La démocratie par le bas. Prise de parole et délibération dans les conseils de quartier du XXe arrondissement de Paris», *Hermès*, 2000, pp. 26-27. *Idem*, L. Blondiaux, « Démocratie délibérative vs démocratie agnostique ? Le statut du conflit dans les théories et les pratique de participation contemporaines »,

où les points de vue sont exprimés de manière contradictoire, entre des citoyens placés sur un pied d'égalité, et dont les décisions finales sont respectueuses de l'autonomie de chacun mais conformes à l'intérêt commun[1165]. Leurs contributions seront sans doute fructueuses pour la réalisation d'une étude sur les défis de la transformation du dialogue social en un outil d'intégration des valeurs démocratiques en Afrique francophone.

Dans le cas de notre thème, le dialogue social à l'étude est en effet marqué par l'extension des réseaux de relations dans l'entreprise, la flexibilité de l'organisation productive, la diversité des relations de travail et les changements qui interviennent sur le marché du travail, ainsi que par la variété des sujets qu'il traite, les formes classiques de représentation, de négociation et de coordination entre les acteurs[1166]. En raison des nouvelles formes de dialogue social, la configuration des acteurs spécifiques, selon les rôles et les pouvoirs de chacun, ne peut pas non plus être oubliée, car ils peuvent évaluer l'avancement de la discussion et le projet à mener ensemble.

Dans le cadre de la démocratie, les protagonistes de la participation sont les gouvernants (élus, représentants) et les gouvernés (peuple, citoyens), impliqués dans des formes de discussion sur des questions d'intérêt commun divers : eau potable, urbanisation, aménagement du territoire, environnement, santé publique, législation nationale, projets de développement local, etc. Étant donné que les discussions sont difficiles en fonction des groupes d'intérêts divergents impliqués, le défi serait de parvenir à une décision qui, évidemment, n'est pas partagée par tous mais qui est plus ou moins consensuelle, ou de parvenir à des compromis dans le but ultime d'éviter tout risque de rupture et de sauver l'essentiel.

---

in *Raisons politiques*, n° 30, 2/2008, pp. 131-147. Y Sintomer, J. Talpin (dir.), « Démocratie délibérative », in *Raisonspolitiques*, n° 41, 2011, pp. 5-13.

[1163]*J. Habermas, L'espace public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise, trad. M. de Launay, Paris, Payot, 1993 (1962). « La souveraineté* populaire comme procédure. Un concept normatif d'espace public » (1989), in C. Girard, A. Le Goff (dir.), *La démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Herman, 2010, pp. 167-202. *Idem*, « La politique délibérative », In J. Habermas, *Droit et démocratie. Entre faits et normes*, Paris, Gallimard, 1997, pp. 311-354.

[1164]Cf. J. Elster, *« The market and forum », in J. Elster & A. Hylland, Fondation of Social Choice Theory*, Cambridge, CUP, 1986.

[1165]B. Manin, « Volonté générale ou délibération ? Esquisse d'une théorie de la délibération politique », in *Le Débat*, n° 33, 1985, pp. 72-93. J. Cohen, « Délibération et légitimité démocratique », in C. Girard, A. Le Goff (dir), *Op. Cit.*, pp. 235-236.

[1166]Cf. A. Jobert, « La négociation d'entreprise dans la crise : innovations institutionnelles et sociales », in *Dr. Soc.*, n° 4, 2013, pp. 332-338.

Deux types de problèmes surgissent lors qu'il est question de penser travailler sur le dialogue social en vue de faire intégrer les valeurs démocratiques dans la vie des peuples. D'abord, l'hypothèse en soi peut être vérifiée si les liens sont établis entre le dialogue social et les valeurs démocratiques. Il convient ici de vérifier les possibilités de la communication du dialogue social avec les valeurs démocratiques.

En outre, le problème n'est pas seulement de savoir si le concept de dialogue social présente des caractéristiques suffisantes pour décrire une action que l'on peut qualifier de démocratique. Il posera aussi certainement la difficulté de le transformer en un outil d'intégration des valeurs démocratiques. Cet aspect mettra en évidence la difficulté de concilier deux logiques différentes : celle d'un idéal qui voudrait que la politique s'inscrive dans la logique de la démocratie basée sur le modèle du dialogue social et celle de la politique dans sa version actuelle, c'est-à-dire celle d'une gestion pratique et quotidienne qui s'affranchit de la théorie.

Il est alors important de se demander : dans quelle mesure les caractéristiques du dialogue social peuvent-elles apparaître suffisamment claires pour servir la participation et la délibération dans un système démocratique ? Autrement dit, comment le dialogue social, en tant qu'échange de paroles entre plusieurs participants autour d'un ou plusieurs sujets de discussion communs en vue d'obtenir l'accord de la majorité, peut-il aider à réfléchir à des procédures d'action démocratique ?

Les valeurs démocratiques, en tant que préférence, sont des idéaux qui contrastent parfois avec la réalité ontologique de la politique. La perspective ontologique permet d'attirer l'attention sur des problèmes pratiques de la politique pour lesquels les valeurs démocratiques, en tant qu'idéal politique, n'ont pas trouvé un champ d'application facile.

L'enjeu de cette étude est double : l'Afrique francophone pourrait intégrer les valeurs démocratiques si elles n'étaient pas perçues comme étrangères à sa propre conception et si son idéal était adapté à la vie politique ordinaire. En tout état de cause, la démocratie africaine ne doit pas être considérée comme une école à part. Néanmoins, la vie politique ordinaire des

Africains est le reflet de leur incapacité à surmonter les difficultés pour réussir à intégrer les valeurs démocratiques dans leur vie[1167]. C'est pourquoi nous pensons que la pratique du dialogue social est nécessaire pour la compréhension mutuelle et pour aller plus loin dans la recherche de compromis, ce qui contribue à la volonté de vivre ensemble malgré les différences fondamentales.

D'abord, il convient d'analyser et de vérifier le sens sémantique du dialogue social afin d'interroger la nature des relations professionnelles qui mobilisent de manière récurrente les valeurs démocratiques essentielles à la participation et à la délibération. De quelle manière les notions de négociation, de discussion et de prise de décision dans l'entreprise peuvent-elles être mises en relation avec les formes de participation et de délibération dans le domaine du débat politique ?

En outre, une étude faisant un diagnostique est nécessaire pour savoir ce qu'il advient de l'intégration des valeurs démocratiques par le dialogue social en Afrique francophone. Idéalement, le dialogue social devrait être utilisé pour construire l'action démocratique en Afrique. Mais le passage de cette conception idéaliste à la pratique n'est certainement pas facile. Le problème résidera fondamentalement dans la possibilité de cette transformation du modèle de dialogue en un processus démocratique qui doit être étudié, en fonction de la réalité socioculturel africaine. De toute évidence, est-il vraiment possible de réaliser pleinement les mérites du dialogue social dans la vie démocratique ? Au vu des crises, des violences et des luttes atroces qui ont marqué toute l'histoire de la vie politique et de la pratique du dialogue social, on peut se demander si cette approche n'est pas une pure fiction. D'un point de vue pragmatique, ce processus de transformation des idéaux du dialogue social, par la consultation, la discussion et la négociation, en tant qu'action démocratique, serait-il humainement possible ?

[1167]Il s'agit de comprendre, au sens d'A. Sen, que la capacité n'est pas seulement les possibilités qu'ont les individus mais aussi leur liberté de les utiliser pour choisir leur propre mode de vie. Sen a rejeté une conception aussi bien instrumentale que purement formelle des droits et de la liberté. La capacité est donc un vecteur de modes de fonctionnement exprimant la liberté d'un individu de choisir entre différentes conditions de vie. A. Sen, *Commodities and Capabilities*, Oxford, Elsevier Science Publishers, 1985. *Idem*, « Liberty and Social Choice », *Journal of Philosophy*, n° 80, 1/1983, pp. 5-28. voir E. Monnet, La théorie des "*capabilités*" d'Amartya Sen face au problème du relativisme, *Tracès*, Rév. De Sciences humaines, pp. 103-120.

En deux parties principales, nous avons l'intention de fonder notre recherche sur les éléments suivants : nous explorerons le potentiel du dialogue social à contribuer à l'action démocratique et à l'établissement de ses valeurs, si nous pouvons aborder les questions philosophiques sous-jacentes liées à la nature du dialogue social .

1. Le dialogue social : porteur des valeurs démocratiques

L'analyse d'A. Sen sur l'universalité de la démocratie nous permet d'identifier les valeurs démocratiques. A. Sen a une conception de la démocratie comme une valeur partagée par tous les peuples. En s'appuyant sur les auteurs tels que J. Rawls et les expériences indiennes et africaines, A. Sen découvre que l'éthique de la démocratie est présente dans les autres cultures. L'idée de la démocratie dans le sens rawlsien est, en effet, fondée sur la délibération, c'est-à-dire le débat citoyen. J. Rawls disait en effet :

> « *[E]n définitive, le concept fondamental d'une démocratie fondée sur la délibération est le concept du débat en soi. Lorsque les citoyens débattent, ils échangent leurs opinions et discutent de leurs propres idées sur les principales questions d'ordre public* »[1168].

Ce concept de démocratie, pour A. Sen, n'est certainement pas un concept qui repose essentiellement sur le système électoral. Les élections ne sont que le moyen par lequel le choix public s'exprime. Les autorités publiques dotées de systèmes électoraux ne sont pas forcément démocratiques. Les victoires électorales extraordinaires des tyrans au pouvoir sont citées : l'Union soviétique de Staline et l'Irak de Saddam Hussein[1169]. Elle rappelle donc la nécessité d'une vision plus large de la démocratie. La bonne forme d'organisation politique permet la représentation et la confrontation pacifique d'opinions et d'intérêts différents. En d'autres termes, la démocratie exige aussi en permanence le sens du débat et *"l'exercice de la raison publique"* comme concept original et global de la démocratie. Ainsi, les valeurs démocratiques - telles que le pluralisme, la tolérance et le libéralisme politique, que l'Occident

[1168]J. Rawls, *Collected Papers*, Cambridge (MA), Harvard Université Press, 1999, pp. 579-580. Cité parA. Sen, *Op. Cit.*, pp. 12-13.
[1169]*Ibid.*, p. 13.

revendique actuellement pour lui-même - sont inhérentes à toutes les cultures. Ceux qui ne connaissent pas le système électoral peuvent, en revanche, se rapprocher de cette idée de gouvernement démocratique.

Selon A. Sen, cette conception large de la démocratie, qui inclut la discussion et la délibération, se retrouve dans d'autres expériences : indiennes, chinoises, japonaises, mongoles ou africaines[1170]. Sur la base de ces expériences, l'auteur montre que ce qui distingue la démocratie existe aussi ailleurs qu'en Occident. Parfois, elles n'ont aucun lien avec celui-ci. Il serait très illusoire, et même erroné, selon l'auteur, de prétendre que la démocratie n'est que le fruit de la pensée occidentale. Cet exercice auquel certains penseurs se livrent depuis un certain temps n'a aucun sens. Pour cette raison, A. Sen montre que le soutien à la cause du pluralisme, de la diversité et de la liberté qui se manifeste dans la culture démocratique occidentale peut être lié aux expériences de nombreux peuples en Chine, au Japon, en Corée, en Iran, en Turquie et dans de nombreuses régions d'Afrique.

Les conclusions qui ressortent de l'analyse de l'auteur tendent à dire que la démocratie dans sa forme globale, y compris le débat public, est inhérente à toutes les cultures. Il est donc légitime qu'elle soit étendue à tous les peuples. De telles conclusions pourraient se rapprocher du champ de l'analyse positive du discours politique par rapport aux éléments tirés d'un cadre de référence théorique contemporain sur la démocratie et, en particulier, la délibération démocratique.

A. Sen note que la démocratie est universelle lorsqu'elle se réfère aux préférences qui définissent la norme implicite de comportement reconnue par toute l'humanité et considérée comme nécessaire pour vivre dans une société harmonieuse et pacifique. Les valeurs diffèrent d'un groupe à l'autre mais les valeurs universelles ont la particularité d'être socialement partagées par un très grand nombre de personnes. Il conclut que la démocratie, qui a la valeur d'être universelle, a l'avantage de reposer sur plusieurs autres valeurs qui obéissent à trois modes de fonctionnement, c'est-à-dire lorsque *ces valeurs sont* : [1] *intrinsèques*, parce qu'elles répondent aux besoins spécifiques de l'humanité, [2] *instrumentales*, lorsqu'elles

[1170] *Ibid.*, pp. 17-26, 40-46.

favorisent la bonne gouvernance, et [3] *constructives*, lorsqu'elles contribuent à la construction d'une communauté démocratique[1171].

1.1. Identification des valeurs démocratiques

Suivant l'explication de Sen, ci-dessus étudié, nous savons que le besoin humain intrinsèque est *la liberté* qui nous permet de vivre dans la dignité dans la société ; la meilleure façon de participer à la vie gouvernementale est *la citoyenneté*, et celle qui permet la construction de valeurs démocratiques est *le pluralisme* comme acceptation de la diversité. Essayons de revenir sur chacune de ces valeurs et d'analyser comment elles contribuent à l'universalité de la démocratie. Il convient d'étudier ici l'articulation entre le dialogue social et chacune de ces valeurs qui communiquent l'universalité de la démocratie. Nous allons successivement étudier comment le dialogue social participe à la réalisation des fins utiles à la personne humaine, à une forme de solidarité collective dans la recherche du bien commun, à l'expression de la vie démocratique.

1.1.1. La réalisation des fins utiles à la personne humaine

En référence aux valeurs démocratiques énumérées par A. Sen, la première valeur démocratique est celle qui a une importance intrinsèque de la participation politique et de la liberté dans l'existence humaine[1172]. Nous retenons deux types de valeurs : celles qui contribuent à *l'expression de la liberté humaine* et celles qui participent à *l'exercice des droits civils et politiques*, qui sont toutes considérées comme cruciales pour la satisfaction de la vie de l'individu.

[1171] A. Sen, *La démocratie des autres*, *Op. Cit.*, p. 74 et sq.
[1172] *Ibid.*, p. 74.

La première valeur intrinsèque reconnue à la personne humaine[1173] est avant tout la liberté humaine. Elle est une faculté reconnue à l'individu de développer son potentiel humain et d'assurer son destin : la *liberté de disposer du bien*, de travail, d'avoir de l'emploi, etc. En outre, il y a aussi la liberté de penser[1174] et d'expression qui lui permette d'exprimer ses convictions et de faire valoir ses points de vue. La *liberté d'expression* est considérée comme l'un des fondements d'une société démocratique, l'une des conditions premières de son progrès et de l'épanouissement de l'individu dans la société. La liberté d'expression implique la liberté d'opinion et la liberté de recevoir et de communiquer des informations et des idées sans ingérence de l'autorité publique[1175]. La liberté d'expression conditionne *l'exercice des autres droits reconnus* à l'homme, notamment les libertés et droits civiques et politiques. Il s'agit de la liberté de réunion et d'association avec d'autres personnes dans le but est de promouvoir et de protéger ses intérêts légitimes, qu'ils soient politiques, économiques, culturels, professionnels, syndicaux, etc[1176].

Enfin, ces libertés font partie et constituent le fondement des droits politiques accordés à tout citoyen de jouir sans discrimination des droits et des possibilités de participer à la conduite des affaires. La participation à la vie politique et sociale a donc une valeur intrinsèque pour la vie et le bien-être de l'homme. Dans notre contexte, nous appliquerons exceptionnellement ces concepts de droits et libertés civiques sur une base large à tous les débats sur les questions d'intérêt commun. Cette étude révèle une première balise des valeurs démocratiques qui sont là : libertés, dignité de la vie humaine, bien-être de l'homme, etc. Mais aussi le droit d'expression, le droit à la liberté d'expression, le droit à un procès équitable et le droit à un procès équitable. Mais aussi le droit d'expression, de participation à la vie publique.

Ces libertés sont considérées comme des valeurs car elles contribuent à la satisfaction d'une personne si elles lui permettent de participer à son destin et à son avenir en désignant un représentant ou un dirigeant ou en prenant une part directe à la décision importante qui affecte sa vie. Elles fournissent un cadre symbolique à la démocratie parce

[1173]Art. 19, DUDH, Art. 19, PISCP et art. 9, CADHP.
[1174] La liberté de pensée commande l'action ; cf. J. Rivero, Les libertés publiques, t. 2 – Le regime des principales libertés, Paris, PUF, 1977, p. 130 et sq.
[1175]D. Bouget, *Le guide de la protection internationale des droits de l'homme,* Lyon, Ed. La Pensée sauvages, 2000, p. 83.
[1176]Art. 20, DUDH ; Art. 21 et 22, PICSCP ; Art. 10 et 11, CADHP.

qu'elles sont formulées comme une exigence : le respect de la personne humaine compte et doit bénéficier de toutes les faveurs.

Or, la pratique du dialogue social contribue à la conquête des droits et libertés individuelles, y compris la liberté d'expression des salariés et la liberté de réunion ou d'association. La liberté d'expression au sein de l'entreprise est protégée[1177]. À ce titre, les salariés peuvent s'exprimer sur leur lieu de travail, notamment en critiquant et en discutant de leurs conditions de travail lors de réunions convoquées par le chef d'entreprise[1178]. L'employeur ne peut interdire ou sanctionner l'exercice par le salarié de sa liberté d'expression, sous peine de nullité de la sanction prononcée.

Il faut également reconnaître que les exigences qui ont souvent lieu dans le domaine du travail et de l'emploi ne visent pas seulement à améliorer la vie du salarié. Elles font aussi souvent l'objet de négociations qui se déroulent dans le cadre du dialogue social dans les entreprises. L'exercice de la liberté est une aspiration humaine primordiale mais aussi un élément fondamental pour l'acquisition des droits. Il offre à chaque salarié d'exprimer son soutien ou son opinion sur les affaires courantes de l'entreprise. La liberté d'expression fait partie de l'humanité en général et l'exercice des droits civils et politiques est crucial pour la satisfaction de l'individu et de son corps social. De plus, le dialogue social permet de rétablir l'égalité et le progrès partagé. La position inégalée des entreprises est revisitée au regard du principe d'égalité des salariés devant la loi.

Ceci concourt à attester ce que le but du dialogue social est d'aider à obtenir des résultats positifs en reformulant les politiques et en réformant les services publics de manière à placer l'individu au centre de l'attention[1179]. Cela confirme l'affirmation selon laquelle le dialogue social contribue à la réalisation d'une fin humaine utile ; puisqu'il concourt également à créer les conditions d'une vie économique et sociale acceptable et de l'exercice

[1177]Art. 10, Conv. de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et art. 11, Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ONU, 1789 et repris dans les code de travail de chaque pays.
[1178]J.-E. Ray, « Les libertés dans l'entreprise », in *Pouvoirs*, n° 130, 3/2009, pp. 127-142. J. Savatier,*La liberté dans le travail,* Dr. Soc. 1992, p 49.
[1179]J.-E. Ray, « Les libertés dans l'entreprise », in *Pouvoirs*, n° 130, 3/2009, pp. 127-142. J. Savatier, *La liberté dans le travail,* Dr. Soc. 1992, p 49.

des droits civils et politiques pour exiger une politique gagnée pour la cause de l'humanité. Mais le problème est de savoir si les libertés et droits individuels sont sans limites, dès lorsqu'on sait que le fonctionnement normal d'une entreprise nécessite un minimum de pouvoir de direction. Ce problème suggère la question de la limitation des libertés individuelles reconnues au salaire dans l'entreprise.

Dès lors que, dans la politique ordinaire, les critères de restriction et de limitation des libertés individuelles se résument à la liberté d'autrui et au respect de l'ordre public, rien ne peut empêcher de limiter leur exercice dans l'entreprise. Dans les rapports professionnels, la liberté ne doit pas faire l'objet d'abus et est donc soumise à certaines limites, permettant à l'employeur d'utiliser son pouvoir disciplinaire à l'encontre du salarié. La jurisprudence française établit à ce sujet que "sauf en cas d'abus, le salarié jouit, tant à l'intérieur qu'à l'extérieur de l'entreprise, de sa liberté d'expression, à laquelle ne peuvent être appliquées que des restrictions justifiées par la nature de la tâche à accomplir et proportionnées au but recherché[1180].

Lorsque le dialogue social contribue à la réalisation des libertés d'expression, d'association et de réunion et à l'exercice des droits civils et politiques, il contribue directement à la fin utile du salarié.

1.1.2. La participation aux affaires publiques

L'utilisation de la notion de "citoyenneté" dans le domaine professionnel permet de hisser l'entreprise au rang d'acteur politique et de supprimer ainsi la frontière entre un monde économique dominé par la rationalité, l'efficacité et la perfection, et le monde politique marqué par les débats et les choix contingents[1181]. Ce concept s'accompagne d'autres prérogatives dont la mise en œuvre en politique est une question de démocratie. Elles sont de deux ordres : les libertés et droits individuels et les droits collectifs. Ces droits confèrent des

[1180]B. Bossu, *Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise : vers un nouvel équilibre,* in *Dr. Soc.*, 1994, p. 747.
[1181]*C. Gendron, « L'entreprise citoyenne comme utopie économique : vers une redéfinition de la démocratie ? », in Lien social et Politiques, n° 72, 2014, pp. 57-74.*

prérogatives reconnues à chaque individu comme étant opposables à l'État et aux individus, principalement, la liberté et l'égalité qui permettent d'améliorer les conditions des salariés et de pacifier les relations de travail. La plupart de ces prérogatives, libertés ou droits sont exercés individuellement, comme la liberté d'expression et l'égalité de traitement. Mais certaines ne peuvent être mises en œuvre que collectivement, comme la liberté d'association, de réunion ou la liberté d'association.

Il s'agit des prérogatives reconnues à chaque individu en tant qu'il est opposable à l'État et aux particuliers, principalement, les *libertés et égalité permettent s'agit pour améliorer les conditions des salariés et de de pacifier les relations de travail.* La plupart de ces prérogatives, libertés ou droits s'exercent individuellement, telles que les libertés d'expression et l'égalité dans le traitement. Mais certains peuvent aussi être mise en œuvre que dans le cadre collectif, tels la liberté d'association, de réunion ou de liberté syndicale.

Les libertés individuelles font l'objet d'une protection particulière. Les régimes démocratiques sont celles qui défendent les libertés individuelles contre tout arbitraire et toute tyrannie. R. Aron explique que les libertés individuelles sont une condition pour la participation citoyenne[1182]. Il s'agit de libertés de la personne humaine en tant qu'il est indépendant : liberté de pensée, liberté d'expression et de réunion sont garanties par les lois du pays. Cette liberté rend effective la participation aux affaires publiques parce que l'individu peut librement communiquer sa pensée, délibérer, décider et coopérer. En d'autres termes, les libertés fondamentales permettent à l'individu de jouer pleinement son rôle. Le principe qui est ici mis en valeur est le principe de moindre manipulation. La démocratie exige donc le respect de ces libertés individuelles (liberté d'expression, de discussion, de critique, d'association) et ce principe voudrait qu'elles soient protégées contre toute manipulation ? Comment sont-elles organisées de manière à favoriser la participation dans l'entreprise ?

L'action démocratique est également mise à jour dans les modes internes d'organisation et de participation, notamment dans les modes de représentations dans l'entreprise.

[1182]R. Aron, *Essaie sur les libertés individuelles*

En démocratie, le peuple est souverain mais confie son pouvoir à ses représentants. Il est alors difficile de parler de la souveraineté en lien dans le cadre des relations professionnelles, car celles-ci sont des relations d'interdépendance. Mais la représentation n'a de sens que dans le cadre d'une organisation technique où les particularités ont les moyens de s'exprimer et de faire valoir leurs opinions. Dans ce sens la représentation est un mécanisme clé dans une entreprise. Les représentations syndicales deviennent des lieux d'expression des salariés.

La définition des organisations syndicales par la représentation et la construction d'intérêts communs donne lieu à des manifestations de valeurs démocratiques[1183]. Il existe des modes internes de participation qui permettent d'étudier les procédures par lesquelles le dialogue social contribue à l'expression de cette valeur démocratique : le choix des représentants dans l'exercice de leurs droits[1184] et libertés civiles et la participation aux procédures de décision[1185].

La représentation syndicale met en œuvre le principe selon lequel le citoyen a un droit civique et politique d'agir est également appliqué à la situation du salarié dans l'entreprise. Le statut des libertés et de l'égalité dont jouissent les employeurs et les salariés dans l'entreprise permet de former des syndicats et des associations pour améliorer les conditions des salariés et pacifier les relations de travail. Ce projet de représentation des salariés et des employeurs vise à la discussion institutionnelle - débat public et consultation. Avec ses élections, ses multiples modes de représentation des salariés, son système de délégation syndicale, ses différentes formes de consultation1 mais ses mécanismes ne sont pas sans évoquer ceux de la démocratie d'opinion, le dialogue social est une réalité de la démocratie dans l'entreprise. La question est que la représentation permet-elle vraiment les sensibilités des salariés ?

[1183]Cf. J. Rivero, « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Dr. Soc.*, 1990, p. 525. Voir aussi J. Savatier, *Les transformations de la fonction représentative des syndicats/ Mélanges* de G. Lyon-Caen, 1959, 179. G. Borenfreud, « Propos sur la représentation syndicale », Dr. Soc., 1988, p. 476.
[1184]Cf. F. Petit, « Les syndicats mis à l'épreuve des scrutins », *Dr. Soc.*, 2011, p. 1241. *Idem.*, « Les scrutins sur sigle dans les petites entreprises », *Dr. Soc.*, 2012, p. 48.
[1185]Selon B. Teyssié, l'enjeu de la représentativité syndicale est d'accorder la qualité aux procédures de revendications et de négociation sans que l'action soit entravée par les actions de dépendance financière ou par la corruption ; cf. B. Teyssié, *Op. Cit.* p. 74.

Cette question suggère qu'il existe un réel problème de représentation tant en politique que dans les entreprises. La crise de la représentation à laquelle les démocraties contemporaines sont confrontées[1186] peut également être identifiée au niveau de l'organisation syndicale lorsque la représentation ne permet pas à la base de faire valoir ses revendications. Une organisation syndicale n'est guère un lieu d'expression et de revendication si les représentants poursuivent leurs propres intérêts ainsi que ceux de leurs électeurs. Les larges pouvoirs conférés aux syndicats sont donc conditionnés par leur représentativité, qui se définit comme la capacité des syndicats à être la voix des employés. Cette formule est probablement déconnectée de la réalité lorsque le système syndical est, par exemple, gangrené de l'intérieur par les luttes d'intérêts ou la corruption.

Au cœur de ce problème qu'on bien rencontré en politique que dans l'entreprise, se trouve la question de l'articulation entre le bien commun et le bien particulier qui doit être réglée. B. Teyssier a posé ce problème lorsqu'il cherche à déterminer les conditions d'action syndicale en lien avec celles d'acquisition des biens. Il affirme en effet qu'aucun groupement professionnel ne peut être admis au rang d'acteur de la démocratie s'il ne donne pas un exemple de rectitude et une présence participative réelle d'un corps de règles d'ordre public[1187] ou s'il ne garde pas son indépendance vis-à-vis des des pouvoirs publics et des partis politiques, notamment en ce qui concerne les exigences en matière de financement[1188].

À travers les différentes formes de consultation et de concertation, le dialogue social met en œuvre la diversité des opinions sans porter atteinte à la perspective d'unité et de coordination au travail. La diffusion de l'information joue un rôle dans la formation de l'opinion publique.

Selon J. Habermas, dans un pays libre, chacun croit qu'il est concerné par la totalité des affaires publiques, qu'il a le droit d'acquérir des connaissances suffisantes et même d'en avoir

[1186]*La problématique de la crise de la représentation démocratique est au cœur du débat actuel oppose les partisans de la démocratie populaire et démocratie représentative.*
[1187]B. Teyssier, *Op. Cit.*, p. 55.
[1188]*Ibid.*, p. 55-56.

une idée très précise[1189]. La participation à l'entreprise elle-même encouragerait l'engagement civique dans la vie publique. Une source d'action car ils peuvent influencer le cours des événements par l'information. Afin de prendre des décisions responsables, les employés doivent se soutenir mutuellement grâce à une connaissance mutuelle des questions et des problèmes en jeu. Cela ne peut se faire que dans le cadre d'une discussion au cours de laquelle les participants abordent consciemment des questions spécifiques dont ils sont pleinement conscients, et après un dialogue mené publiquement au cours duquel des arguments pour et contre sont présentés[1190]. L'échange d'informations, les différentes consultations et négociations sont menées dans le respect de la diversité des opinions, en mettant en œuvre d'autres valeurs qui facilitent la coexistence : Courtoisie, respect des différences et de la diversité des opinions, égalité entre les membres d'une fédération syndicale, etc. Comment cela se passe-t-il dans l'arène politique ?

J. Habermas donne à l'opinion publique un sens politique essentiel dans une démocratie. La démocratie est avant tout un processus interactif et se développe à travers le cycle de formation de l'opinion. L'exercice des compétences délibératives sur le lieu de travail facilite leur exercice dans le cadre du débat politique et de la délibération responsable[1191]. Le rôle des entreprises dans le développement des compétences délibératives des citoyens permettra aux individus de converser ou de débattre. La théorie de l'action communicative vise à mettre en évidence le potentiel rationnel intrinsèque des pratiques communicatives au quotidien et à renforcer le pouvoir délibératif des citoyens.

1.1.3. La construction d'une société démocratique

Le respect de la *diversité* et de la *tolérance* a été identifié comme l'un des éléments fondamentaux de la démocratie[1192]. L'objectif de la démocratie culturelle est de rassembler des *identités* si différentes les unes des autres. Cela doit être compris dans le sens où la

[1189] *J. Habermas, Strukturwandel der Öffentlichkeit, (1952), trad. fr. M. B. de Launay, L'Espace public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise, Paris, Pais, Payot, coll. : « critique de la politique », 1978,* p. 104.
[1190] *Ibid.,* p. 230.
[1191] J. Cohen, *Loc. Cit.,* 1989, p. 46.
[1192] Cf. A. Sen, *Op. Cit.,* p. 74.

démocratie politique est un objectif fondé sur des valeurs communes à tous les peuples qui composent une communauté politique ou une nation, indépendamment de leurs différences culturelles, sociales et économiques. Par conséquent, la démocratie politique doit s'exercer dans le respect de la *pluralité* des opinions et des convictions politiques et idéologiques. Les principes de pluralisme et de tolérance exigent que le respect de l'identité culturelle ou linguistique de chaque personne soit aussi compatible avec le respect de l'identité des autres, sans discrimination.

Avant de discuter de leur possible articulation dans le dialogue social, revenons sur la clarification de ces concepts : identité, pluralité, diversité, tolérance.

Selon le dictionnaire *Le Petit Robert*, le concept *d'identité* fait référence au caractère de ce que l'on est *un*, et se réfère à ce qui reste identique à soi-même[1193]. Elle manifeste l'idée d'une *unité*, par opposition à un autre. Mais bien au-delà de l'unité, la notion d'identité s'applique également à une unité collective. Il y a donc un glissement de l'*identité individuelle* vers l'*identité collective*. L'individu, aussi unique soit-il, est aussi membre d'une communauté à laquelle il s'identifie. Ici, l'identité désigne un caractère distinctif attribué à un groupe de personnes par la langue, l'ethnicité, la religion, l'art, etc. *L'identité*, qu'elle soit individuelle ou collective, établie la *différence* entre les identités. Elle présente l'aspect de ce qui est le même, donc renvoie à *l'homogénéité*, ce qui garde son unité[1194]. La présence de plusieurs identités fait naître l'idée de *multiplicité*, diversité, de *pluralité*, le fait qu'il existe un grand nombre d'être unique[1195].

Selon l'étymologie latine (*diversus* : différent, contradictoire, divers), la *diversité* est l'état, le caractère de ce qui est multiple, varié, différent[1196]. Il est synonyme de multiplicité, *pluralité, variété* et renvoie à *l'hétérogénéité*[1197]. Dans le contexte actuel, elle correspond aux différentes opinions et intérêts plutôt qu'à la diversité des profils individuels que l'on trouve dans l'entreprise : origine géographique, catégorie socioprofessionnelle, culture, religion, âge,

[1193]*Le Petit Robert. Dictionnaire alphabétique et analytique de la langue française* (Sous la Direction de : J. Rey-Debove et A. Rey), éd. Nouvelle Édition millésime, *2015*, p. 1272.
[1194]*Ibid*., p. 1244.
[1195]*Ibid*., p. 2658 et 1938.
[1196]*Ibid*., p. 762.
[1197]*Ibid*., p. 1232.

sexe, niveau d'éducation, orientations, apparence physique, etc. Elle soulève d'importantes questions sociales sur le lieu de travail. Si certains la perçoivent comme une source de malentendus et de conflits, pour d'autres, elle est un facteur d'efficacité, d'intégration et de cohésion de l'organisation. La diversité améliore les performances organisationnelles lorsque des opinions différentes expriment des perspectives différentes mais convergent vers un meilleur travail et une meilleure production. Lorsque les divisions et les malentendus sont surmontés, la diversité crée une véritable cohésion de groupe et renforce leurs liens. Les différences d'opinion et d'intérêt sont prises en compte. Les personnes sont inclus dans une structure qui fournit des emplois pour tous et assure un meilleur partage des connaissances mutuelles et un flux constant d'informations en interne et en externe. Valoriser la diversité est un signe de *tolérance,* qui est donc compris comme l'acceptation des autres et de leurs opinions.

Dans le dialogue social, le respect de la diversité est manifesté dans le respect de la diversité d'options. Le problème est de savoir si la diversité ou la pluralité serait-elle une menace ou source d'intégration des opportunités qui peuvent enrichir la participation démocratique ?

J. Jancière brosse l'idée de la politique comme le lieu de la mésentente, du désaccord sur le partage des biens communs entre les différentes composantes de la société[1198]. Elle émergerait avec la mésentente de ce qui devrait être l'idéal d'une société composite dont les membres ont de manière égale les mêmes avantages et jouissent des mêmes libertés. Comme le commente D. Schreiber, il y a de la politique parce qu'il y a une communauté, des hommes y partagent des places, des fonctions et des identités et assurent ainsi la reproduction d'un ordre naturel[1199]. La politique se met en œuvre lorsqu'un groupe d'individus incomptés comme partie prenante de la société se fait entendre comme groupe à part et dénonce

[1198]J. Rancière, *La mésentente* Paris, Galilée, Coll. La philosophie en effet, 1995. Voir aussi le commentaire de: I. Lanthier, « Compte rendu de [La mésentente de Jacques Rancière, Paris, Galilée, 1995, 188 p.] », in *Politique et Sociétés,* n° 16 3/1997, 158–160. D. Schreiber, « L'avenir de l'égalité (remarques sur La Mésentente) », *Labyrinthe* [En ligne], n° 17, 1/2004, mis en ligne le 13 juin 2008, consulté le 20 avril 2019. URL : http://journals.openedition.org/labyrinthe/166.

[1199]D. Schreiber, *Loc. Cit*. Il s'agit chez J. Rancière d'une communauté politique qui divisée par des litiges mais qui doit sa survie grâce aux revendications des droits donnant accès à la part égale aux ressources communes; J. Rancière , *Op. Cit*., p. 28.

l'injustice et la violation du principe d'égalité qui fonde toute société démocratique[1200]. Elle est donc le lieu d'institution du litige dans lequel les exclus confrontent leur représentation du réel à celle qui domine et revendiquent leur droit d'obtenir de cette communauté une part égale de biens communs à celle des autres membres[1201]. Elle est donc le lieu d'une confrontation de deux mondes, celui qui est effectif, réel, et le monde idéal qui offre une part des biens aux sans-parts, soit aux groupes d'individus exclus.

L'auteur développe une conception de la politique qui va de paire avec celle de la démocratie, fondée sur l'égalité et la liberté de parole et de contestation[1202]. Si la politique qui permet à la société de se constituer dans la différence et l'unicité de ses membres, la démocratie n'est pas non plus un ordre philosophique idéal. Elle se présente comme la condition de possibilité de la politique. Étant le lieu de la contestation, elle accepte la critique d'un ensemble d'individus exclus de l'ordre policier et en marge de la société. C'est donc à ce niveau que J. Rancière réaffirme le rôle de la philosophie politique de se questionner sur la possibilité d'un arrimage parfait entre le réel et l'ordre policier de la post-démocratie et d'empêcher la déviation démocratique de reproduire l'une de ses formes historiquement rétrogrades[1203]. La phase post-démocratie est celle dans laquelle le peuple est considéré comme identité à soi, parce qu'il constitue un corps[1204].

Dans la foulée des réflexions sur la légitimité et la rationalité des décisions collectives par la participation et délibération, depuis le modèle délibératif d'inspiration habermasienne et rawlsienne, les auteurs relèvent les difficultés inhérentes à la discussion et les risques d'incompréhension. L'idéal démocratique est tel que les membres d'une société sont concernés par une décision commune doivent y participer[1205] ou que celle-ci reflète la volonté

[1200]*Ibid*., pp 63 et 65; 71-79.
[1201]J. Rancière, *Op. Cit.*, p. 49-59.
[1202]*Ibid*., pp. 39, 107.
[1203]*Id.*, « La déviation démocratique », in L. Heurbon, *Les Transitions démocratiques*, Paris, Syros, 1996.
[1204]*Ibid*., p. 138.
[1205]Cf. J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel,* trad. J.-M. Ferry, Paris, Fayard, 1987. Voir aussi *Id., Droit et démocratie. Entre faits et normes*, trad. R. Rochlitz et C. Bouhchindhomme, Paris, Gallimard, 1997.

générale[1206]. Dans une situation associative où les citoyens partagent un engagement à résoudre les problèmes de choix collectif par le raisonnement public, la délibération permet d'assurer les préférences individuelles pertinentes en démocratie sur le bien commun et de formuler les décisions qui répondent à l'intérêt général[1207].

Mais on ne peut s'empêcher de constater comme chez J. Cohen les difficultés de communication relative au nombre, dans le cadre d'une démocratie radicale, le risque de polarisation et de radicalisation des groupes dans les discussions. Examinant les débats dans le cadre du pluralisme culturel, J. Bohman pense que les conflits profonds que traverse la société ne pourront faire l'objet de consensus et devront se contenter de compromis moraux[1208]. Dans tous les cas, B. Manin annonce l'impossibilité de décision légitime, unanimement prise qui soit conforme au bien commun et respectueuse des volontés individuelles[1209]. Il importe de saisir la précision de Manin selon laquelle la légitimité d'une décision démocratique ne dépendre pas seulement de l'expression des volontés individuelles mais qu'elle résulte de la délibération de tous[1210]. Mais à quelles conditions peut-on harmoniser les identités collectives diverses de manière à les faire participer au pouvoir démocratique ?

On peut répondre à cette question dans le débat mené par l'École de la citoyenneté et de la politique à Yaoundé, en renouant avec le contexte purement africain[1211]. Situé dans l'environnement sociopolitique et culturel de la sous-région de l'Afrique centrale, elle offre

[1206]Cf. J. Rawls, *Théorie de la justice,* trad. C. Audard, Paris, Seuil, 1987.
[1207]J. Cohen, « Délibération et légitimité démocratique », in C. Girard et A. Le Goff (dir.), *Op. Cit*., pp. 203-242.
[1208]J. Bohman, *Public Deliberation. Pluralism, Complexity and Democracy*, Cambridge, MIT Press, 1996
[1209]B. Manin, « Volonté générale ou délibération ? Esquisse d'une théorie de la délibération politique », Le Débat, 33, 1985, pp. 72-93.
[1210]*Ibid*., p. 83.
[1211]En tant qu'institution à vocation sous-régionale, cette école est un espace d'échange et de dialogue qui réunit régulièrement des acteurs intéressés par la politique en vue de les doter de compétences transversales et complémentaires qui allient connaissances théoriques et pratiques pour traduire la politique en actions intelligibles et démocratiser l'accès aux connaissances performatives pour la nouvelle élite africaine ; cf. J. E. Pondi (dir.), *Citoyenneté et pouvoir politique en Afrique centrale. État de lieux, défis et perspectives*, Paris, L'Harmattan, 2016, pp.13-14. Sa démarche est celle qui part de l'expérience empirique pour étudier la situation des pays concernés et établir des diagnostics. Ce faisant, il fait le point, pose des défis et formule des perspectives pour la citoyenneté et le pouvoir politique en Afrique ; *ibid*, p. 13.

une puissante réflexion sur les défis auxquels sont confrontées les sociétés africaines plurales, en traçant une projection pour l'avenir de la démocratie africaine. Des auteurs appartenant à cette école tels que J. V. Ntuda Ebode, A. Leka Essomba, L. Mbassi, M. Z Mbinda Onambélé entre autres réfléchiront sur la citoyenneté et le pouvoir politique en Afrique sous la direction de J. E Pondi.

Dans son article "Plural Societies, Democracy and Dynamics", J. V. Ntuda Ebode examine les conditions de participation des identités collectives au pouvoir démocratique[1212]. Il affirme que les sociétés africaines sont des "sociétés plurales", c'est-à-dire qu'elles sont divisées selon des critères religieux, idéologiques, linguistiques, culturels, ethniques et raciaux[1213]. Elles sont affaiblies en raison de leur hétérogénéité et de leur vulnérabilité politique. Toutefois, J. V. Ntuda Ebode précise qu'elles sont imprégnées d'une dynamique d'interdépendance qui crée une certaine homogénéité[1214]. Leur défi est que, en tant que sociétés divisées et fragmentées, elles doivent s'efforcer de reconnaître les différences et d'apprendre la démocratie.

Le problème n'est pas de se comporter comme les sociétés modernes dont la réalité est différente. Les chemins sont tracés et elles doivent trouver leur propre chemin vers la démocratie. J.V. Ntuda Ebode, s'appuyant sur les travaux de R. Dahl et A. Lijphart, suggère que Lijphart, J. V. Ntuda Ebode propose le concept de "démocratie négociée". Ce concept renvoie à un type particulier de système politique dans lequel les acteurs politiques, confrontés au principe de la majorité stricte, finissent par laisser émerger des tentations sous forme de représentation proportionnelle, de négociations entre groupes autonomes et de coopération entre élites[1215].

La démocratie polyarchique proposée par R. Dahl[1216] est un modèle dans lequel le droit à la participation est largement accordé et des garanties institutionnelles sont prévues pour les

[1212]J. V. Ntuda Ebode, « Sociétés plurielles, démocratie et dynamique", in J. E. Pondi, *Citoyenneté et pouvoir politique en Afrique centrale. État de lieux, défis et perspectives*, Paris, L'Harmattan, 2016.
[1213]*Ibid*., p. 97.
[1214]J. V. Ntuda Ebode, *Loc. Cit.*, p. 97.
[1215]*Ibid*., p. 195.
[1216]R. Dahl, « Le pluralisme revisité », in J. L. Seurin, *La démocratie pluraliste*, Paris économia, 1987. *Id..*, *A Preface to Democratic Theory*, Chicago, University of Chicago Press, 1956. *Id*. *Democracy*

oppositions[1217]. Le concept de *"démocratie polyarchique"* vise à donner un statut théorique aux négociations et aux compromis entre les dirigeants politiques sur la gouvernance de la société ou de l'État[1218]. Les négociations basées sur des compromis maintiennent la stabilité politique[1219]. F. Tabi Akono reconnaît que le recours à ce modèle de démocratie permet de maintenir l'équilibre et d'éviter la rupture sociale dans les sociétés africaines très fragmentées[1220].

L'autre paradigme de la démocratie, cette fois-ci associative, promu par A. Lijphart[1221], est basé sur la nécessité de compromis et de consensus entre les élites d'une société profondément divisée et qui, de plus, est confrontée à la menace de la rupture totale[1222]. La raison d'être de ce modèle est qu'il contribue à contrecarrer les tendances centrifuges grâce à la coopération des élites et des dirigeants des différents segments de la société[1223]. Ce modèle est similaire à celui que B. Badie décrit comme un mode qui permet de *"vivre ensemble par le compromis"*, considéré comme une recette pour que les élites puissent court-circuiter ou combler les profondes divisions de la société[1224]. L'enjeu de la démocratie associative est qu'elle permet de pacifier et de médiatiser les antagonistes sociopolitiques par la coopération. L'important est que ces différents dirigeants s'accordent sur les principes de gouvernement en vue d'entreprendre des actions communes qui annulent les effets de la fragmentation politique[1225].

Ce travail d'expert de R. Dahl et A. Lijphart a permis de scénariser le système politique camerounais et de découvrir qu'il est basé sur la "démocratie de rassemblement" ou "démocratie apaisée"[1226]. Selon ce modèle, toutes les sensibilités sont impliquées dans la gestion des affaires publiques. Personne ne doit être exclu en raison de ses opinions, de son

---

and its Critics, New Haven, Yale University Press, 1989 ; *De la démocratie*, Paris, Nouveau Horizon, 2001.
[1217]*Id.* « Le pluralisme revisité », *Loc. Cit.*, p. 72.
[1218]J. V. Ntuda Ebode, *Op. Cit.*, p. 102.
[1219]R. Dahl, *Loc. Cit*., pp. 25-36.J. V. Ntuda Ebode, *Op. Cit.*, p. 103.
[1220]F. Tabi Akono, *Op. Cit*., p. 207.
[1221]A. Lijphart, *Democracy in plural societies ?* New Haven, Yale University Press, 1977.
[1222]J. V. Ntuda Ebode, *Op. Cit.*, pp. 103-104.
[1223]*Ibid*., p. 103.
[1224]B. Badié, *Le développement de la politique*, Paris, Economia, 1988, p. 200.
[1225]*Ibid*., p. 214.
[1226]J. V. Ntuda Ebode, *Op. Cit*.

appartenance politique et de son origine ethnique. L'assemblée est ouverte à la confrontation des idées et des opinions. Le pouvoir veut ainsi gouverner avec l'opposition. Les forces vives acceptent de jouer le jeu des institutions selon les règles démocratiques. Ce modèle de démocratie permet donc de perfectionner le système politique camerounais par le consensus et le compromis et de créer l'unanimité sur les valeurs essentielles : la paix, la consolidation de la démocratie et le progrès social et économique. Cela contribuera à apaiser le climat politique tendu. Sur cette question, F. Tabi Akono affirme que la démocratie joue donc le rôle d'intégration par la dynamique de l'unanimité et la pacification de l'antagonisme politique. C'est la raison pour laquelle le modèle camerounais de démocratie de rassemblement est considéré comme une démocratie apaisée.

La conception de ce modèle démocratique semble ingénieuse. Il correspond parfaitement aux valeurs que le dialogue social peut promouvoir : intégration et coopération entre les dirigeants, consensus, compromis sur les valeurs essentielles, progrès économique et paix sociale comme valeurs premières, etc. Mais elle est ouverte à l'élitisme, qui consiste à écarter le peuple de l'exercice général du pouvoir. Mais elle est ouverte à l'élitisme, qui consiste à écarter le peuple de l'exercice général du pouvoir. De plus, la notion dominante de dialogue dans ce récit semble être circonstancielle ; elle n'est pas permanente par nature. Comment remédier à cette situation et faire du dialogue social un instrument efficace et durable d'intégration politique des valeurs démocratiques ?

Dans son analyse « Le dialogue dans le contexte multiculturel : principe et modalité », L. Mbassi révèle que le dialogue politique ne révèle pas le même cachet dans dans un période ordinaire qu'en période de conflit[1227].

En période de conflit, il s'agit avant tout d'un dialogue de contraintes, qui porte généralement sur la répartition du pouvoir et des ressources nationales. Dans les pays africains étudiés, il en résulte souvent un consensus mou dans la répartition des postes au sein des organes de décision. L'auteur fait référence au cas de la République centrafricaine, où la nomination d'un premier ministre musulman est une réponse aux griefs soulevés par la faction Séléka lors des négociations de Brazzaville. L'épisode de la Côte d'Ivoire, où les rebelles du

[1227]L Mbassi, « Le dialogue dans le contexte multiculturel : principe et modalité », *oeuv. préc.*, pp. 179-184.

nord ont réussi à s'intégrer dans l'appareil gouvernemental, a également été cité en exemple. Un autre exemple de revendications fondées sur les ressources nationales est la rébellion du Katanga dans l'ancien Zaïre, aujourd'hui République démocratique du Congo, qui estime que les habitants ne profitent pas suffisamment des ressources disponibles dans leur région. Cependant, c'est souvent le cas au Mali avec les mouvements Asawad et Asar Dine et au Niger avec les Touaregs et d'autres mouvements dont les revendications politiques conduisent souvent à un partage du pouvoir. Il s'agit d'un dialogue de circonstances et de contraintes dont la durabilité est remise en question.

L. M. Mbassi a toutefois souligné qu'au-delà de toutes les questions de position et d'économie, ce qui est en jeu, c'est une convergence dont la raison d'être et la vision sont ancrées dans la société et font partie d'un cadre durable de résolution des conflits. Pour remédier à un dialogue de circonstances qui ne résout pas les problèmes à la racine, l'auteur préconise la création d'une structure permanente de discussion et de compréhension des problèmes de société avec l'identification des paramètres essentiels pour des solutions durables. Parmi les paramètres, le mécanisme de représentation réelle des acteurs suggère un type de solution qui réduit la distance entre les gouvernés et les gouvernés et empêche un élitisme excessif.

L'ensemble de l'analyse des valeurs démocratiques peut être résumé dans le tableau récapitulatif :

Tableau : Récapitulatif des valeurs démocratiques

Discours relatif à l'affirmation de l'universalité de la démocratie	**Valeurs démocratiques**	**Caractéristiques**
Cf. A. Sen, *La démocratie des autres, Op. Cit.,* pp. p. 74	**Libertés et droits civique et politiques**.	Sécurité et autonomie de la personne humaine face aux pouvoirs et aux autres individus : Toutes les personnes ont une valeur égale et les mêmes possibilités de défendre leurs droits. - Liberté-sureté comme protection de la vie et à liberté de circuler, de penser, de s'exprimer, de pratiquer la religion de son choix ; - Droit et liberté de disposer du bien, d'exercer une activité, un travail et d'avoir l'emploi et liberté de participer, de se réunir, de s'associer, d'influencer les décisions ou de s'opposer.
	Citoyenneté	Sentiment d'appartenance à un corps politique et participation citoyenne : - Expression par une appartenance à une communauté, à une nation ou un État. Participation multiforme permet d'exercer les libertés de se présenter comme candidat, voter, s'informer, débattre de déférents enjeux, participer aux assemblées dans la communauté, etc.
	Pluralisme	Acceptation de la diversité et esprit de tolérance : - Revalorisation de la différence et le respect d'opinion d'autrui induit à l'esprit de tolérance ; - Plusieurs partis politiques participent à l'élection et jouent un rôle au sein du gouvernement. L'acception de la diversité de points de vue et des idéaux politiques.

Source : B. Natoingar, 2022.

1.2. Les moyens de communication des valeurs démocratiques

Si le dialogue social est illustré par les pratiques par lesquelles les parties discutent et négocient afin de parvenir à un accord, dans le monde professionnel, les valeurs démocratiques sont des préférences essentiellement partagées par des personnes appartenant à une même communauté. L'appartenance à cette communauté motive le besoin d'harmoniser les préférences individuelles et l'acceptation de valeurs qui facilitent la vie en commun. Le problème est aussi que le dialogue social est aussi un rapport de force, même s'il y a une volonté de parvenir à un accord. L'histoire nous rappelle que, dès le début, le dialogue social a été synonyme de rébellion, de violence et d'émeutes. Comment une telle pratique, avec ce contexte historique, peut-elle véhiculer des valeurs démocratiques ? Malgré ces aspects contradictoires, le dialogue social est avant tout une question de volonté des personnes de trouver des solutions négociées à leurs problèmes et de détermination à rechercher le bien commun.

2.2.1. Une aspiration aux solutions négociées

Une littérature abondante des auteurs qui ont étudié les formes de participation démocratique présentent une vision optimiste du dialogue social. Les analyses effectuées par S. Béroude, I. Ferreras, D. Martin, J. P Hégel s'attachent à montrer comment le dialogue social participe à modeler les relations professionnelles dans les entreprises et les orienter vers les solutions négociées.

Dans ses analyses critiques de la participation dans le monde de travail, S. Béroud décrit que le dialogue social demeure une aspiration à une vie démocratique dont les sources proviennent à la fois du patronat et des travailleurs[1228]. D'un côté, il découvre que les mouvements ouvriers sont portés par l'exigence de participation des salariés comme un processus d'auto-organisation, de contrôle et d'autogestion. Dans une société où l'intérêt général est souvent associé au régime représentatif, soupçonné d'être celui des classes

[1228]S. Béroud, « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion», *Participations*, n° 5, 2013/1, pp. 5-32.

dominantes, elle revendique aussi l'affirmation d'une autonomie de ce groupe et de sa capacité à se doter d'organisations spécifiques pour défendre leurs intérêts. De l'autre, il perçoit que, du côté du patronal, s'exprime l'idée de réfléchir aux conditions optimales pour une mobilisation de la force de travail et donc d'une participation contraignante.

Il ne s'agit pas de voir dans ce remarquable ouvrage de distinction, comme l'a dit l'auteur lui-même, un moyen de clarifier sémantiquement les ambiguïtés de la participation dans la sphère du travail[1229]. Il n'est pas non plus question, comme l'ont montré les travaux de D. Martin, d'une tension ou d'un "*tiraillement*" entre la représentation instituée et la participation obligatoire des salariés[1230]. L'auteur pense plutôt à différentes perspectives d'aspiration à la participation démocratique dans le monde professionnel.

Dans sa *Critique politique du travail*, I. Ferreras note les débuts d'une réflexion sur la démocratisation du monde du travail[1231]. Selon lui, la logique de gestion consiste à favoriser un esprit de collaboration et d'harmonie, en se référant à la situation gagnant-gagnant et en présupposant un processus pacifique de recherche de consensus. Elle crée également un forum pour la participation des travailleurs à la prise de décision au niveau de l'entreprise et du gouvernement et contribue à éviter un *"régime de gouvernance unilatéral"* pour la direction.

En ce qui concerne les salariés, les travaux de B. Webb et S. Webb indiquent une perspective d'aspiration à l'autonomie des salariés[1232]. L'activité syndicale, qui appelle à l'institutionnalisation des instances de consultation et de négociation. Cette perspective s'inscrit dans une logique de contestation, qui est également importante pour participer au développement d'un contre-pouvoir qui modifie considérablement l'organisation bureaucratique du travail. Elle permet de réfléchir sur les conditions concrètes de la participation des salariés. En interrogeant les formes de participation, J.-P. Higelé reconnaît que la participation directe des salariés à la gestion de l'entreprise est la forme la plus souhaitée qui permet aux salariés d'exprimer leur autonomie mais la médiation syndicale

[1229]Cf. S. Béroud, *Loc. cit.*, pp. 12-19.
[1230]Cf. D. Martin, *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, Presses universitaires de France, 1994, p.109.
[1231]Cf. I. Ferreras, Gouverner le capitalisme ? Paris, PUF, 2012.
[1232]S. Béroud, *Op. Cit.*

reste la forme la plus efficace d'expression collective et de participation à la prise de décision[1233].

Les écrits de B. et S. Webb viennent expliciter que la question du gouvernement des entreprises dans des sociétés démocratiques et des formes possibles d'implication des salariés dans les rouages du pouvoir économique surgie dans le contexte historique d'après Seconde Guerre mondiale, en Europe occidentale, et trouvera une consécration dans le développement d'une théorie des relations professionnelles ou professionnelles[1234]. Il ne s'agit pas, comme le témoigne H. Hatzfeld, d'une appropriation collective des moyens de production et de contrôle ouvrier sur la gestion, comme réponse critique aux dérives bureaucratiques présentes dans le mouvement communiste[1235]. S. Béroud situe ce mouvement dans la tradition socialisme qui obéit à deux logiques : celle qui réclame l'extension de la démocratie politique et les droits qui lui sont liés au groupe des travailleurs et à la sphère de la production, en se situant dans la tradition socialiste[1236].

La synthèse de ces différentes littératures nous fournit quelques pistes de réflexion sur une éventuelle transformation du dialogue social en un processus de participation démocratique. Les éléments susceptibles de subir une transformation sont identifiés : le dialogue social offre les prémices d'une réflexion sur la démocratisation du monde du travail[1237] , une forme d'interaction qui façonne les relations professionnelles dans les entreprises, une orientation vers la négociation pacifique, une revendication des droits fondamentaux au processus d'auto-organisation, de contrôle et d'autogestion et une expression collective de la participation à la prise de décision. Que peut-on alors négocier et comment ?

[1233]J.-P. Higelé, 2012, *Loc. Cit.*, p. 85-111.
[1234]B. Webb., S. Webb, « Syndicalisme et démocratie (trad. d'É. Béthoux, I. da Costa, C. Didry, M. Meixner et A. Mias) », in *Terrains Travaux*, n°14, 1/2008, pp. 9-47.
[1235]Cf. H. Hatzfeld, « De l'autogestion à la démocratie participative : des contributions pour renouveler la démocratie », in M.-H. Bacqué, Y. Sintomer (dir.), *La démocratie participative. Histoire et généalogie*, Paris, La Découverte, 2011, pp. 51-64
[1236]Cf. S. Hayat , 2011, « Démocratie participative et impératif délibératif : enjeux d'une confrontation », in M.-H. Bacqué, Y. Sintomer (dir.), *Op. Cit.*, pp. 102-112.
[1237]Cf. I. Ferreras, *Op. Cit.*

2.1.2. La détermination du bien commun

Dans le monde du travail, il y a une convergence croissante des discours qui définissent l'entreprise comme le bien commun indispensable pour les actionnaires, les employeurs et les travailleurs qui en tirent leur subsistance[1238]. Mais la signification du bien commun est ouverte dans l'arène politique à tous les *"biens matériels ou immatériels"* communs à tous les individus qui partagent le même espace ou vivent dans la même communauté politique.

Dans les sociétés pluralistes contemporaines, le bien commun devient un enjeu majeur dans sa définition et les processus de sa construction et fait l'objet de nombreux débats intellectuels. Il est abordé et développé sous différents angles par des auteurs tels que B. Dauenhauer, P. Ricoeur, C. Arnsperger, E. Picavet, R. Bellamy, S. Hampshire qui présentent une notion qui contraste fortement avec les notions de consensus, de désaccord et de compromis.

C. Arnsperger a l'idée du bien commun, qui n'est pas l'incarnation de l'intérêt partagé entre les peuples, mais un processus résultant de la négociation, capable de guider les choix politiques les plus fondamentaux de la démocratie[1239]. Dans cette conception, le bien commun n'est pas une entité donnée en soi, mais le lieu d'un compromis social qui n'est requis que par la négociation. Comment, dès lors, construire un bien commun qui soit l'expression de tous ?

La pensée d'Arnsperger est un rejet de l'idée que le bien commun pourrait être construit sur la base de pures réflexions et théories, en dehors des interactions politiques réelles. Au contraire, les théories devraient être utilisées comme un outil pour mettre en route "un processus d'émergence rationnelle" d'un bien commun qui ne peut être construit à l'avance. Ce dernier n'est pas le résultat des différentes théories en concurrence, mais renvoie à la question centrale de la démocratie elle-même, qui découle de la construction sociale d'un processus d'émergence de normes pour le vivre ensemble. La recherche du bien commun fait partie de la pratique quotidienne de la vie politique et tend à confronter les citoyens par la

[1238]Cf. A. Desreumaux, J.-P. Bréchet, « L'entreprise comme bien commun », in RIMHE, n° 7, 3/2013, pp. 77-93.
[1239]Cf. C. Arnsperger, « Le bien commun comme compromis social : deux conceptions de la négociation politique », *Éthique publique,* n° 6, 1/2004, pp. 79-87.

négociation. C'est une position à laquelle adhère pleinement E. Picavet qui suggère que le bien commun lui-même est un processus doté d'une certaine qualité et non un état ou une idée fixe de la société[1240]. Il ressort d'un compromis provisoire, à l'issue d'un débat au cours duquel chaque partie élabore et exprime sa conviction théorique de la société idéale qu'elle propose. Le bien commun présente ainsi l'émergence et le maintien d'un "*nous*" d'acteurs réflexifs, soucieux de négocier des convictions fortes.

Selon ces auteurs, la notion de bien commun découle ainsi des intérêts divergents et contrastés des acteurs : par exemple, une entreprise qui veut s'implanter dans un quartier pour maximiser ses profits, des habitants qui veulent se protéger contre la pollution et des politiciens locaux qui sont tiraillés entre le désir de ne pas déplaire aux habitants et celui de maintenir la confiance de l'entreprise. Un tel projet rassemble et trouve son sens dans un débat public où la pluralité des opinions et des intérêts motive la capacité des acteurs (élus, habitants et politiques) à discuter et à négocier. Comment pouvons-nous discuter dans un contexte d'opinions et d'intérêts multiples s'il n'y a pas un ensemble minimum de conditions préalables ? Au contraire, ces principes prédéfinis entraveront-ils l'action de discuter ?

Ces questions conduisent à une réflexion sur les normes avant toute négociation qui confronte de manière positive les auteurs contemporains et leur courant de pensée. Le courant communautarien vend les mérites de toute communauté comme condition de la réalisation de tout projet politique personnel ou collectif. Il affirme la nécessité d'un bien commun au sens de valeurs collectives substantielles, indispensables à la cohésion sociale et largement partagées par tous les habitants. Des auteurs tels que M. Sandel, C. Taylor, M. Walzer font valoir qu'il existe des conditions préalables qui ont évolué historiquement et se sont solidement implantées dans la société et la culture[1241]. Ces normes fixeraient les limites dans lesquelles les normes de négociation pourraient être remises en cause par les parties.

À l'inverse, pour les libéraux, le bien commun émerge du processus de règlement s'il a suivi les règles du marché. Le problème est que, selon les libéraux, il y a un manque de

[1240]E. Picavet,
[1241]M. Sandal, *Democracy's discontent: American in search of a public philosophy*, Cambridge, Harvard University Press, 1996. *Idem*, *Liberalism and the limits of justice*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982. C. Taylor, *Source of the self: the marketing of the modern identity*, Cambridge, Havard University Press, 1980. M. Walzer, *Thick and thin : moral argument at home and abraod*, Notre Dame, University of Notre Dame University Press.

réflexion et de compréhension mutuelle entre les auteurs. Ce que l'auteur vise, c'est une reformulation réflexive des intérêts communs qui transcende les désaccords et les intérêts entre groupes et individus. Arnsperger ne nie pas la présence des principes de l'accord minimal qui guiderait la négociation, mais cela doit se faire à travers un discours commun et un discours partagé qui signale un terrain d'entente entre les acteurs.

C'est alors dans la confrontation des idées et des intérêts et dans la frustration de chaque acteur que le bien commun doit émerger. Dans l'exemple cité ci-dessus, l'entreprise pourra s'installer en mettant en place des mesures d'assainissement coûteuses qui réduiront ses bénéfices ; les habitants devront subir des désagréments malgré les concessions qui leur auront été retirées par l'entreprise (qui espérait pouvoir s'installer sans entrave), tandis que les dirigeants politiques espèrent encore avoir réduit le mécontentement au minimum afin de conserver suffisamment de voix lors des prochaines élections. Mais quels enseignements peut-on tirer de cette analyse ?

Cette présentation du bien commun valorise non seulement les théories du jeu, mettant les intérêts des joueurs au centre, mais aussi l'approche communicationnelle, telle que développée par K. O. Appel et J. Habermas, qui note les actes de langage dans une procédure parallèle désintéressée, basée sur la reconnaissance des autres comme partenaires de discussion inévitables[1242]. La notion de bien commun qui résulte des épreuves de la discussion. Elle est synonyme de l'idée de bien commun, résultant d'accords intersubjectifs, dépassant l'intérêt égoïste et personnel pour s'imposer sur la base de la volonté de vivre ensemble. Ainsi, selon l'auteur, ce bien commun n'est pas un *« concept déjà clos et livré "clé en main" »* mais comme « un horizon de coopération discursive entre les acteurs ». Sur quelle base ces auteurs sont-ils appelés à construire le bien commun ?

2.1.2.1. Le fabrique du consensus

[1242]Pour la problématique de la reconnaissance ; cf. J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationne*l, trad. J. M. Ferry, Paris, Fayard, 1987. A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2000 et P. Ricoeur, *Parcours de la reconnaissance*, Stock, Paris, 2004 dont les liens sont établis C. Thuderoz, « Identité, reconnaissance et négociations : quelques coordonnées pour des débats majeurs en théorie de la négociation », in *Négociations*, n° 8, 2/2007, pp. 5-10.

Le sens donné par G. Corroyer au terme "consensus" nous informe de deux significations possibles : [1] l'accord obtenu, la compréhension mutuelle, son contraire étant le simple désaccord d'opinion ou la discorde radicale ; [2] la concorde, l'accord général entre les parties d'un ensemble unies dans la paix, la compréhension, illustration d'une communauté de pensée et de sentiment qui sous-tend le dialogue ; son contraire étant la discorde entre parties divisées et opposées, dissension profonde ou idéologique qui est source d'hostilité[1243].

A travers cette définition, G. Corroyer identifie deux pôles de compréhension du terme "*consensus*". D'une part, une polarité de surface [1] oppose l'accord au désaccord et renvoie aux attitudes propositionnelles qui, lorsqu'elles sont identiques, expriment l'accord et, lorsqu'elles sont contradictoires, donnent l'idée de discorde. Cette polarité engage les acteurs dans une discussion autour d'objets définis en commun.

Cette conception du consensus comme un accord donné ou un assentiment décisif est problématique dans un régime démocratique. Cela correspond à ce que J. Habermas a exprimé lorsqu'il a déclaré que, dans une démocratie, les règles sont débattues ou auxquelles toutes les parties concernées participent[1244]. Les arguments qui forment la base du consensus sont formulés en partant du principe que la société possède un certain nombre de principes immuables et incontestables qui motivent toute action humaine. Dans le cadre de cette réflexion, certaines théories de la société proposent, en suivant la philosophie de Rawls, que les droits fondamentaux soient protégés dans une démocratie comme condition nécessaire à la délibération publique[1245]. Rawls exige que les institutions et les programmes politiques soient défendus dans un contexte pluraliste et que des raisons acceptables garantissent qu'aucune mesure qui viole les droits fondamentaux de certains ne soit défendue ou acceptée.

Mais les auteurs contemporains estiment que les problèmes ne peuvent pas être facilement résolus sur la base d'un consensus, d'autant plus que les désaccords sont notoires en raison du pluralisme des points de vue. C'est donc tout le sens de la littérature sur la notion

[1243]G. Corroyer, « Consensus/Dissensus », In I. Casillo avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Faurniau, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et participation, 2013, ISSN : 2268-5863. URL: www.dicopart.fr.fr.dico.consensusdissensus.
[1244]J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel*, *Op. Cit.*
[1245]J. Rawls, *Théorie de justice*, Paris, Seuil, 1987.

de désaccord et de compromis récemment développée par des philosophes tels que B. Dauenhauer P. Ricoeur, Bellamy, C. Arnsperger, E. Picavet, etc. Sur la base de cette philosophie du désaccord et du compromis raisonnables, rien ne peut être fait dans un régime pluraliste, même les fondamentaux de la démocratie, tels que préconisés par Habermas et Rawls, pour obtenir l'accord facile des participants.

L'autre polarité [2] contraste plus profondément entre accord et désaccord et concerne les significations divisées dont disposent les participants pour encadrer le débat et intégrer la portée des enjeux. Sur cette base, le consensus peut être considéré comme un accord de principe qui autorise l'action, sans vouloir remettre en cause les clauses déjà établies. Il renvoie à un ensemble de règles pour l'action majoritaire, un projet déjà existant qui reçoit le consentement de tous les groupes concernés. Cela suppose que les participants soient déjà convaincus de leurs différences d'opinion et qu'ils aient accepté d'en discuter.

Dans le cadre d'un consensus relatif et provisoire, tel qu'on le trouve dans les sociétés démocratiques d'A Tocquevilles ou dans l'action communicative de J. Habermas, le consensus est considéré comme un moyen d'influencer les processus de décision[1246]. Ce processus, dit-il, doit être compris dans un sens plus large, celui d'*"un ensemble de procédures juridiques mais comme l'ensemble des mécanismes qui permettent de planifier la négociation, tant dans sa dimension cognitive, intellectuelle (argumentation) que matérielle (délégation, acteurs extérieurs)"*[1247]. L'ensemble des mécanismes en question s'apparente à la procédure de concertation, de coopération, de codécision sur les modalités de la procédure législative à prendre ensemble et, surtout, d'avis conforme pour les décisions prises, y compris un droit de censure.

De cette définition émerge tout le sens de l'éthique de la discussion qui est basée sur le lien orienté vers l'incompréhension, et l'approbation. Cela laisse la place à l'acceptation des différences et des désaccords exprimés et au compromis comme perspective de conciliation.

2.1.1.2.2. Les désaccords et le nécessaire compromis

[1246] J. Habermas, *Théorie de l'argir communicationnel, Op. Cit.*
[1247] S. Bendjaballah, « La pratique de la négociation dans une démocratie de consensus : le cas des députés du parlement européen », *Négociation*, 21, 2014/1, pp. 65-78.

Le désaccord, le manque d'opinion et l'état d'opposition qui anime les gens peuvent être justifiés dans une démocratie[1248]. Le consensus étant pratiquement impossible en raison de la multiplicité des opinions et des points de vue, ce qui est raisonnablement acceptable, c'est la place accordée aux arrangements dans lesquels des concessions mutuelles peuvent être exprimées. Lorsque des accords raisonnables laissent place à la persistance de la dissension, de la discorde, de la contradiction ou de l'opposition, la nécessité de sauver l'essentiel oblige à rechercher un terrain d'entente provisoire.

Dans de nombreuses contributions récentes, les auteurs B. Dauenhauer P. Ricoeur, Bellamy, C. Arnsperger, E. Picavet recommandent des solutions aux problèmes du pluralisme basées sur une compréhension plus positive de la manifestation du désaccord et la recherche continue de compromis. La doctrine de Rawls sur la possibilité de parvenir à un consensus raisonnable sur les questions générales qui opposent les individus en société a été le point de départ de l'élaboration des théories que le désaccord et le compromis[1249].

Dans sa *Théorie de la justice*, J. Rawls tente, par des arguments philosophiques, de faire valoir que les opinions divergentes peuvent être conciliées[1250]. Il considère qu'une société juste est une société dans laquelle une conception de la justice est effectivement partagée et dans laquelle les conflits entre des revendications contradictoires peuvent être résolus[1251]. En effet, Rawls rêve d'une société juste qui soit organisée et orientée vers le bien de ses membres. C'est pourquoi, dans un autre livre intitulé *Libéralisme politique*, il soutient que les institutions d'une telle société doivent être fortement fondées sur un système de coopération qui vérifie la conception partagée de la justice et que les citoyens ont un sens effectif de la justice afin que les institutions fondamentales de la société soient à la fois considérées comme justes et respectées[1252]. J. Rawls ne perd certainement pas de vue le fait que les citoyens doivent rivaliser dans l'arène politique en défendant des conceptions différentes du bien commun. Mais sa conception de la nature délibérative du débat politique est soumise à l'idéal de justice comme valeur immuable autour de laquelle le consensus reste possible.

[1248]G. Corroyer, « Consensus/Dissensus », *Loc. Cit.*
[1249]J. Rawls, *A theory of justice*, Cambridge, Harvard University Press, 1971; trad. C. Audard, *Théorie de la justice*, Seuil, Paris, 1999.
[1250]*Ibid*.
[1251]*Ibid*.
[1252]J. Rawls, *Political Libaralism*, New York, Columbia University Press, 1993, trad. C. Audard, *Libéralisme politique*, Paris, PUF, 1995.

La doctrine rawlsienne du consensus n'a pas fait l'unanimité parmi les auteurs contemporains. R. Bellamy estime qu'elle n'est pas la bienvenue dans une société pluraliste où les conflits sont toujours permanents[1253]. Il remet en question sa conception du *"consensus raisonnable"* ou *"consensus par regroupement"*, exprimée à travers sa théorie de la justice, en affirmant qu'elle exclurait le processus concret basé sur la négociation et le compromis. Il ne croit pas non plus au pouvoir du langage politique pour définir les valeurs constitutionnelles de base sur lesquelles se fonde le consensus. Car ces valeurs, estime-t-il, sont sujettes à des interprétations diverses et contrastées en raison du pluralisme. Dans son ouvrage *Political Liberalism*, il note que les théories de Rawls sont certainement basées sur le compromis lorsqu'il prend en compte les revendications valables d'une partie ou de l'autre. Mais il désavoue le fait que Rawls souhaite un régime stable basé sur un large accord autour d'un noyau fondamental de normes politiques substantielles au sein d'une structure neutre. Il critique le désir de Rawls de supprimer l'étendue et la récurrence des conflits moraux dans la société dans le cadre d'une argumentation politique.

Pour leur part, A. Gutman et D. Tompson reconnaissent l'existence de conflits moraux dans les démocraties et affirment qu'ils entraînent de profonds désaccords politiques qui peuvent être résolus sur la base du principe de réciprocité[1254]. Selon ce principe de réciprocité, les citoyens se doivent mutuellement de justifier les institutions, les lois et les politiques qui les lient. Il constitue la base d'une *"économie de désaccord raisonnable"* où les adversaires, opposés par des conflits moraux, peuvent continuer à rechercher des conditions de coopération équitables en limitant leur rejet des dispositions qu'ils désapprouvent[1255]. Ainsi, le principe de réciprocité exige que les citoyens prennent également au sérieux les observations de leurs adversaires et reconnaissent la sincérité de leurs arguments[1256]. Il faut reconnaître à travers ces arguments qu'A. Gutman et D. Tompson intègrent la théorie rawlsienne du *"consensus raisonnable"* et les garanties substantielles qui l'accompagnent, mais qu'ils considèrent également ses limites comme provisoires et visitables.

[1253]R. Bellamy, *Liberalism and pluralism. Towards a politics of compromise*, Londre and New-York, Routledge ; 1999.
[1254]A. Gutman, D. Tompson, *Democracy and Disagreement, Op. Cit.*
[1255]*Ibid.*, p. 102,
[1256]*Ibid.*, p. 105.

Contre cette conception rawlsienne, les auteurs du désaccord et du compromis ont développé une éthique qui transcende l'idée classique du consensus. E. Picavet recadre le problème en appelant à l'intégration des désaccords dans la vie sociale, afin de favoriser une *"éthique à vocation consensuelle"* et de trouver des raisons pour choisir une méthode qui valorise *"le désaccord soutenu et le compromis évolutif"*[1257]. P. Ricoeur interprète le sens du compromis en le plaçant dans le contexte des conflits d'intérêts et du pluralisme de la justification, où la recherche du compromis est toujours délicate. Sa position justifie l'hypothèse selon laquelle aucune société ne dispose d'un système de justification unitaire. B. Dauenhauer actualise les travaux de P. Ricoeur dans le domaine de la théorie politique des constitutions, en établissant un lien essentiel entre l'inévitabilité du compromis[1258]. Pour sa part, R. Bellamy considère que les principes généraux et les orientations politiques générales sont loin d'être parfaits et qu'ils abritent des formes spécifiques de transactions de valeur[1259].

Ce que ces auteurs retiennent essentiellement et globalement de Rawls est cette orientation vers une éthique sociale de la dissidence. B. Dauenhaueur est attentif au potentiel des notions de compromis et du *Vivendi Modus*. Il se demande cependant si le fait de caractériser le consensus sur la base de la justice, comme une valeur immuable et stable autour de laquelle se développe le débat public, ne risque pas de le détourner de la dimension exploratoire et expérimentale indispensable à la vie politique. Il reproche à J. Rawls d'avoir visé un consensus qui doit aller au-delà du Vivendi Modus, ce qui revient à appauvrir ce concept, qui a une place très importante en politique. B. Dauenhaueur estime qu'il est également nécessaire de construire un *Modus videndi* sur les vérités définitives après les avoir testées dans le débat public[1260].

[1257]E. Picavet, « Comment ne pas régler les problèmes éthiques dans les instituions ? Variation sur un thème de H. Putnam », *Éthique publique*, pp. 75-94. C. Arnsperger, « Le bien commun comme compromis social : deux conceptions de la négociation politique », Ethique publique : revue internationale d'éthique sociétale et gouvernementale, n° 6, 1/2004, pp. 79-87. C. Arnsperger, et E. Picavet, « More than modus vivendi, less than overlapping consensus : Towards a political theory of social compromise », Social Science Information / Information sur les sciences sociales, n° 43, 2/2004, pp. 167-204.

[1258]P. B. Dauenhauer, « A good word for a Modus Vivandi », in V. Davion & C. Wolf, *The idea of a political Liberalism, Essays on Rawls*, Lanham, Rowman Littlefield Publishers, 2000.

[1259]*R. Bellamy, Liberalism and Pluralism. Towards a Politics of Compromise*. *Londres et New York, Routledgem 1999*.

[1260] Dauenhauer (B.) « A Good Word for a Modus Vivendi » in Davion V. et Wolf C. ed,*The Idea of a Political Liberalism*, Lanham, Rowman & Littlefield Publishers,2000, pp. 204-220. Voir aussi C. G. Lafaye, É. Picavet. Compromis autour de principes généraux. Les politiques publiques de santé en France : la loi hospitalière de 1970 et le projet de loi " Hôpital, patient, santé, territoire ". Séminaire

R. Bellamy préconise un modèle politique basé sur le compromis dans la recherche d'une réponse au problème de l'incommensurabilité ou de la non-comparabilité dans un véritable pluralisme. La diversité des liens sociaux et les conflits de valeurs eux-mêmes peuvent être des occasions de négociation qui ouvrent d'autres perspectives que les choix radicaux de les nier, de les éviter ou de les imposer dans une logique de confrontation. La réciprocité dans la transaction sociale sur les valeurs est ce qui permet de parvenir à un arrangement que chacun devrait représenter comme acceptable.

Mais à quoi renvoie la notion de compromis ? S'agit-il d'un compromis face aux problèmes aigus qui se posent ? Ou s'agit-il d'arguments personnels assez convaincants entre les acteurs ?

Dans une interview qui lui a été accordée, P. Ricœur réaffirme que le compromis n'est pas une idée faible, une tiédeur face à une exigence d'engagement dans le traitement des conflits, une compromission comprise dans le sens d'un *"mélange vicieux de plans et de principes de référence"*[1261]. C'est plutôt un processus par lequel tous les acteurs, consciemment, s'accordent sur leurs désaccords et, sur la base des confrontations qui ont lieu, ils peuvent changer certaines de leurs convictions. E. Picavet constate un certain lien entre compromis et rationalité. Il perçoit dans l'acte de compromis un effort de raison critique qui pousse, non seulement à l'apprentissage collectif mais aussi, à une confrontation qui serait passée de l'espace des intérêts situés aux théories sociales normatives. Les intérêts en question concernent l'existence de l'auteur, ce qui le rend dépendant d'autres existences. Dans cet effort de raison critique, le fantasme du bien commun comme intérêt partagé disparaît à tout le moins dans la recherche des raisons de fonder une société meilleure. L'effort de raison critique dans l'œuvre de E. Picavet est basé sur un mélange de sentiment d'insatisfaction par rapport à l'ordre actuel et de désir de ce qui devait être, qui ébranle une action politique. Alors que C. Arnsperger révèle dans le compromis une *"renonciation consciente et provisoire"* ;

Territoires, Action publique, Société (TAPS) du laboratoire SPIRIT de l'Institut d'Etudes Politiques de Bordeaux, Jun 2009, Bordeaux, France.

[1261] J.-M. Muller et F. Vaillant, *Pour une éthique du compromis* (interview accordée à Paul Ricœur), *Alternatives Non Violence*, n° 80, Octobre 1999.

provisoire car, dans le compromis, les possibilités de relancer les débats théoriques et les controverses sont toujours maintenues ouvertes[1262].

Il nous reste à répondre à cette question décisive : autour de quoi le compromis peut-il être concrètement atteint ?

Ainsi, le compromis fait appel à plusieurs ordres de justification et réclame une appréciation de grandeur. Dans les négociations dans l'entreprise, par exemple, il y a certes un ordre de grandeur économique mais aussi un ordre de valeurs morales qui domine les discussions.

La théorie du désaccord et du compromis, élaborée par ces auteurs permet de repenser les problèmes des sociétés pluralistes, complexes où les rôles tenus par les uns et les autres sont nombreux et interdépendants et induit à des conflits sont toujours présents. La seule issue demeure le compromis. Lorsque les différends, les litiges, les conflits dégénères en violence, le compromis érige une barrière entre l'impossibilité d'obtenir un accord et la violence. Le compromis permet d'éviter la déchirure. Selon P. Ricoeur, il est *« ce qui empêche de tomber en morceaux »* et de sauver ce qui est essentiel.

Que faut-il conclure de toutes ces discussions ?

Les discussions sur la notion de bien commun, et donc sur le consensus, le désaccord et le compromis, trouvent leur lien dans les débats politiques de E. Picavet, où chaque participant est appelé à développer ses propres convictions théoriques solides pour une société bonne. De cette manière, la politique prend le sens d'une interaction sociale, selon des modalités qui doivent être compatibles avec toutes les visions théoriques présentes. Car faire de la politique pour lui, c'est aspirer pleinement à sa propre conviction théorique d'une société bonne ou meilleure. C'est donc dans cette confrontation raisonnable entre les visions théoriques globales de la société que le *"Modus vivendi"*, qui est un arrangement de fait, peut faire place, non pas au consensus, qui peut être considéré comme la coexistence d'ensembles théoriques inconciliables, mais plutôt au compromis entendu dans le sens d'une renonciation

[1262]C. Arnsperger et E. Picavet, « More than Modus Vivendi, less than overlapping Consensus: towards a political theory of social compromise », *Social Science Information*, vol. 43, n° 2, 6/2004, pp. 167-204.

consciente ou ouverte à la coopération sociale et au pouvoir entre les acteurs qui conviennent de discuter de leurs désaccords.

La pensée moderne tente de faire revivre l'ancienne vision de la démocratie dans la perspective rousseauiste de l'autonomie et de renouveler le motif délibératif. Ce point de vue réside dans les idées développées par des auteurs tels que J. Elster, C. Sunstein, B. Manin, J. Cohen et J. Habermas, qui tentent de répondre à une question fondamentale qui se pose dans les sociétés démocratiques : Qu'est-ce qui rend la volonté individuelle démocratique ?

Contre les théories philosophiques générales qui cherchent à fonder la légitimité des décisions démocratiques sur l'accord spontané des volontés individuelles, B. Manin rappelle que les souhaits des citoyens ne sont pas formulés et fixés à l'avance. Ils sont le plus souvent en cours de formation. C'est pourquoi sa critique de la société démocratique exige que les décisions légitimes soient à la fois conformes au bien commun et respectueuses des volontés individuelles. Cependant, B. Manin rejette une conception de la légitimité qui repose sur la volonté unanime des citoyens. Cette légitimité fait défaut. Elle n'est plus plausible dans la théorie originale de la justice rawlsienne, mais seulement dans l'assemblée des citoyens de Rousseau. Une décision majoritaire va nécessairement à l'encontre de la volonté de quelques-uns et du bien commun. Les volontés individuelles n'étant ni fixes ni unanimes, la légitimité des décisions doit être défendue non seulement par leur expression mais aussi par leur formation. B. Manin affirme à cet effet que la volonté légitime n'est pas la volonté de tous mais celle qui résulte de la délibération de tous[1263]. En d'autres termes, la légitimité des décisions démocratiques n'est pas l'agrégation de volontés, soumises à des intérêts matériels partisans mais, surtout, à des décisions qui résultent de discussions et de négociations autour de valeurs qui transcendent les calculs mathématiques, en fonction des recettes et des bénéfices à tirer d'un programme politique.

L'expression d'une conviction similaire se retrouve dans la reformulation systématique de la conception délibérative présentée par J. Cohen[1264]. En effet, cet auteur présente la démocratie délibérative comme un idéal normatif fondamental : *"l'idéal intuitif d'une association démocratique dans laquelle la justification procède par argumentation et raisonnement public entre citoyens égaux"*. Dans cette association, indépendante et pluraliste,

[1263]B. Manin, *Op. Cit*, p. 83.
[1264]J. Cohen, « Délibération et légitimité démocratique », C. Gerard, A. Le Goff., *Op. Cit.,* pp. XXX

les citoyens «partagent "*un engagement à résoudre les problèmes de choix public"*. Soutenu par des institutions délibératives, l'engagement politique de citoyens égaux garantit à la fois que les préférences individuelles exprimées sont authentiques et qu'elles sont formées de manière à préserver l'intérêt de tous. J. Cohen estime que les préférences individuelles pertinentes dans une démocratie sont celles qui permettent de poursuivre le bien commun après le test difficile de la délibération publique. Il justifie également qu'aux yeux des citoyens dans une démocratie délibérative, "la liberté de délibération entre égaux est le fondement de la légitimité de l'action collective".

2.2. Les moyens de la transmission des valeurs démocratiques

Le dialogue social pourrait bien présenter les valeurs démocratiques. Mais le discours s'avère inefficace si ce dialogue social ne dispose pas d'un registre protocolaire des moyens par lesquels il les communique. C'est à ce niveau que l'on peut espérer une éventuelle transformation vers l'action démocratique. En d'autres termes, la question est de savoir comment le dialogue social peut s'exprimer.

2.2.1. La fonction régulatrice

La démarche est ici celle d'auteurs comme J. Patenaude, J. D. Reynaud, J. D. Reynaud, J. Chevalier, J. P. Brechet et d'autres qui ont tenté de comprendre le dialogue social à partir des théories sociologiques de la régulation. Selon celles-ci, la société doit être considérée comme un ensemble de *"phénomènes de production et d'application de règles dans une société ou dans des groupes ou espaces sociaux donnés"*. C'est pourquoi ils se sont donnés pour tâche de comprendre comment les systèmes sociaux se constituent et évoluent, au carrefour d'arguments pluriels (juridiques, économiques et sociaux), fondés sur la reconnaissance de la pluralité des sources de régulation. L'ordre social étant si global, la régulation intègre à la fois les normes produites par la société elle-même et les règles du droit moderne[1265].

[1265]Voir les discussions pertinentes sur l'ordre politique opposant le positivisme juridique et les courants sociologiques de la normativité, *supra* pp. 41-59.

En analysant le processus de régulation sociale des entreprises, J. D. Reynaud distingue plusieurs formes de régulation : la régulation de contrôle, la régulation autonome, en position perpétuelle, et la régulation conjointe, qui joue un rôle d'accompagnement[1266].

La réglementation de contrôle concerne la production et l'application de règles officielles émanant d'une autorité supérieure, celle de la direction dont le but est de superviser les entreprises. Elle s'applique spécifiquement à la loi et aux institutions formellement établies. Tant que le concept de régulation sociale est utilisé dans le domaine de la production et de l'application des règles de pratiques ou de conduite, selon Chevalier, la loi ne constitue qu'une forme particulière de régulation. Il est implicitement d'accord avec Reynaud, qui reconnaît la création d'une régulation autonome, parallèle aux règles institutionnelles et juridiques. En plus des lois officiellement adoptées pour réguler la société, les groupes eux-mêmes fixent les règles spécifiques à leurs sujets[1267]. Cette régulation de contrôle, à laquelle Reynaud fait référence, correspond à la prescription des missions générales de l'entreprise et à la modulation des rémunérations par la surveillance de la subordination des salariés.

Or, la régulation autonome, dont l'efficacité est désormais largement reconnue au sein des organisations, tend à imposer des règles qui visent très souvent un résultat extérieur ; avec cette logique que les règles, émanant des exécutants eux-mêmes, résistent au contrôle. Elle permet aux acteurs de prendre conscience de l'écart entre les règles et les décisions théoriques et la réalité de leur pratique. Elle leur donne ainsi le droit et le pouvoir de s'y opposer. Malgré la part de comportements déviants dans la réglementation, Reynaud reconnaît qu'elle contribue d'une certaine manière à la vie du système[1268].

Le problème réel qui surgit est que cette régulation autonome est susceptible de créer une sorte de dysfonctionnement, de dérèglement dans le fonctionnement normal des entreprises. Le dysfonctionnement ou dérèglement est souvent au cœur des conflits de travail[1269]. Le conflit est aussi perçu par J. D. Reynaud quand la régulation s'applique à des niveaux et domaines très différents de l'organisation : les salaires, la méthode de travail ou

[1266]J. D. Reynaud, *Les règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Paris, Armand Colin, 2000.
[1267]Cf. J. Chevalier, « De quelques usages du concept de régulation », in M. Miaille (ed.), *La régulation entre droit et politique*, l'Harmattan, 1995
[1268]Cf. J. D. Reynaud, *Les règles du jeu, Op. cit.*
[1269]J-D. Reynaud, *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1978, p. 129.

l'adoption de technologie nouvelle[1270]. À ce niveau, l'auteur relève que la complicité réside dans la coexistence de plusieurs sources de régulations et dans la difficulté à d'articuler les différents niveaux et domaines. Il pose le problème de savoir : comment faut-il coordonner les différents niveaux de régulations aux bénéfices du fonctionnement normal des entreprises ?

J. D. Reynaud pense qu'il est impossible de supprimer le *tandem* entre la régulation de contrôle et la régulation autonome. Il reconnaît lui-même que la régulation est toujours rencontre de plusieurs régulations et que toute régulation met en jeu une pluralité de source de régulation. Ce qu'il faudrait, c'est de mesurer la capacité des acteurs à savoir prendre des initiatives et d'élaborer ou de décider des règles et dispositif par lesquels ils encadrent leurs rapports et leurs actions. Car une régulation est aussi synonyme du pouvoir : pouvoir de réguler social, même si des phénomènes non intentionnels émergent et perturbent la régulation d'ensemble. La capacité des acteurs repose ainsi sur le traitement de la question fondamentale du rapport entre contrôle et autonomie.

Ces conclusions sont assez suffisantes un recours au dialogue social. Car, la coordination de différentes régulations, à tous les niveaux et domaines imposent la recherche de compromis. Selon Reynaud lui-même, le compromis demande une régulation conjointe qui traite le plus régulièrement que possible les conflits des normes et le dérèglement du travail[1271]. Les règles conjointes issues des négociations peuvent couvrir l'ensemble des rapports entre salarié et direction et toutes les éventualités. Cette régulation conjointe présente alors pour Reynaud comme le résultat de la rencontre de plusieurs règles légitimes[1272]. Si la régulation conjointe est liée à l'existence d'une négociation collective, élément du dialogue social, elle pourrait être enfin considérée comme une régulation voulue par les différents partenaires et dont porteuses des valeurs normatives[1273].

En voulant approfondir la théorie de régulation sociale de Reynaud, J-P. Bréchet a pris le soin de justifier que le dialogue social a certes besoin de s'appuyer le plus souvent sur des

[1270]*Idem*, p. 275.
[1271]J-D. Reynaud, "La régulation conjointe et ses dérèglements", *Le travail humain*, tome 57, n°3, 1994, pp. 227-238.
[1272]Cf. J-D. Reynaud, *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octarès, 1995.
[1273]Cf. J-D. Reynaud, N. Richebe, « Règle, conventions et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire », *Revue française de sociologie*, 2007, pp. 48-1 ; 3-36.

règles, mais la régulation est une caractéristique très générale de l'action sociale[1274]. Car, le dialogue social est la forme particulière plus exigeante de communication linguistique et d'interaction sociale qui admet que ce sont les acteurs qui assurent la régulation. Il faudrait alors des acteurs capables de créer des règles et d'y consentir, c'est-à-dire des acteurs qui sont à même de faire preuve d'initiative et de participer activement des régulations. Il s'accorde parfaitement avec J.-D. Reynaud pour insister sur le fait que la contribution à l'existence et à la transformation des règles, à la régulation, n'est pas une conséquence secondaire de l'action sociale ; elle est liée à la définition même de la rationalité. Car, c'est dans cette interaction, que se créent et se transforment les règles. De façon générale, hormis des situations extrêmes dans lesquelles l'action peut s'avérer peu fondée.

C'est donc dans l'apprentissage de l'échange social que se fait la participation à la régulation qui s'installe dans la durée.

Le dialogue impose aux professionnels et décideurs politiques une compétence éthique. Telle est aussi la deuxième hypothèse que Patenaude avait tentée de démontrer en complément à la régulation sociale[1275]. La régulation éthique est, selon Patenaude, un phénomène de société qui tend à compenser, à équilibrer ou à compléter la "normativité" des droits multiples qui imprègnent et traversent, à plusieurs niveaux, le tissu social de notre époque. L'enjeu est ici de déterminer la *normativité* des responsabilités qui laisse place à la régulation des consciences et aux modes de fonctionnement des équipes de travail ou des collégialités professionnelles. La perspective visée est celle de *l'auto-orientation et à de l'auto-réglementation*, plutôt que celui d'un contrôle exercé de l'extérieur sous l'influence du droit.

Cette *auto-orientation et auto-réglementation* ne peut prendre forme que dans un acte de dialogue au sein du groupe social concerné où la primauté de la relation communicative et intersubjective est reconnue. Le dialogue social permet dans ce cas de partager les valeurs promises dans l'entreprise et l'horizon de signification, au-delà la négociation et la simple adhésion aux valeurs du groupe. À ce sujet, Patenaude pense que le dialogue est l'exercice incontournable auquel le sens pour soi-même doit se soumettre de quelque façon pour

[1274]J.-P. Brechet, « Le regard de la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud », *Revue française de gestion*, 2008/4, n°184, pp. 13-34.
[1275]Reynaud, cité par Jean-Pierre Bréchet, *Loc. Cit.*

prétendre être le sens pour nous. C'est dire que l'élaboration subjective d'un sujet, aussi signifiante et valable puisse-t-elle être, est appelée sans cesse à se subsumer dans et par l'intersubjectivité.

Un dialogue social exercé dans ce sens est révélateur d'un sens éthique et implante dans une relation existentiellement humaine. Pour le démonter Patenaude met en contribution les pensées de Lacroix et de Légault, invitant à repenser l'éthique qui dépasse les croyances personnelles. Du moment où les hommes, liés à autrui et au monde, vivent dans une relation interpersonnelle, ils sont appelés à élaborer *une véritable éthique tissulaire*. Cette éthique implique un engagement individuel et collectif dans la recherche commune de sens ou encore la définition commune du bien de groupe social.

2.1.2. Une compétence éthique

Dans cette optique, le dialogue s'effectue comme, disait Legault, *le point de départ et le point d'arrivée de la démarche éthique*[1276]. Point de la démarche éthique parce que le dialogue est une recherche du sens qui passe par la communication et allie parole et raison. Le dialogue est une éthique en soi, parce qu'il est d'abord une recherche du sens. L'exercice du dialogue social rend incontournable la recherche du sens pour soi qui s'entend parfaitement avec sens pour l'autre. Dans cette intersubjectivité, il se dégage que le dialogue cherche à favoriser, au-delà de la prolifération des codes de conduites et pratiques socialement voulues, l'agir collectivement responsable. Car, *l'agir responsable qui se traduit généralement par l'observance des comportements régis par le code de pratique tente ici de faire place au partage de sens qui oriente la pratique*[1277]. Mais, le dialogue est aussi le point d'arrivée de la démarche éthique parce qu'il conduit au partage des valeurs issues du dialogue et à s'approprier des normes et règles, pas comme des contraintes mais parce qu'elles sont jugées recevables et en fonction d'une cause supérieure.

[1276]Cf. G. A. Legault, *Professionnalisme et délibération éthique*, PUQ, 1999.
[1277]J. Patenaude, *Le dialogue comme compétence éthique* (thèse de doctorat), Faculté de Philosophie, Université Laval de Québec, Juin 1996.

En donnant au dialogue une compétence éthique, Patenaude développe aussi l'idée qu'il a une fonction pédagogique[1278]. La visée pédagogique du dialogue social a été perçue en ce terme :

> *« Le dialogue, en tant qu'objet de théorisation éthique en exercice, s'avérera donc apte à s'ériger en mode d'intervention pédagogique en vue de l'éducation morale des professionnels ».*

Autrement dit, à travers les échanges, les débats et les discussions qui ont régulièrement lieu, le dialogue social permet d'éclairer les points de vue de chacun, contribue à l'établissement de la confiance réciproque et rend possible la construction d'une vision commune de la réalité. Cet aspect nous invite à une lecture épistémologique de l'agir pédagogique, telle qu'elle a été élaborée par G. Leclercq[1279]. En proposant cette lecture, G. Leclercq déclare en effet :

> *« L'agir n'est pas seulement la mise en œuvre de moyens, mais aussi la production de finalité, que son emprise n'est pas technique mais politique. Agir, c'est s'orienter dans l'existant en situation d'incertitude, c'est effectuer des choix qui restreignent, enrichissent ou renouvellent la panoplie des possibles.* »[1280].

Dialogue social offre bien cet espace de la pédagogie, en valorisant l'agir appropriatif. Une pédagogie active privilégie une approche constructive lorsque l'individu construit son savoir par lui-même et à partir des autres.

2.2.3. Une visée pédagogique

Dans le cadre du dialogue social, l'agir pédagogique amène les partenaires à prendre conscience des déterminants qui pèsent sur leur activité. Étant une versante de la démocratie, le dialogue social contribue au partage d'une vie commune. Unis par l'éducation et des institutions favorisant la participation, d'une part, les citoyens établissent en commun leurs objectifs et leurs actions au nom d'une vision civique de la société[1281]. *Ceci trouve son champ d'application directe dans du dialogue social autour des projets d'aménagement, de santé*

[1278] *Ibid.*, p. 217.
[1279] G. Leclercq, "Lire l'agir pédagogique : une lecture épistémologique", *Revue des sciences de l'éducation*, n° 26, 2000/2, pp. 244. Lire aussi Leclercq, G., "Du paradigme transmissif au paradigme interactionniste en pédagogie", in *L'année de la recherche en sciences de l'éducation*, 1996, Paris, Presses universitaires de France, pp. 89-103.
[1280] *Ibid.*, p. 244.
[1281] B. Barber, *Démocratie forte*, Paris, Desclée de Brouwer, 1997, p. 135.

publique (hygiène et assainissement) ou ceux relatifs à l'environnement. Comme le témoigne un observateur de la politique de la participation citoyenne autour de ce projet au Tchad :

> **« [L]a résolution des problèmes de salubrité et d'assainissement exige l'implication de toutes les parties prenantes (citoyen, pouvoirs publics, organisation de la société civile, etc.) où l'importance d'un partenariat efficace entre elles. La gestion des ordures ménagères et des eaux usées revient d'emblée aux collectivités locales et, appuyée par les services techniques de l'État en charges de l'hygiène, de l'environnement et de la santé »**[1282]**.**

Pour certains organismes pilotes de ces projets, il faudrait, par des campagnes basées sur l'information, l'éducation et communication, faire de telle sorte que les bénéficiaires du projet se l'approprient en adoptant un changement de comportement.

Mais, d'autre part, les dirigeants et les manages doivent être en capacité de remettre en cause certaines de leurs idées reçues pour trouver la voie d'un dialogue social durablement constructif. L'enjeu est d'éviter le radicalisme et favoriser la coopération des parties. Ils doivent aussi être mus par la volonté de créer avec leurs équipes une communauté professionnelle motivée par le double désir de faire progresser humainement et professionnellement ses membres et de satisfaire les exigences des clients de l'entreprise à chaque fois que celles-ci sont moralement acceptables. Ils se situent à la croisée d'intérêts souvent divergents ou encore rester loyal envers la direction générale et préserver sa crédibilité auprès de ses collaborateurs en période de tension sociale.

La visée pédagogique du dialogue social a fait l'objet d'une littérature abondante des experts de l'éducation. Dans son article intitulé, « Devenir responsable dans une société avancée », A. G Lagault ne perd pas le point du vue la dimension pédagogique lorsqu'il affirme que la pratique du dialogue social conduit les participants à la connaissance et à la maîtrise des conditions et les enjeux du débat démocratique[1283]. Il soutient aussi dans un autre document, *Professionnalisme et délibération*, que par la pratique habituelle du dialogue social, le travailleur développe son sens critique des enjeux du travail, sa capacité à réfléchir et à prendre la parole, à échanger et à accepter les points de vue contradictoires, à respecter l'autre, ses opinions et sa différence[1284]. C'est une manière d'inclure les travailleurs pour enfin développer les aptitudes professionnelles et le sens d'une délibération éthique.

[1282]N. H. Malo, « Participation citoyenne et assainissement de N'Djamena : une quête d'eau dans un océan de besoin, *Tchad et Culture*, n° 352, Déc. , 2016, p. 17.
[1283]A. G. Lagault, "Devenir responsable dans une société démocratique avancée", *Pédagogie collégiale*, Vol. 13, 1, Octobre 1999, pp. 6-11.
[1284]Cf. A. G. Lagault, *Professionnalisme et délibération éthique : manuel d'aide à la décision responsable*, Presses de l'Université du Québec, Québec, Canada, pp. 6-11.

Selon E.-J. Garcia, par le dialogue social, les acteurs peuvent appréhender les enjeux de confrontations permanentes entre des points de vue logiquement irréconciliables, aux implications contrastées, à savoir : décider dans un intérêt général et le bien-vivre ensemble, en faisant adhérer et faciliter l'appropriation des décisions par les citoyens en responsabilisant les citoyens et en limitant les réactions de rejet, en surmonter les conflits et améliorer le rapport de confiance entre autorité et citoyens en gérant les conflits et en réduisant les contentieux[1285].

En fin de compte, le dialogue social est une manière de vouloir vivre ensemble dans le respect des différences, la confrontation et la défense d'idées, au sens où G. Corin déduit qu'il est *« une pédagogie du consensus social »*[1286] et à privilégier toujours la recherche d'une rationalité qui n'est pas rigide mais qui tient d'ordre de l'acceptabilité des principes qui n'excluent pas d'autres principes mais qui est ouverte au débat public, à s'adapter aux circonstances nouvelles.

2. Les défis de la transformation du dialogue social

L'idéal voudrait se servir du dialogue social pour bâtir l'action démocratique en Afrique. Mais le passage de cette conception idéaliste à la pratique fait poser un problème de la transformation du modèle du dialogue en un processus démocratique qu'il faut étudier.

Au clair, est-il vraiment possible de réaliser pleinement les mérites du dialogue social dans la vie démocratique ? Aux regards des crises, des violences et des luttes atroces qui ont jalonné toute l'histoire de la vie politique et la pratique du dialogue social, l'on peut se poser la question de savoir si cette approche ne relève pas de pure fiction. Du point de vue pragmatique, ce processus de transformation des idéaux du dialogue social, à travers la concertation, la discussion et la négociation, comme action démocratique serait-il humainement possible ? En deux grandes parties, nous pensons fonder notre recherche : nous étudierons la possibilité d'un dialogue social de contribuer à l'action démocratique et à

[1285]E.-J. Garcia, « Former ou éduquer à la gestion, telle est la question », *L'Expansion Management Review* 2012/4, n° 147, pp. 42-47.
[1286]G. Corin, *Op. Cit.*, pp. 34-35.

l'instauration de ses valeurs, si nous nous parvenons à traiter les problèmes philosophiques qui s'y sous-tendent.

2.1. Quelques problèmes philosophiques relatifs au dialogue social

Résolument appréhendé comme un outil de gouvernance interne aux entreprises et de participation à la vie politique, l'objet des quêtes historiques[1287], le dialogue social s'avère une panacée quasi-décisive aux problèmes démocratiques. Il reste vérifier la pertinence d'une telle hypothèse, dans la mesure où subsistent encore des problèmes, de nature philosophiques, qui se posent quant à sincérité de faire du faire du dialogue social un outil d'intégration des valeurs démocratiques.

L'histoire du dialogue social rappelle des luttes violentes et des révolutions, et c'est encore un rapport de force aujourd'hui en raison des négociations difficiles qui ont lieu entre les employeurs et les travailleurs et entre les pouvoirs publics et les partenaires sociaux. En d'autres termes, l'appel à faire du dialogue social un outil d'intégration des valeurs démocratiques est-il justifié ? En outre, la nécessité d'institutionnaliser et de normaliser le dialogue social afin d'en faire un modèle démocratique unique peut être confronté à des questions liées à des pratiques culturelles différentes. Peut-il servir de repère utile à tous ceux qui doivent réfléchir à l'action démocratique ?

Logiquement, il est important d'étudier l'hypothèse d'un référant commun du dialogue social sur lequel il convient de construire un modèle de démocratie pour tous, après avoir épuiser les questions de fond liés aux aspects de violence qui incarnent les négociations et les discussions entre les protagonistes.

[1287]Cf. Y. Sintomer « Démocratie participative : l'histoire et généalogie, Paris, La découverte

2.1.1. Un rapport de force, de crises et de lutte

L'hypothèse selon laquelle le dialogue social est un rapport de force et de violence peut être vérifiée à travers une trajectoire historique et, comme le contexte historique influence souvent la pensée intellectuelle, à travers la manifestation de la pensée philosophique qui traverse l'histoire de l'humanité.

2.2.1.1. Observations des quelques données empiriques

L'histoire du dialogue social rappelle les luttes et des révolutions violentes et L'observation de la vie des hommes, à travers les événements importants d'histoires renseignent sur la nature du dialogue social.

La révolution française de 1789 a été, dans dans le domaine politique, économique et social, a été un nouveau départ dans la gestion libérale du bien de la société. C'était l'époque où l'industrie avait aussi connu un essor considérable et a drainé dans ce secteur la masse ouvrière. Les rapports de travail évoluaient vers le gain et le profit. À cela sont liés les problèmes sociaux, dus à l'installation d'un régime d'exploitation dont l'écho a été ressenti dans la dialectique hégélienne du maître et de l'esclave[1288]. On pourrait alors dire que la révolution française avait ouvert la porte à un capitalisme naissant et sauvage.

En réponse aux effets destructeurs du capitalisme, des bouleversements sociaux considérables ont eu lieu. On assistait à la formation et à la lutte des classes, source principale d'inspiration à la négociation. Face à une classe minoritaire bourgeoise qui détenait la capitale et imposait des conditions de vie et de travail injuste, se dresse la classe de la masse des ouvriers qui se sentaient exploités. Cette situation a entraîné un mal social, devenue générale : la misère s'est installée et touchait toutes les couches sociales. Quant à l'État, la position est ambiguë. Il se gardait d'intervenir dans les conflits patronat-ouvriers. Lorsqu'il s'agissait d'utiliser une force policière, il réprimait et écrasait les ouvriers. Dans son rôle de veilleur de nuit, il protégeait également ceux qui disposent de capital.

[1288]Cf. Hegel, *Phénoménologie de l'esprit, Op. Cit.*

Par ailleurs, la recherche d'un ordre nouveau était ressentie comme une nécessité. Les auteurs tels qu'É. Zola[1289], V. Hugo joué un rôle particulier. Au même moment, est apparu le *Manifeste du parti communiste*[1290] où Marx et Engels dénonçaient le profit et appelaient les ouvriers prolétaires à briser la chaîne de la pauvreté et à mettre fin aux injustices sociales qui se sont déjà solidement établis. Par ailleurs, un mouvement politique, le socialisme, a vu le jour. Il s'est appuyé sur la théorie de la lutte des classes des auteurs marxistes et s'est fixé pour objectif de réduire les inégalités sociales et supprimer les biens privés. Bien que difficile, cette situation a réclamé l'amélioration des conditions de vie des ouvriers.

Un progrès social a été progressivement constaté. Le rapport Villermé dénonçant l'incapacité des lois d'entre temps à assurer l'ordre social, l'institution du suffrage universel en 1848, le développement des idées socialistes par les auteurs tels que Marx, Saint-Simon, Proudhon et la pression syndicale au XIX è siècle ont obligé les pouvoirs publics à s'intéresser à l'élaboration des premières législations et mesures sociales. En 1864 du droit de grever a été reconnu, création en 1874 d'une inspection de travail chargée de vérifier l'application des lois concernant le travail. Les nouveaux acteurs, notamment avec la formation des syndicats, apparaissaient suscitant des cadres de réflexion et de discutions

La révolution industrielle, à travers les évènements du 1er mai 1968[1291], a été considérée comme un élément accélérateur dans le processus de la mise en place des dispositifs de dialogue social. Elle a réussi à plonger la France et d'autres pays d'Europe, dans une situation qui, malgré les difficultés d'adaptation et la crise de structure, a suscité le besoin d'amélioration de niveau de vie de l'ensemble de la classe ouvrière.

L'introduction de la nouvelle technologie, entraînant le problème d'adaptation des ouvriers, le manque de travail permanent, le chômage et le bas de salaire ont suscité un mécontentement général chez les ouvriers, les étudiants et les intellectuels. Le recours systématique à l'usage de la force par ces derniers a entraîné le désordre, le bouleversement

[1289]Cf. E. Zola, *Germinal* (1885), BeQ/Paris, Bibliothèque-Charpentier, Éditeur Eugène Fasquelle, 1906.
[1290]Marx et Angels, *Manifeste du Communiste, Éditions sociales*, 1986. K. Marx et Engels étaient les principaux penseurs socialistes de l'âge industriel. Dans leur *Manifeste du parti communiste*, publié en 1848, ils exposent leur théorie de la lutte des classes et incite les ouvriers de tous les pays à s'unir et à prendre le pouvoir par la révolution, afin d'établir l'égalité sociale.
[1291]Cf. A. Philip, *Mai 68 et la Foi Démocratique. Histoire du travail et de la vie économique*, Paris, Aubien-Montaigne, 1968, 136p.

de l'ordre public et la remise en cause de la structure sociale, jusque là jalousement conservée. L'ordre structurel assuré par l'État, dont l'intervention a été régulière et dispersée dans l'économie, ne pourrait guère contribuer à l'épanouissement de la classe ouvrière. Les producteurs ont été le plus souvent écrasés et leurs initiatives, étouffées. Le désir d'assurer le progrès économique voudrait que l'administration centralisé l'État soit écarté et que les citoyens, regroupés en unités syndicales, participent à la gestion publique.

Cette relecture de l'histoire amène au constat d'une remise en cause de la structure d'une société sclérosée où la jonction de l'autoritarisme et du bureaucratisme de l'administration ont bloqué toute réforme voulu par la minorité : ouvrière, étudiante et intellectuelle[1292]. L'ordre social ainsi décrit réclamait, non seulement les conditions de vie des ouvriers, mais l'amorce d'un dialogue fructueux qui devrait déboucher sur la participation ouvrière à la gestion des usines. Car, l'écartement de l'ancienne structure a permis la rencontre des individus et la discussion, créatrice des rapports plus humains et fraternels. La réaffirmation de la présence syndicale dans les usines avait exigé pour cette participation. Non seulement les informations nécessaires pour comprendre les problèmes des entreprises, mais aussi le besoin de contrôle par les ouvriers l'exécution du plan de travail. Une mise en place progressive d'une structure, voir d'un dispositif de collaboration entre les ouvriers et les patronats, a vu le jour à cette époque. Mais la forme du dialogue social s'était encore focalisée sur le rapport syndicat des ouvriers-patronat…

De nos jours, le dialogue recouvre une dimension extensive. De plus en plus, les écrits font du dialogue social un mode de gouvernance démocratique dans les entreprises. Les thèses avancées par de Bruno le Tintin développent la question de la démocratie au sein de la population et de l'intervention des salariés sur les conditions de l'organisation du travail et sur les décisions des l'entreprise[1293]. L'exercice du dialogue social, sous ce mode, permettait l'expression directe des travailleurs sur le lieu du travail. Ce qui suppose que le système de représentation syndicale doit incarner l'expression de la démocratique. Les élections et modes de désignation des représentants syndicaux dans les conseils d'administration des entreprises publiques, les recours d'intervention des comités d'entreprise, etc. sont les lieux de l'expression démocratique des travailleurs. La négociation collective et la production d'abord font l'objet de débats permanents et de délibération collective. G. Groux se

[1292] *Ibid.*, pp. 11-23 ; 71-77.
[1293] Cf. B. Tretin, *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Paris, Fayard, 2012.

préoccupe, pour sa part, de la question de la constitutionnalisation du dialogue social pour donner plus d'autonomie entre travailleurs et employeurs[1294]. Il proposait une réforme radicale du marché de travail et des apports entre la négociation collective et la loi pour faire du dialogue social l'un des facteurs décisifs de la compétitivité et de la croissance. La considération que le dialogue social prend de nos jours l'impose comme un modèle institution démocratique et de progrès social[1295].

2.2.1.2. De la dialectique du maître et de l'esclave à l'éthique de discussion

Dans le cheminement de la *Phénoménologie de l'esprit* de Hegel, la dialectique du maître et de l'esclave traduit la réalité authentiquement concrète et pratique de la vie des hommes, faite d'affrontements et de luttes mais qui laisse une ouverture pour la formation de la conscience de soi[1296]. La conscience de soi est simplement celle d'un homme libre, capable de s'assumer et de se déterminer. Cette représentation peut être mise en relation avec des faits sociaux et historiques déterminés où, sans être soi-même ni maître ni esclave, les hommes ont dans leur existence à subir le feu de la dialectique. Cette lecture hégélienne témoigne que des relations de travail témoignent que les relations sont essentiellement conflictuelles mais exprime aussi un mouvement de transformation dans lequel se forme une conscience de soi pour s'affirmer.

Même si la dialectique désigne chez Hegel un mouvement de pensée logique et ontologique où le réel est inséparable de la pensée, elle se limite à une activité théorique, et donc essentiellement très idéaliste. Elle a du mal à intégrer les structures sociales et matérielles de l'homme. C'est ce défi de la réalité matérielle et historique de l'homme que K. Marx a voulu relever en établissant sa conception de la dialectique sur la vie et le travail, comme moyen de la production des richesses et lieu de la réalisation humaine. En affirmant que l'homme s'engage dans le processus de sa réalisation dans la production des richesses par le travail, il dénonce en même temps les obstacles historiques qui freinent sa marche vers

[1294]G. Groux, "De la démocratie sociale à la social-démocratie ?". *Une gagneuse pour le pouvoir social*, Science Po Grenoble, Juillet 2014.
[1295]C. Didry, « L'émergence du dialogue social en Europe : retour sur une innovation institutionnelle méconnu », *L'Année sociologique*, Vol. 59, 2009/2, pp. 417-447.
[1296]Cf. Hegel, *La Phénoménologie de l'esprit*, t. 1, Paris Aubier, 1996.

sa haute promotion. K. Marx entend par ces obstacles, les superstructures d'aliénation qui trouvent leur expression dans le système capitaliste mis en place.

Certes, K. Marx s'est inspiré de la dialectique hégélienne du maître et de l'esclave, comprise comme un mouvement concret de l'histoire dans lequel, le rôle du maître est tenu par le patronat capitaliste et celui de l'esclave par le prolétariat ouvrier. Mais, la spécificité de Marx réside dans le fait qu'il s'est écarté des conclusions idéalistes de la philosophie hégélienne à faire émerger une pleine conscience de soi, à travers l'analyse des conditions mises en place par un système destiné à freiner le progrès de l'homme vers sa propre humanité. Le résultat attendu par Marx, c'est que la lutte des classes aboutit à une nouvelle structuration d'organisation, conduisant vers une société moralement voulue.

Le souci de Marx de faire participer la structure sociale et d'intègre, dans la dynamique de l'histoire, les situations concrètes des protagonistes par la lutte des classes. La divergence des points de vue entre Hegel et Marx constituera un point de développement de toute la philosophie dialectique qui opposera l'école de Francfort à celle de Marseille puis, à l'intérieur de chaque école, la nouvelle génération aux anciens.

L'analyse critique de la philosophie de Hegel et celle de Marx ont permis à Habermas, l'héritier de l'école de Francfort[1297], de savoir que leur opposition ne profite pas à l'activité de communication constructive. En discussion avec Hegel et Marx, il entend développer une critique de la situation sociale, basée sur l'examen de la relation entre le travail et l'interaction[1298].

J. Habermas démontre qu'il est possible de reconstruire des relations dans lequel le langage de la communication supprime les possibilités de conflits au profit des relations complémentaire entre les individus. Les hommes n'ont pas toujours besoin de lutter pour se faire reconnaître. Par la force de communication, ils peuvent établir une relation où la

[1297]Courant de pensée philosophique, prenant corps à Francfort, cette école par de la critique de la philosophie de l'histoire de Hegel et renoue avec nous avec le matérialisme historique de K. Marx, et munie des connaissances théoriques et pratique(cf. J. Habermas, *Théorie et pratique*), élabore une nouvelle théorie critique qui est une prise en compte par la science de la logique sociale de l'interaction: cf. P.-L. Aussoum, *L'école de Fancfort*, Paris, PUF, Coll. : « Que sais-je ? », 1990, pp. 10, 24 et 64.

[1298]Cf. J. Habermas, "Travail et l'interaction", in *La technique et la science comme idéologie*, Paris, Gallimard, 1990, pp 163-211.

conscience de soi devient le fruit d'un entrecroisement de perspectives où l'identité du moi repose sur la reconnaissance réciproque et complémentaire des sujets jusque-là considérés comme opposés. Dans cette perspective, s'élabore une éthique dans laquelle les violences et les luttes cèdent la place à une relation de reconnaissance réciproque qui s'établit par le moyen de la communication. On passe alors de la situation de lutte pour la reconnaissance à une situation de dialogue[1299].

L'essor d'une raison dialogique chez Habermas se manifeste aussi dans la reconstruction du matérialisme historique marxien qu'il se donne volontiers la mission de réviser. Dans l'Après Marx, il bâtit une théorie qui cherche par-là à se débarrasser de certains aspects de la pensée de Marx qu'il ne croit vraiment pas utiles pour intégrer d'autres éléments dans la nouvelle dialectique[1300]. Par ce procédé, il fait découvrir que le concept de superstructure qui se dégage dans la doctrine de Marx appelle à la dynamique de l'évolution des modes de production ; d'où l'importance du savoir pratique dans la dialectique des forces productives et du mode de production. Le savoir pratique semble déterminant pour Habermas dans la mise en œuvre du mouvement qui conduit à un nouveau cadre d'intégration sociale[1301]. Lorsque les conditions d'une structure de classe produisent les conflits, la lutte des classes, les mouvements sociaux et les confrontations politiques, le savoir technique utilisable permettrait de déterminer les moyens de luttes favorables au développement des forces productives et à la construction d'une conscience morale et pratique, dans une perspective d'une nouvelle forme d'intégration sociale.

Nous pouvons alors penser que Habermas rejoint Marx en développent une philosophie orientée vers la raison instrumentale et stratégique. On entend par une action instrumentale et stratégique, une action utilisée pour but d'atteindre un résultat. Dans le contexte marxiste, les actions sont orientées vers la fin de la transformation de la matière et vers l'activité des individus. Sachant que la question de la distribution des biens issus de la production est globalement soumise à l'organisation sociale et renvoie aux attentes et aux intérêts réciproques entre individus, Habermas pense bâtir sa théorie critique de la société plutôt sur les règles d'action communicationnelle. Celles-ci correspondent aux normes d'interaction, fondées sur le langage et orientées vers l'intercompréhension susceptible de conduire à

[1299] *Ibid.*, p. 173.
[1300] Cf. J. Habermas, *Après Marx, l'émancipation ?* trad. J.-M. Palmie, Paris, Fayard, 1976.
[1301] Cf. *Id., Théorie et pratique*, Paris, Payot, 2006.

l'entente[1302]. C'est pourquoi, Habermas s'empresse à distinguer de l'agir stratégique, où chaque agent calcule les moyens et les fins d'atteindre, l'agir communicationnel où les acteurs cherchent à coordonner leurs actions par le moyen des accords qui commencent par la négociation des interprétations mutuelles[1303].

Toutefois, J. Habermas se détache de Marx lorsqu'il abandonne le paradigme de la production au profit de celui de l'agir communicationnel, lieu d'une expérience de « *force sans violence du discours argumentatif qui permet de réaliser l'entente et de susciter le consensus* »[1304]. L'activité communicationnelle chez Habermas renvoie à ce mode d'argument dans lequel les partenaires thématisent leur prétention à la validité qui fait l'objet de litiges. La perspective de la pensée de Habermas se dessine dans le fait qu'il faut abandonner la lutte des classes pour une intercompréhension dans le dialogue où chacun est appelé à valoriser la force de son argument. Celle-ci se mesure dans la capacité à convaincre les participants à une décision et à motiver leur adhésion à la validité d'une prétention.

La rationalité recherchée dans la théorie communicationnelle consisterait alors en une disposition propre à des sujets capables de parler et d'agir se traduira au plan du comportement, dans la capacité à fournir des bonnes raisons au moyen d'arguments. Elle permettrait d'apprécier de façon objective une prétention où la validité est mise à l'épreuve dans la discussion et vise uniquement la recherche coopérative de la vérité. Habermas parvient ainsi à marquer la différence entre la rationalité instrumentale et la rationalité communicationnelle. Il surpasse la rationalité instrumentale, orientée à la recherche théorique d'une finalité, pour proposer une rationalité qui conjugue le système et le vécu social de l'homme. L'agir communicationnel a pour arrière-fond le monde du vécu social, l'univers de l'expérience ordinaire et immédiate qui permet aux agents communicationnels d'expérimenter, dans les interactions courantes, la sociabilité fondée sur l'entente. Ce qui est visé par Habermas, c'est alors cette rationalisation du vécu par l'intégration sociale.

Suivant la logique de cette démonstration, il serait impossible de ne pas reconnaître une certaine évolution dans la doctrine de J. Habermas. De la dialectique du matérialisme historique, elle migre vers une présentation d'un modèle de dialogue basé sur les règles de

[1302]Cf. J. Habermas, *Après Marx, Op. Cit.*, pp. 30-31, 87-89.
[1303]*Id., Théorie de l'agir communicationnel, Op. cit.*, pp. 87-88, 91.
[1304]*Ibid.*, pp 26-27.

l'agir communicationnel. Telle qu'elle s'est présentée, la dialectique de la communication nous approche de l'idée du dialogue social puisqu'elle s'intéresse à une vie sociale bâtie sur les normes et principes de communication. Mais par le fait même, sa pensée relève d'un idéalisme authentiquement linguistique qui dilue les aspects conflictuels et qui caractérise le modèle hégélien et marxien.

Dans les commentaires qui lui sont consacrés, N. Gérard fait savoir que J. Habermas propose en fait une *« pragmatique de la communication »* qui est supposée dépasser les contradictions et les oppositions entre les individus de différents groupes[1305]. Il admet en effet que les discussions entre individus, appartenant à des communautés différentes, ne peuvent permettre à elles seules de faire triompher une communication véritablement universelle. Seules les personnes, qui ont été socialisées au sein d'une même communauté et qui ont partagé les mêmes expériences fondatrices, peuvent véritablement parler la même langue. Toutefois, Habermas pense que cet obstacle n'est pas insurmontable à la communication universelle. Les individus peuvent acquérir une autre *« langue maternelle »* et s'ils acceptent encore d'abandonner une identité fixe et rigide, au profit d'une identité flexible, en reliant les langues et les rationalités de ces deux mondes d'origine, ils peuvent parvenir à fonder un seul horizon élargi d'une intercompréhension possible.

La pensée de J. Habermas se résume en ceci que la communication est essentielle pour éviter les conflits. De ce fait, les idées de Habermas pourraient être utilisées dans le sens du dialogue social comme un instrument de prévention des conflits, en minimisant les possibilités avoir les conflits. Mais sa philosophie témoigne d'une méconnaissance que les conflits sont inhérents à l'existence humaine. C'est à ce niveau que se démarquera une philosophie récente développée par A. Honneth et Y. Schwartz qui proposent chacun une version de la communication telle qu'elle peut se déployer dans la sphère de l'activité humaine et sociale.

Dans la *Société du mépris*[1306], A. Honneth élabore une nouvelle théorie critique dela société en s'appuyant sur la théorie de l'agir communicationnel. Il critique celle-ci en l'accusant d'être privée du caractère conflictuel des relations existentielles et des formes

[1305]Cf. N. Gerard, *Jürgen Habermas, De l'éthique de la discussion*. Trad. M. Hunyadi, Paris, Cerf, coll. « Passages », 1992.
[1306]A. Honneth, *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte, 2006.

d'organisation structurelle dans laquelle peut prendre forment le dialogue communicationnel efficace. C'est pourquoi, il entend d'élaborer un modèle du conflit social sur lequel il est possible d'asseoir une nouvelle philosophie de la communication.

À la différence de celle d'Habermas, la nouvelle théorie critique de la société d'A. Honneth accordera une place prépondérante au corps social[1307]. Il présuppose que l'organisation de la société est un indicateur majeur de la manière selon laquelle les individus se comportent. Pour ainsi dire, l'agir social se manifeste dans la structure de l'espace matériel où les individus entretiennent leurs relations. De sorte, l'on ne pourrait envisager analyser les rapports sans pour autant prendre en considération cette structure qui modèle leur physique et leur psychisme ; raison pour laquelle, Honneth n'hésite pas à voir dans les interactions humaines le rôle que jouent les structures sociales. La dimension corporelle de nos comportements assure une fonction capitale dans l'interaction. Elle est plus importante pour comprendre les conflits sociaux et, en réponse, les modes de revendications de la reconnaissance et de communication.

Reprenant le thème classique de lutte des classes de K. Marx, qu'il resitue dans la perspective de la reconnaissance, A. Honneth n'entend pas réduire l'évolution historique de la société à une dialectique non conflictuelle, comme c'était le cas dans la philosophie habermasienne[1308]. Car, il pense que les conflits sont le point de départ pour comprendre leur portée morale et enclencher un processus d'intégration sociale. La place accordée aux conflits permettrait d'accroître les chances de la communication authentique et de susciter la compréhension d'un conflit moral entre les classes sociales. On voit à ce niveau que l'évolution historique chez Honneth consiste en une interaction entre les groupes sociaux qui, engagés dans une communication, négocient la nouvelle organisation de la production sociale. La rationalité qui se dégage de cette communication dialectique provient alors de ce processus conflictuel qui structure l'organisation institutionnelle et de l'interaction entre les groupes sociaux.

[1307] *Ibid.* : Le caractère corporel joue un rôle non seulement de manière générique mais aussi de manière structurelle dans toutes nos interactions, de sorte que nous gérons et modelons nos interactions dans une large mesure au moyen de geste expressifs corporels.

[1308] L'agir communicationnel renvoie *" à l'expérience centrale de cette force sans violence du discours argumentatif, qui permet de réaliser l'entente et de susciter le consensus"*; cf. J. Habermas, *Théorie de l'agir communicationnel, Op. Cit.*, pp. 20-27.

De même, les conflits sociaux sont des éléments déclencheurs d'un processus d'intégration porté par les revendications morales, lorsqu'ils sont effectivement articulés dans la visée d'une reconnaissance mutuelle.

Honneth pense faire reposer la communication non pas uniquement sur la forme du langage mais sur des formes non linguistiques. Or, dans la perspective habermasienne, le respect des normes ou encore des règles du langage dans la communication sont de tendance à occulter les dimensions expérimentales ; lesquelles sont plutôt d'ordre physique et psychologique. Il importe donc dans le cadre d'une grammaire des conflits sociaux, d'élargir le paradigme de la communication à d'autres formes possibles qui proviendraient de l'expérience pratique. Cette critique amène à explorer la voie d'un dialogue orienté vers une dynamique sociale qui accorde la place aux conflits. La suppression de la dimension conflictuelle dans la philosophie communicationnelle de Habermas n'a pas permis de restituer les expériences négatives. Celles-ci sont porteuses d'un potentiel de transformation d'ordre social.

En faisant émerger une conception conflictuelle et expérimentale, plutôt que consensuelle de l'agir communicationnel, A. Honneth a pour objectif de revaloriser les luttes de reconnaissance qui pourrait trouver leur solution dans un dialogue constructif qui fait avancer les interlocuteurs vers une reconnaissance réciproque[1309]. La lutte pour la reconnaissance s'oppose à sa négation, c'est-à-dire au mépris de la reconnaissance sous toutes ses formes. Ce qu'A. Honneth évoque sous le vocable de "*mépris*", ce sont en réalité ces structures d'injustices, mises en place par nos sociétés contemporaines. Elles abritent toutes les violations des attentes et principes de justice ou le déni des droits par le mimétisme social. Face à ces sociétés de mépris, A. Honneth a l'ultime conviction qu'il existe aussi des institutions de la reconnaissance qui donnent un caractère plus expressif à la liberté sociale, aux relations entre personnes et dans les systèmes de marché et de l'espace public démocratique.

Mais la nouvelle théorie critique d'Honneth n'est pas non plus exempte de reproche. En accordant un rôle déterminant à la lutte de reconnaissance, Honneth fait reposer son analyse sur l'unique principe, au risque de délaisser l'ensemble de phénomènes sociaux. Il convient

[1309]Cf. A. Honneth, *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Cerf, 2010.

aussi de signaler que la notion de la lutte de reconnaissance, à laquelle il fait d'ailleurs souvent référence, est si complexe qu'elle puisse fonctionner comme idéologique et être mobilisée à des fins stratégiques. En plus, il ne serait pas très raisonnable d'absolutiser la capacité de la reconnaissance dans la restauration de la justice sociale et dans des situations où les enjeux de la lutte sociale sont autant nombreux. Il serait alors préférable d'envisager un système qui permet que, en face des structures d'injustices, la reconnaissance mutuelle réclame le respect des droits puis la reconnaissance culturelle et sociale. Le manquement constaté dans l'analyse d'A. Honneth semble trouver réponse dans la dramatique de l'activité de Schwartz.

Dans une approche *ergologique*, Y. Schwartz tente de prouver que dans le travail se vie le drame humaine[1310]. L'ergologie est une méthode qui fait recours à une pluralité des sciences pour l'explorer l'activité humaine, en situant son objet d'étude à entre la vie et le travail[1311]. Elle se développe, en partant de la philosophie marxienne pour accorde une place croissante au dialogue.

D'une certaine manière, Schwartz rejoint sur ce point Honneth dans le développement de l'idée de la structure de mépris qu'il qualifie d'utopie sociale dans laquelle le principe d'égalité des travailleurs/citoyens, composant un seul peuple, est une référence qui admet l'existence des inégalités au sein de la société. Toutefois, son insistance sur le débat sur les normes et valeurs le rapproche de la pragmatique universelle de Habermas mais il s'éloigne de son prédécesseur lorsqu'il élargit le dialogue en intégrant la dimension politique. Il le situe dans une large problématique de la gouvernance démocratique. Par ce fait, il donne à penser que la pragmatique universelle de Habermas ne pourrait pas se faire si elle ne prenne pas en considération les situations concrètes dans lesquelles s'exprime le drame humain.

Par ailleurs, l'approche ergologique utilisée par Schwartz permet d'engager un certain nombre de débats sur l'écart entre le travail prescrit et le travail réel. Cet écart renvoie à l'activité comparant une multitude de rationalités différentes. Le problème est que certains débats de type monologique mettent en œuvre une discussion de soi à soi et concerne l'usage du corps-soi. Alors que d'autres établissent un type de dialogue qui implique une relation de

[1310]Cf. Y. Schwartz, *Reconnaissances du travail*, Paris, PUF, 1997. *Id.*, *Travail et philosophie*, Toulouse, Octares, 1992.
[1311]*Id.*, *La paradigme ergologique*, Toulouse, Octares, 2000. *Idem*, "Manifeste pour un ergo-engagement", L'activité en dialogue. Entretiens sur l'activité humaine, Toulouse, Octares, 1992.

soi à autrui et vise le bien être ensemble du corps social. Or, l'individu ou encore le corps-soi est entrelacé dans des rapports multiples ; ce qui lui impose une contrainte d'envisager son activité sous l'angle à la fois mental, social, institutionnel, temporel, rationnel etc.

De cette analyse, il ressort que la notion de dialogue est dynamique et évolutive. Elle trouve son ancrage dans la philosophie hégélienne et marxienne qui témoigne de la violence. Mais dans son approfondissement dans les débats entre écoles, elle manifeste de la violence pour la reconnaissance et pour la communication. L'école de Francfort, avec Habermas notamment, substitue les rapports de forces la recherche de l'entente. Tandis que celle de Marseille, par l'entremise d'A. Honneth, ne partage pas cette conception de dialogue non dialectique. Elle trouve l'intérêt d'intégrer les conflits dans le processus de discussion et d'intégration sociale. A cette perspective s'ajoute celle d'Y. Schwarts qui met à profit les conflits et luttes sociales comme les structures de participation.

2.2. Difficulté d'un référent commun

La rationalisation du champ des relations professionnelles nécessite de travailler davantage sur le dialogue social. L'adoption du dialogue social comme un référent commun permet d'obtenir un accord sur la manière les procédures de négociation entre les parties. Mais l'option d'un référent commun dissimule aussi certaines complexités qu'il faut à présent étudier.

L'essor du dialogue social, dans le monde aujourd'hui, fait engendrer certainement le besoin de l'institutionnaliser et de le standardiser, c'est-à-dire uniformiser les textes de lois et procédures qui autorisent les partenaires sociaux à conduire des accords qui règlent leur rapport de travail. Comparativement aux États africains, on constate dans les pays européens une véritable « révolution institutionnelle » qui modifie considérablement les modes d'intervention de l'État sur la négociation collective[1312]. Cette révolution institutionnelle fait accroître l'autonomie de la négociation, face au législateur, donne lieu de façon inédite à un

[1312]Cf. P. Martin. « Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne », in P. Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007. Lire aussi l'article : A. Mias, « Du dialogue social européen au travail législatif communautaire : Maastricht, ou le syndical saisi par le politique », *Droit et société*, 2004/3 (n°58), pp. 657-680.

nouvel *« ordre social »* démocratique, celui de l'*« action publique négociée »*[1313]. Cet aspect témoigne d'une évolution et, pour reprendre B. Grazier, une marche *« vers un nouveau mode social »* où on assiste à la redéfinition des liens politiques où les régulations sociales sont réellement liées notamment à la notion de contrat et à la production d'accords collectifs[1314]. Dans ce *nouvel ordre social*, le dialogue social devient un élément référent qui prend des nouvelles dimensions du politique[1315].

C'est faire le choix d'un référent permettant une « implication multidimensionnelle » en ceci qu'elle n'atrophie pas d'emblée l'identité spécifique propre à chaque acteur. Mais cette ouverture suppose, pour être réelle, un cadre procédural adéquat qui consacre un meilleur accès à la discussion de tous les acteurs concernés en évitant que le processus ne soit cadenassé d'entrée de jeu par les intérêts d'un des acteurs en présence

En étudiant *« le processus d'harmonisation du dialogue social dans le secteur du sport »* ces dernières années en France, S. Buisine relève les difficultés liées à la nature du dialogue social, à liberté des acteurs et de leur situation sociale, culturelle et économique[1316]. Se référant aux travaux de Strauss[1317], les difficultés sont d'abord inhérentes à la nature même du dialogue social comme le lieu de l'acceptation des controverses : la négociation collective comme un épicentre des confrontations sociales au cours desquelles les acteurs sociaux s'opposent et/ou s'accordent sur un cadre formel temporaire[1318].

Or, le dialogue social intervient les plus souvent dans les situations différentes et il n'existe aucun référent pour les acteurs ni un modèle sur lequel il est possible de l'instituer. Le dialogue social implique la liberté syndicale et le droit à la négociation collective prend en compte la diversité culturelle, historique, économique et politique des acteurs et de chaque pays. Les principes primordiaux de la liberté syndicale et du droit aux négociations collectives demeurent les mêmes mais il n'existe pas de modèle de dialogue social valable pour tous les cas de figure qui puisse être immédiatement transposé à tous.

[1313]G. Groux (s/d), L'action publique négociée. Approche à partir des « 35 heures ». France Europe, Paris, l'Harmattan, coll. « Logique politique », 2001.
[1314]B. Grazier, une marche *« vers un nouveau*
[1315]L. Duclos, G. Groux et O. Mériaux (s/d), Les nouvelles dimensions du politique : relations professionnelles et régulations sociales, Paris, LGDJ, 2009.
[1316]Cf. S. Buisine, « Le processus d'harmonisation du dialogue social dans le sport professionnel. L'élaboration du chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport (enquête) » Terrains travaux, n°14, 2008/1, P. 109-126.
[1317]Cf. A. Stauss, La trame de la négociation, Paris, l'Harmattan, 1992.
[1318]S. Buisine, *Op. Cit.*, p. 110.

2.3. Actions collectives et problème ethnique

L'observateur de la politique africaine peut s'émerveiller d'une invention créative des institutions démocratiques sur le continent[1319]. Les conférences nationales, ces forums de discussions et de négociations politiques qui avaient fait la renommée des Africains dans les années quatre-vingt-dix, donnaient lieu à des consultations populaires débouchant sur l'adoption du multipartisme et sur les élections présidentielles et législatives régulières. Dans certains États, le processus a fait aboutir à l'alternance et à la mise place des parlements multipartites, dotés d'un pouvoir réel. Les commissions électorales nationales et indépendantes sont créées pour assurer et garantir la transparence des élections, etc.

Si, pour certains, ces réalisations institutionnelles semblent contraster avec la volonté réelle des acteurs d'accorder la crédibilité au jeu démocratique, il faudrait évoquer un problème d'intégration des valeurs démocratiques dans le contexte pratique de la politique africaine. Ces problèmes peuvent être expliqués par des nombreuses incohérences entre les bases théoriques de la démocratie institutionnelle avec la réalité socioculturelle plus complexe. Non seulement non seulement ces problèmes constituent des obstacles au projet démocratique mais un enjeu majeur pour la transformation du dialogue social en un instrument d'intégration des valeurs démocratiques ?

Les études menées par des historiens, anthropologues et sociologues africains et africanistes J.-F. Bayart, T. K. Biya, J. Rex, R. Otayek, E. M'Bokolo, J.-L. Amselle, C. Coulon F. Akides, etc. tentent d'expliquer que le problème résiderait dans *la constitution des États démocratiques, en lien avec la question des identités ethniques et de l'unité du peuple qui gouverne. L'argument principal consiste à dire que l'Afrique entière est composée des États coloniaux dont les frontières ne respectent pas les limites de la réalité sociolinguistique et éthique des peuples. L*a pluralité ethnique serait une réalité à part, difficilement conciliable

[1319]Les travaux de nombreux juristes ont fait état de progression de la démocratie institutionnelle en Afrique ; voir B. Guèye, « La démocratie en Afrique : succès et résistances ", *Loc. Cit.*, pp. 5-26. Darracq V., Magnani V., « Les élections en Afrique : un mirage démocratique ? », *Loc.Cit.*, pp. 839-850.

avec la conception moderne de l'État et de la démocratie libérale[1320]. La problématique de la démocratie se trouve ainsi posée : l*a démocratie concurrentielle et multipartite peut-elle réellement s'appliquer dans un contexte de guerres tribales à répétition et de clivages ethniques ?* Comment articuler la démocratie libérale et l'ethnicité ?

On entend par *« ethnie »* une appartenance à un groupe ou à une ère culturelle quelconque : ethnie, clan, tribu, région, etc. Mais d'une manière extensive, E. Yenshu Vubo assimile aux ethnies certaines catégories religieuses, socio-économiques, culturelles et linguistiques[1321]. L'ethnicité désigne, de manière générale, les faits sociaux et politiques associées à cette catégorisation et le mouvement idéologique qui les accompagnent.

Pour les historiens et anthropologues africanistes, R. Otayek, E. M'Bokolo & J.-L. Amselle, C. Coulon et J.-F. Bayart lui-même, Le problème qui intervient est celui de la définition du statut de l'ethnie ou de l'ethnicité dans le contexte de la modernisation de la politique et de la construction de l'État démocratique[1322]. Ce problème a été perçu de manière similaire à la difficile gestion de la diversité culturelle dans un projet d'assimilation aux États-Unis, au défi de l'immigration en Europe et à celui de la confrontation entre différentes communautés qui se définissent par rapport à la religion, à la culture ou aux langues en Asie. En Afrique, particulièrement, le problème se manifeste en termes de gestion difficile de la diversité culturelle au sein de l'État et de celle des rapports entre les groupes ethniques et les institutions étatiques. Car, l'ethnie est souvent considérée comme une entrave dans ses rapports avec l'Etat et obstacle à la démocratie[1323].

Lorsque l'ethnicité est analysée en termes d'identité nationale et de citoyenneté, il est évident qu'elle s'oppose aux institutions démocratiques modernes. Alors que la démocratie admet la diversité, le recours à l'ethnicité entraîne l'exclusion des autres entités éthiques ou

---

[1320]Cf. J-F Bayart, L*'État en Afrique. La politique du ventre*, Paris, Libarairie Arthème Fayard, 1989, p. 66.
[1321]Cf. E. Y. Vubo, *Ethnicisation du domaine public et construction de l'État : pistes pour transcender une antinomie*, Yaoundé, Cameroun, CODESRIA, 2008.
[1322]Voir les travaux des historiens et anthropologues africanistes tels que : R. Otayek, *Identité et démocratie dans un monde global*, Paris, Presses de Sciences Po, 2000. *E.* M'Bokolo J.-L. Amselle(dir.), *Au cœur de l'ethnie*, Paris, La Découverte, 1989. C. Coulon, "Les dynamiques de l'ethnicité en Afrique noire", pp.37-53 in P. Birnbaum (dir.), *Sociologie des nationalismes*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997. J.-F. Bayart, *L'illusion identitaire*, Paris, Fayard, 1996.
[1323]Cf. G. A. Matsanda, « La nouvelle édification de l'État à l'épreuve de l'ethnicité : esquisse de solutions pour la République Démocratique du Congo », *Fédéralisme, Régionalisme*, vol. 5, 2004-2005.

groupes sociaux, notamment celles des minorités. Ce problème expose la question de la reconnaissance et de l'exercice de leurs droits en tant que citoyens ; c'est-à-dire, celle de leur participation dans la démocratie.

Il apparaît aussi, dans cette représentation historique et anthropologique, une dénonciation de l'instrumentalisation politique du phénomène éthique en Afrique. La plupart des historiens et anthropologues ont été unanimes pour affirmer que le phénomène n'est pas le produit de la persistance d'une tradition africaine. François Bayart notait que l'Afrique précoloniale n'était pas constituée des ethnies closes sur elles-mêmes mais enchaîne de sociétés pluriethniques et en étroite interdépendance[1324]. Une telle conception de l'ethnie n'est pas contraire à celle de l'État moderne et pourrait facilement s'adapter au régime multipartisme. Mais la cristallisation des identités ethniques contemporaines laisse apparaître les clivages historiques sociaux, régulièrement entretenus par les pratiques coloniales et relayée par les élites au pouvoir. Pour Biaya, ces phénomènes constituent des pratiques anti-démocratiques et de formes de totalitarisme lorsqu'ils sont soutenus par des ambitions personnelles ou des intérêts des groupes. Ce sont des éléments de « conflictualité politique » qui se présentent en termes de défis à relever pour la réussite de la démocratisation en Afrique[1325].

Mais la justification des faits historiques, uniquement par la colonisation, sont contestables. Il faudrait se poser la question si le problème de la démocratie en Afrique francophone peut réellement s'expliquer par le manque d'adaptation des principes de la démocratie à la réalité.

Il devrait, à première vue, exister un manque d'adaptation parfaite entre les appartenances ethniques et l'adhésion politique et que cette situation est imputable à la pratique de la politique coloniale. En étudiant les sources de l'ultranationalisme ivoirien actuel, R. Banegas reconnaît la responsabilité de la colonisation dans la formation des identités ethniques : l'État colonial a joué un rôle crucial dans la formation des identités

[1324]Cf. J.-F. Bayart, « La problématique de la démocratie en Afrique noire "La Baule et puis après ?" », *Loc. Cit*., p. 7.
[1325]T. K. Biaya, "Le pouvoir ethnique. Concept, lieux d'énonciation et pratiques contre l'État dans la modernité africaine. Analyse comparée des Mourides (Sénégal) et Luba (Congo-Zaïre) "*Anthropologie et Sociétés*, vol. 22, 1998, pp. 105-135.

ethniques et leur traduction dans l'espace territorial et mental du pouvoir[1326]. Avec l'apparition de l'État moderne, en effet, certains acteurs africains, agents administratifs ou de l'ordre et élus africains se voyaient déléguer l'autorité sur les autres par une administration local. Les nouveaux enjeux, de contrôler l'État et d'exercer le pouvoir, faisait émerger le besoin de regroupements collectifs en vue de s'approprier de l'appareil étatique.

Avec la nouvelle vague de la démocratisation actuelle de l'Afrique, les facteurs culturels demeurent un réflexe électoral et un enjeu politique majeurs dans la plupart des pays africains. C'est ce qui explique en partie, selon Bernault, la constitution des partis politiques à caractères ethniques[1327]. Il va de soi, dans ce cas, que la compétition électorale se fait selon l'imaginaire ethnique hérité de la colonisation : pour se présenter aux élections, les élites africaines exploitent pour leur compte les statuts coloniaux que leur avait attribué l'administrateur colonial. A cela, s'ajoute l'ampleur du rôle joué par le clientélisme dans les consultations électorales : l'introduction de l'argent pour favoriser la victoire d'un candidat dans une région autre que la sienne. D'autres auteurs ont *témoigné* que les choix politiques ne sont pas finalement guidés par les opinions idéologiques des partis ou des convictions politiques mais par des considérations régionalistes et ethniques. F. Wissman a rendu compte de vote ethnique au Congo*[1328]*. Leurs constats rejoignent d'ailleurs celui d'A. J. Wiseman sur le cas général en Afrique*[1329]*. Dans une analyse sociologique du phénomène, Francis Akides retrouve dans le recours aux ethnies un appui politique et des énergies incontournables*[1330]*. De même que, les disputes autour des élections prennent forme de violences ou de conflits interethniques et intercommunautaires, comme c'était le cas du Gabon, de la Côte d'Ivoire et du Congo Brazzaville.

Ces approches apparaissent évidemment comme des obstacles à la modernité et à la démocratie. Elles posent, en termes éthiques, la question de valeurs démocratiques fondée sur

[1326]R. Banegas, "Aux sources de l'ultranationalisme ivoirien : historicité coloniale et post-coloniale de la citoyenneté", in *Côte d'Ivoire : les jeunes 'se lèvent en hommes'. Anticolonialisme et ultranationalisme chez les Jeunes patriotes d'Abidjan*, Paris, CERI, 2007, p. 20.
[1327]F. Bernault, *Démocraties ambiguës en Afrique centrale : Congo et Gabon, 1945-1995*, Paris, Karthala, 1996.
[1328]F. Weissman, *Élection présidentielle de 1992 au Congo : entreprise politique et mobilisation électorale*. - Bordeaux : Institut d'études politiques, 1993/ Texte remanié de : Mém. IEP : Paris, Centre d'étude d'Afrique noire, 1992-1993.
[1329]Cf. J. A. Wisman, "Early Post-redemocratisation Elections in Africa", Electional *Studies*, 11 (4), 1992.
[1330]Cf. F., Akidès, *Les mirages de la démocratie en Afrique subsaharienne francophone*, Dakar, CODESRIA, 1995.

l'acceptation, l'inclusion et la participation des acteurs et permet une renégociation postcoloniale de la citoyenneté. Mais, face à la thèse de la forme d'État artificiellement constitué qui serait inadaptée à la réalité culturelle africaine, l'observation empirique nous propose d'autres analyses possibles.

Paradoxalement, le cadre de l'État-nation, souvent décrié comme artificiel, n'a pas été radicalement remis en cause[1331]. Les douloureuses épreuves de guerre civile, qu'ont connue certains États africains, tels que le Tchad, la Côte d'Ivoire et récemment la RCA pour ne citer que les États francophones, et les velléités indépendantistes en Casamance au Sénégal, de la région du *Nord et Ouest anglophone* du Cameroun et les fang au Gabon[1332], n'ont pas conduit à la sécession. La volonté de vivre ensemble a toujours été réaffirmée. C'est ce qui nous amène à s'accorder avec lui que cette hypothèse de " l'extraïté de l'Etat" s'apparente à la rhétorique de la diplomatie du chantage, qui consiste à culpabiliser l'ancien maître pour obtenir de lui un soutient (financière, militaire et autres) mais qui, en même temps, minimise la responsabilité des Africains eux-mêmes d'organiser politiquement leurs sociétés[1333]. La réussite de la démocratie dépend donc de la capacité des Africains de dépasserles frontières du passé.

Statistiquement parlant, il est difficile d'assurer que la diversité culturelle ou ethnique peut nuire à l'unité nationale. Les pays, qui ont une population numériquement réduite, n'ont pas offert un modèle d'un Etat-nation. Le Rwanda n'a seulement que deux ethnies : Hutu et Tutsi. Il n'a pas réalisé l'unité nationale. Il finit par le génocide[1334]. Par contre d'autres pays offrent un exemple d'unité malgré leur diversité culturelle. L'Afrique du sud, la nation arc-en-ciel, a donné un exemple de diversité culturelle qui s'articule bien avec la démocratie. Le Cameroun compte, parmi sa population, plus de deux cent ethnies qui cohabitent en semble. Ces quelques exemples suffissent pour confirmer que la réduction numérique des ethnies ne facilite pas forcement leur intégration dans l'État-nation. Or, le facteur d'unité est important pour parler de la démocratie. Car, c'est un peuple unit qui gouverne ensemble. L'évocation des concepts tels que l'intégration, la cohabitation et l'unité nationale nous renvoie automatiquement à l'idée d'organisation politique. Il faudrait trouver, sur le terrain de la

[1331]Bayard, *Ibid*., p.
[1332]G. Rossatanga-Rignaut, "Faut-il avoir peur des Fangs ? De la démocratisation et de l'ethnisme au Gabon", *Droit et culture*, n°26, 1993, pp.235-256.
[1333]Bayard, *Op. Cit.*, p.
[1334]Cf. G. *Prunier, Rwanda, le génocide*, Paris, Dagorno, 1998.

pratique politique, l'articulation entre les différences culturelles et l'égalité des personnes, c'est-à-dire une forme de citoyenneté qui permet une participation au pouvoir démocratique.

Les conclusions des historiens et anthropologues africanistes et autre ne peuvent pas tenir si l'on considère d'autres aspects du problème de la démocratie en Afrique. Quelles que soient les justifications, tendant à expliquer l'origine du mal démocratique en Afrique par la colonisation, le problème semble apparaître sous d'autres angles : 1) le rôle des ethnies dans l'organisation politique en Afrique et 2) l'autorité du chef, en rapport avec la place des institutions démocratiques. Plus amplement que possible, 3) ce phénomène doit être compris comme la manifestation des problèmes d'organisation ou d'action collective en Afrique. Et tant que problème d'organisation, il est très probable d'y rattacher le manque de conviction politique des Africains francophones, et de leur fidélité aux principes de la démocratie, constitutionnellement proclamés.

Quelles que soient les justifications, tendant à expliquer l'origine du mal démocratique en Afrique par la colonisation, le problème semble apparaître sous d'autres angles : le rôle des ethnies dans l'organisation politique en Afrique et l'autorité du chef, en rapport avec la place des institutions démocratiques. Plus amplement que possible, ce phénomène doit être compris comme la manifestation des problèmes d'organisation ou d'action collective dans l'espace public africain. Et tant que problème d'organisation, il est très probable d'y rattacher le manque de conviction politique des Africains francophones, et de leur fidélité aux principes de la démocratie, constitutionnellement proclamés.

2. 3.1. L'autorité du chef et son rapport avec les institutions démocratiques

Nous entendons par *« l'autorité du chef »*, le pouvoir de commander, c'est-à-dire de prendre les décisions et de se faire obéir. Si le chef est celui qui exerce l'autorité, en orientant la direction des affaires publiques, l'expression *« l'autorité du chef »* s'applique à tout dispositif qui permet d'exercer le pouvoir politique en général. Dans les régimes démocratiques en particulier, puisque les pouvoirs sont partagés, le terme désigne le pouvoir qu'ont les dirigeants de dicter les lois, de les exécuter et de contrôler leur administration. Le terme chef est à comprendre dans le sens large de gouvernants ou de représentants, élus ou

non, qui assurent le fonctionnement de l'appareil étatique et la médiation entre les pouvoirs publics et le peuple.

Il s'agit ici d'étudier le statut du chef dans nos institutions modernes et, partant, celui des gouvernants en général. Ceci est important dans le cadre d'une réflexion sur la démocratie, régime reposant pour essentiel sur le principe de l'État de droit ou les lois élaborées et votées par tous s'imposent aussi bien au chef qu'aux sujets. La question est de savoir si, en Afrique, la conception du pouvoir et ses attributs à celui qui l'exerce ont-ils obéi à ce principe démocratique d'un pouvoir partagé ?

Dans la tradition philosophique politique et morale, la justification de l'autorité du chef apparaît comme une justification par défaut. Socrate semble songer à la figure d'un sage pour une bonne organisation de la cité. Il serait possible, dans ce cas, d'imaginer en politique un chef parfait, capable de décider ce qui est meilleur pour les autres. La figure du chef chez Platon, est identifiée à celle du philosophe-roi qui est supposé avoir la connaissance parfaite de la réalité et celle du bien[1335]. Se rendant compte de la difficulté réelle des hommes à administrer les affaires de l'État, du moment où la législation et la moralité étaient corrompues et où tout marchait à la dérive, Platon pense que seul le philosophe-roi pourrait mener la politique et réaliser la justice dans la cité. Toutefois, Platon met en garde les idées produites par une *« rationalité »* parfois coupée de la réalité humaine. Elle ne peut mener qu'aux pires dérives et aux prémisses d'une véritable État totalitaire. Alors qu'Aristote s'en remet à des règles pour des raisons bien connues. Le bien auquel visent les autres penseurs se trouve dans la raison immanente[1336]. Avec Aristote, en effet, le décisionisme prudent est mis en rapport avec le principe d'action pratique[1337]. Ici, le problème se pose de manière radicale. Même, dans la main d'un chef parfait, ce n'est pas facile par rapport aux exigences de la cité. Même si l'idéal existait, il revient aux individus de décider. Ce qui implique de réfléchir sur l'ordre politique, non pas comme l'ordre de commandement mais de la participation. Il y a donc la transition d'un modèle d'ordre où le chef commande de manière discrétionnaire et l'ordre dans lequel les institutions sont sollicitées pour que les règles s'appliquent de manière démocratique.

[1335]Cf. Platon, *La République*, Livre V, Les belles-Lettres, pp. 62-66.
[1336]Cf. Aristote, *Politique*, Trad. Thurot, 1950, PUF, 1950.
[1337]*Ibid.*, p.

Or, en Afrique francophone, les institutions sont saisies pour assurer la régulation de la classe politique à l'avantage du Chef de l'État, en lui garantissant une autonomisation optimale par rapport à celle-ci et en lui conférant une position d'arbitre suprême[1338]. Le problème s'est posé en droit en droit constitutionnel, au moment de l'élaboration des nouvelles constitutions démocratiques, et s'est illustré par le débat sur le statut du président de la république. Quelle est la place et quels les chefs d'État ont-ils à jouer dans le nouveau dispositif ? Sur quel régime faut-ilconstruire les nouvelles démocraties africaines : présidentialiste, présidentiel, semi-présidentiel ou parlementaire ? Ce débat a permis à F. Hourquebi de découvrir qu'il se dessine une tendance générale des pays africains vers la prééminence présidentielle[1339]. Ceci entraîne des effets immédiats dans la rédaction des constitutions des pays africain accordant aux chefs de l'État des pouvoirs exorbitants[1340]. La particularité du constitutionnalisme africain semble s'inscrire de manière globale dans cette logique[1341]. Depuis l'indépendance, la prépondérance immodérée du chef de l'État et sa forte présence occupe la place dans le système politique et les réformes politiques des années 1990 n'ont pas réussi à faire disparaitre cette tendance. Quels sont les arguments mobilisés à cet effet ?

Les arguments de type politique évoquent l'idée d'un président de la république fort, capable de garantir l'ordre et la restauration de l'État. Celle-ci s'explique par le contexte politique, institutionnel et social conjoncturellement difficile : la situation sécuritaire fragile et le risque de division élevé, causé par la montée des revendications identitaires et la politisation des référents identitaires[1342].

D'autres raisons relèvent du fond culturel africain. F. J. Aivo remarque à cet effet que le statut du chef de l'État, à l'exemple du chef coutumier, revoie à sa fonction symbolique, voir patrimoniale de la société[1343]. Les études anthropologiques et sociologiques des

[1338]Cf. F. Bayart, « La problématique de la démocratie en Afrique noire », *Loc. Cit.*, p. 12.
[1339]Cf. F. Hourquebi, « Quel stat constitutionnel pour le chef de l'État africain ? Entre principes théoriques et pratique du pouvoir », in *Afrique contemporaine*, n°242,2/2012, pp. 73-86.
[1340]Cf. J. B. De Gaudusson, « Quel statut constitutionnel pour le chef d'État en Afrique ? », *Le nouveau constitutionnalisme ? Mélanges en l'honneur de Génard Conac*, Paris, *economia*, 2001, pp. 328-337.
[1341]Cf. F. J. Aivo, Le Président de la République en Afrique noire francophone. Genèse, mutations et avenir de la fonction, Paris, *L'harmattan*, 1996.
[1342]Cf. R.Otayek, La démocratie entre mobilisations identitaires et besoin d'État : y a-t-il une « exception » africaine?, *Autrepart* (10), 1999, pp. 5-22.
[1343]Cf. F. J. Aivo, *Loc Cit.*

manifestations du fait politique en Afrique de G. Balandier viennent certifier ce constat[1344]. Celui-ci découvre, en effet, que le pouvoir politique en Afrique est fondamentalement lié à la caractéristique des structures sociales. Par le pouvoir, la société est saisie en tant qu'unité, ordre et permanence. Elle est appréhendée dans la tradition du côté de l'idéal, comme garante de la sécurité collective et pur reflet des us, coutumes et lois, et considérée comme une valeur supérieure et contraignante. Cette conception modèle la compréhension de l'autorité du chef. Le chef est destiné à assurer la fonction de la société.

Selon les mêmes études anthropologiques de Balandier, la fonction sociétale du chef s'accompagne régulièrement par les rituels, les oripeaux et mythe qui lui donnent une dimension religieuse[1345]. Dans les sociétés de type clanique, le culte des ancêtres assure en général la sacralisation du pouvoir. Le chef du clan ou du lignage est le point de liaison entre les ancêtres et la société. Cela est encore plus illustratif, dans les sociétés où il existe une centralisation du pouvoir, le rapport entre ce dernier et l'ordre sacré devient visible. Ce qui veut dire que le chef, non seulement assure l'ordre social mais est aussi investi du pouvoir sacré de veiller sur le lien qui lie la société avec les ancêtres. Investi de ce pouvoir sacré, le chef règne de manière unique. L'exemple du roi chez les Kula au Congo suggère que le roi se retrouve au sommet, à distance. Chez les Bas-Congo, les Bamiléké au Cameroun et les Mossis au Burkina Faso, le souverain s'insère dans un univers par des rituels qui lui donnent une position supérieure et séparé des autres. Selon certains rituels, le souverain se situe en marge des rapports sociaux dont il assure la régulation. Il devient le fondateur d'une structure sociale nouvelle et symbolise un pouvoir élargi et contraignante. Selon ces explications, les instruments ne font que reprendre certains de ces aspects culturels pour des buts stratégiques, purement politiques. Que faut-il dire de ces arguments ?

À la lumière de ces travaux anthropologiques et sociologiques, nous pouvons reconnaître que l'autorité du chef tient lieu à un pouvoir d'abord symbolique avant d'être un pouvoir institué de manière juridique. Aussi pouvons-nous assurer que le caractère autocratique du pouvoir du chef, en Afrique francophone, a été renforcé par le schéma culturel traditionnel et par les instruments juridiques modernes. Toutefois, il est aussi à remarquer que cette conception de l'autorité du chef, théoriquement jugée importante à

[1344]Cf. G. Balandier, « Réflexion sur le fait politique : le cas des sociétés africaines », *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 37, juillet-décembre 1964, pp. 23-50.
[1345]*Ibid.*, p. 17.

travers le statut du président de la république, peut être au concret en clin aux dérives autoritaires qui peuvent affecter durablement le mode de fonctionnement démocratique.

L'exercice du pouvoir dans ces conditions débouche nécessairement sur une véritable confusion des institutions et leur personnalisation. La concentration du pouvoir est cette tendance à renforcer le statut d'un dirigeant politique, à lui donner une considération, telle qu'elle lui permet de concentrer le pouvoir à son profit. Le pouvoir est exercé par un chef de l'État souverain et omnipotent. La personnalisation du pouvoir et sa conceptualisation marginalise l'action des autres organes constitutionnels (législatif et judiciaire, indépendants au pouvoir exécutif). Pour se maintenir aussi longtemps que possible le pouvoir, le despote se contrôle les structures chargées du maintien de l'ordre politique et des politiques sécuritaires : les forces armées, la police et les services de renseignement, etc. Le plus grand problème est que nos régimes démocratiques sont exposés à ce risque.

Dans le cadre de la personnalisation du pouvoir, non seulement la démocratie est mise à mal mais toutes les autres formes de contestation et d'opposition sont supprimées. Quant à l'avènement de l'État-nation, l'appareil étatique est alors incapable de susciter la participation aux projets d'intérêt commun. Si le contexte politique en Afrique francophone conduit à l'institution d'un pouvoir qui repose essentiellement sur l'autorité du chef, le risque d'une confusion totale des institutions et d'un autoritarisme à outrance est réel. Comme disait Montesquieu, *« tout homme qui dispose le pouvoir est toujours tenté d'en abuser »*[1346], la pratiquede la politique en Afrique francophone l'atteste. Comment alors considérer l'autorité du chef et respecter la primauté de son statut, tout en limitant ses abus ?

La nature du régime démocratique elle-même impose la nécessité de repenser les possibilités de transformation d'un pouvoir qui se veut autoritaire et totalitaire en un pouvoir partagé. Montesquieu le propose, en disant :

> *« Pour qu'on ne puisse abuser du pouvoir, il faut que, par la disposition des choses, le pouvoir arrête le pouvoir. Une constitution peut être telle, que personne ne serait contraint de faire les choses auxquelles la loi ne l'oblige pas, et à ne point faire celles que la loi lui permet »*[1347].

[1346]Montesquieu, *L'Esprit des Lois*, Livre XI, Chapitre IV, Paris, G Flammarion, p. 292.
[1347]*Ibid*.

En d'autres termes, Montesquieu plaide pour l'instauration d'un contre pouvoirs efficace et adapté pour réponse à la dérive d'un pouvoir autoritaire. Le contre-pouvoir est ces dispositions politiques, institutionnelles et juridiques qui permettent d'éviter qu'une personne abuse du pouvoir.

Il faut, selon Montesquieu, distinguer la puissance législatrice, celle par laquelle on fait des lois, de la puissance exécutrice qui gère les rapports entre l'Etat et les citoyens. Car, il n'existe plus de liberté, conçue comme obéissance aux lois, si *« le même monarque ou le même sénat ne fasse des lois tyranniques, pour les exécuter tyranniquement »*[1348].

Il en est de même pour si chacun de deux pouvoirs (législatif et exécutif) est séparé du judiciaire :

> *« Il n'y a point encore de liberté, si la puissance du juge n'est pas séparée de la puissance législative, le pouvoir sur la vie et la liberté des citoyens serait arbitraire ; car le juge sera le législateur. Si elle était jointe à la puissance exécutrice, le juge pourrait avoir la force d'un oppresseur »*[1349].

Montesquieu est par là persuadé que la distinction organique des trois pouvoirs est nécessaire et que la loi de la distribution des pouvoirs garantit le fondement d'un État libre.

La question de contre-pouvoir a été l'objet des recherches chez certains auteurs, en science politique, dans le cadre d'un encadrement institutionnel de l'autorité du Chef de l'État en Afrique. F. Hourquebi se préoccupe d'un contre-pouvoir de façade, c'est-à-dire qui serve de parade à une personne qui concentre dans sa main tous les pouvoirs et qui, pour se parer des *" habits de constitutionalisme"*, autorise l'existence d'un contre-pouvoir fictif. Ce genre de contre-pouvoir paraît non productif. Il faudrait, dans le cas de l'Afrique francophone, un contre-pouvoir réel, doté de capacité d'agir pour préserver à la fois le statut de l'autorité présidentielle et s'opposer pour éliminer ses abus autoritaires. Pour *F. Hourquebi, il est impératif de préserver « les compétences du président de la république mais bien d'empêcher un usage qui franchirait non seulement les frontières du légal mais au-delà, du légitime, c'est-à-dire de l'acceptable »*[1350]. Il s'agit d'un contre-pouvoir qui soit politiquement et juridiquement institué.

[1348] *Ibid*., p. 295.
[1349] *Ibid*.
[1350] F. Hourquebi, *Loc. cit.*

Or, l'encadrement du pouvoir se fait par l'institution d'un État de droit, reposant essentiellement sur le principe de séparation des pouvoirs. Autrement dit, le besoin de la transformation du pouvoir exécutif impose la nécessité de renforcer les pouvoir législatif et judiciaire, en leur donnant une réelle autonomie fonctionnelle. Les contre-pouvoirs politiques s'inscrivent soit dans le cadre de l'exercice effectif du pouvoir législatif soit dans le cadre de la reconnaissance de l'opposition politique. En ce qui concerne le contre-pouvoir de type parlementaire, Hourquebi établit que le pouvoir législatif doit participer à définir clairement les limites politiques infranchissables du chef de l'État[1351].

Ériger un contre-pouvoir au niveau juridique veut dire que, étant le troisième pouvoir, le pouvoir judiciaire pourrait empêcher les abus du pouvoir exécutif. Ceci peut se faire de deux manières : au niveau de nos juridictions et au nivaux de la cour constitutionnelle.

Le contre-pouvoir est possible si tout citoyen est capable de saisir la justice dans le cadre de la constitutionnalité des lois. Dans un État de droit où tous sont supposés être titulaires et sujets de droit, tout citoyen a le droit de saisir la justice contre les lois injustes. Cela suppose que le droit à la justice, qui est aussi théoriquement assurée par l'impartialité du juge de la cour, doit être garanti. Or, l'impartialité et l'indépendance de la cour sont le magnons faible de nos juridictions africaines. La justice humaine n'étant pas à l'abri de certaines erreurs, l'indépendance des juges est sujette à caution, face à tous les aléas qui entourent sa mise pratique en Afrique. Le droit à la justice impartiale est difficile à concevoir dans le mode de désignation des juges prévu par les constitutions, surtout que ceux-ci sont nommés par l'exécutif. Ce mécanisme constitutionnel ne permettrait-il pas aux Chefs d'État d'avoir la main mise sur le fonctionnement de la cour et le de pouvoir contrôler facilement les juges ? Le contre-pouvoir ne serait jamais effectif si la justice ne parvient pas à s'émanciper d'un pouvoir majoritairement présidentiel et si celui n'accepte pas, à son tour, d'être réglé par le juridictionnel. On aura beau proclamer l'indépendance de la justice si les conditions ne sont pas réunies pour son émancipation de l'emprise du pouvoir politique et si la justice elle-même ne cesse de servir de cause présidentielle. De même, la cour constitutionnelle, comme dispositif qui est supposé jouer un rôle de contre-pouvoir structurel est inefficace. Elle reste dépendante du pouvoir exécutif, en ce qui concerne le mode de

[1351] *Ibid*.

désignation de membres et la composition de la cour. C'est ce qui met en jeu la question de la compétence et du pouvoir effectif du juge dans la proclamation des résultats aux examens.

Bref, il n'est pas exclu qu'il faut une ouverture possible pour prêter attention à des particularités, qui relève des contextes politiques africaines et de prendre en compte les risques de divisions et de tensions qui sont si fortes qu'il faut quelquefois renforcer l'autorité du chef de l'État. La vraie rupture *est d'avoir mis le* multiple *à la place de l'*unité en vidant le lieu du pouvoir, en abolissant le mythe de l'incarnation du pouvoir dans un homme, le roi, dont l'unité individuelle était censée refléter l'unité organique de la société. La société ne peut plus s'incarner pleinement dans le roi parce que la démocratie refuse l'idée de l'Un, de l'unité : la démocratie admet que la société est définitivement divisée, stratifiée, qu'elle se compose de groupes dont le statut, les intérêts, les objectifs et les valeurs sont différents voire antagonistes.

2.3.2. Le rôle des ethnies dans l'organisation politique en Afrique

Dans son étude sur « Les conflits et guerres d'ethnicité en Afrique », A. Moro Nguiestime que certains choix d'action collective, dans le cadre ethnique, définissent les enjeux de la conquête, de la détention et de la conservation du pouvoir politique[1352]. Il essaie de comprendre la logique d'action des acteurs sociaux, en explorant les sens de l'action collective selon les trois idéaux-types wébériens : réactionnaire, conservateur et révolutionnaire.

L'idéal-type réactionnaire résulte d'un mouvement populaire dans un sens stratégique, c'est-à-dire de la conquête du pouvoir. Ici, les mobilisations sont purement politiques et symboliques et se limitent à la stratégie de *« barrer la route »* aux autres ethnies dans la course au pouvoir. Cette situation a été par exemple remarquée, dans la situation des conflits en côte d'Ivoire où les ethnies supposées être allogènes tentent de faire l'ombre aux autochtones, c'est-à-dire les tribus historiquement établies avant la colonisation. La situation inverse est observée, dans la région du Nord-Kivu au Congo Démocratique, où la

[1352]A. M. Ngui, « Conflits et guerres d'autochtonie et d'ethnicité en Afrique : Éléments d'un modèle général d'analyse », *Res Militaris*, vol.8, n°1, Hiver-Printemps 2018.

mobilisation des groupes autochtones, se sentant lésés, ont cherché à chasser les allogènes[1353].

L'idéal-type conservateur : il illustre le cas des groupes ethniques déjà établis au pouvoir qui visent à s'y maintenir. Arsel Moro Nguia cité, pour exemple, le cas du Gabon, où les Tékés au Sud-Ouest, en nombre minoritaire, seulement 5 % de la population nationale, ont la main mise sur toutes les institutions de l'État : armées, finances publiques, haute fonction publique[1354]. Mais cette situation peut être observée dans tous les pays dont les régimes ont perduré au pouvoir où la mobilisation des élites au pouvoir, originaires de la même région, s'inscrit dans une stratégie ethno-régionale de la conservation au pouvoir. Le risque serait que l'ethnie au pouvoir fait recours à la répression des populations de l'ethnie adverse pour l'empêcher de prendre le pouvoir ou sanctionner l'affront qui lui a été fait dans les urnes[1355].

L'idéal-type révolutionnaire caractérise la situation où la mobilisation ethnique vise le changement de l'ordre politique établi. Cette situation peut être qualifiée de révolutionnaire lorsque :

> *« [U]n groupe ethnique ou une coalition d'ethnies autochtones, invoquant le motif d'une exclusion historique des sphères du pouvoir, d'un envahissement ou d'une négation de leurs droits économiques ou de leur identité spécifique, se révolte, prend les armes contre les autorités en place, et parvient ou non à prendre le pouvoir »*[1356].

Ce type de situation correspond à la situation d'insurrection qui tente de renverser les gouvernements, même s'ils sont démocratiquement élus. C'était la situation qui s'est dégénérée en génocide des Tutsis au Rawanda, en 1994, en conflit ivoirien en 2001 où certaines ethnies du Nord, notamment les Diolas, se sentant lésés par le régime de Gbagbo, recoururent aux armes.

[1353]Au Nord-Kivu en RDC, dans les années 1990, les populations autochtones s'étaient insurgées contre les "Banyamulengue", considérés comme les allogènes du Rwanda pour les expulser de leur espace géographique.

[1354]Cf. A. E. Augé, *Le recrutement des élites politiques en Afrique subsaharienne. Une sociologie du pouvoir au Gabon*, Paris, L'Harmattan, 2005.

[1355]Cf. C. M. Toulabor, « Violence militaire, démocratisation et ethnicité au Togo », *in* R. OTAYEK, *Afrique : les identités contre la démocratie?*, Éditions de l'Aube, IRD, 1999, p. 77.

[1356]A. M. Ngui, « Conflits et guerres d'autochtonie et d'ethnicité en Afrique : Éléments d'un modèle général d'analyse », in *Res Militaris,* Vol.8, n°1, Hiver-Printemps 2018, pp. 9-10.

À travers ces études, nous pouvons affirmer que les ethnies envahissent l'espace public africain dans le sens de répondre à leur propre logique, celle de satisfaire les besoins biologiques et parentales. Or, la politique se doit viser l'intérêt collectif. On peut alors comprendre que, dans ces cas de figure, les élections constituent les enjeux majeurs pour les groupes et font apparaître le risque de violences et de conflits permanents. Les violences post-électorales s'expliquent par ce jeu d'intérêts entre les groupes ethniques. Quelle explication faut-il donner aux manifestations du phénomène ethnique ?

Deux approches nous permettent de comprendre : une approche sociologique qui cherche à comprendre et intégrer les entités culturelles et ethniques dans le processus d'action collective et celle d'anthropologique, basée sur une analyse systémique de la politique en acte et ses fonctionnements.

Le courant de la mobilisation des ressources, intérieur à cette mouvance sociologique, étudie comment les mouvements sociaux s'organisent, recueillent des moyens d'actions, matérielle et cognitives, passent des alliances et définissent leur programme d'action. Issus de cette école, les auteurs américains, tels que *McAdam, McCarthy et Zald*, vont parvenir à concevoir les mouvements sociaux comme des structures de mobilisation : *« Les moyens collectifs, informels aussi bien que formels, par le biais desquels les gens se mobilisent et s'engagent dans l'action collective »*[1357].

Selon ces auteurs, leurs actions s'orientent vers des finalités spécifiques de telle sorte qu'elles peuvent être expliquées et interprétées. Cette conception des mouvements sociaux est fondée sur l'affirmation que les conduites sociales ont de sens. C'est ce qui fait dire à D. McAdam et al ceci :

> *« [La théorie de la mobilisation des ressources] conçoit les mouvements sociaux comme des décideurs collectifs rationnels qui mobilisent leurs partisans et promeuvent leur cause à l'aide des meilleures stratégies disponibles sous la contrainte de ressources matérielles et cognitives limitées »*[1358].

[1357]D. McAdam, J. McCarthy & M.N. Zald (s/d), *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, Cambridge: Cambridge University Press, 1996. Voir aussi A. Revillard, « La sociologie des mouvements sociaux : Structures de mobilisations, opportunités politiques et processus de cadrage », 3003.
[1358]*Ibid.*. p. 59.

En d'autres termes, les mouvements sociaux s'émettent en place progressive dans le but de décider collectivement de manière à répondre à leur finalité, en exerçant des contraintes sur les autres ressources pour les obliger à se plier à leur volonté.

Cette mobilisation émergent dans le contexte d'organisation sociale et informelle mais dépendent aussi des opportunités ouvertes par la structure institutionnelle. C'est pourquoi, d'autres auteurs, notamment européens tels que H. Kriesi, Kitschelt, R. Koopmans, J. W. Duyvendak et M.G Giugni montrent que ces mouvements s'insèrent dans la structure institutionnelle, comme les caractéristiques politiques de l'État-nation[1359]. Mais ils se distinguent de la structure institutionnelle formelle par des relations de pouvoir informelles d'une politique particulière. Pour d'autres auteurs, ils intègrent la structure des *« opportunités politiques »*, appelée aussi par F. Chazel de *« structure ne des chances politiques »*, c'est-à-dire des facteurs qui ne relèvent pas du système politique proprement parlé mais d'une dimension culturelle plus large[1360]. Le concept d'*« opportunités politiques »* est, en sociologie des mouvements sociaux, le principal outil théorique pour faire le lien entre mouvements sociaux et système politique. Selon Gamson et Meyer, les opportunités politiques ont deux dimensions : dimension institutionnelle et la dimension culturelle[1361]. Celle-ci inclut les éléments comme la légitimité, la conscience de classe, le *« climat »* ou l'*« humeur »* nationale, etc. Kriesi et al. Perçoivent à la dimension culturelle un élément stable des opportunités politiques et la *« structure des clivages nationaux »*, c'est-à-dire, les clivages politiques dépendant des clivages sociaux et culturels de chaque pays[1362]. Quelle est la logique d'intervention ordinaire de ces ethnies dans l'espace public ?

Les auteurs sociologiques tentent de dire que les mobilisations ont principalement des enjeux matériels. En fonction de ces enjeux, les mouvements sociaux sont perçus comme des processus dynamiques de construction de rapport de force entre des acteurs sociaux. Ceci s'explique parle fait que la vie sociale n'est pas seulement organisée autour de principes de valeurs et de normes mais de conflits qui remettent en cause l'organisation générale de la

[1359]H. Kriesi, R. Koopmans, J.W. Duyvendak, & M.G Giugni, *New social movements in Western Europe: a comparative analysis*. London, UCL Press. 1995.
[1360]F. Chazel, *« Mouvements sociaux », in R. Boudon (dir.), Traité de sociologie, Paris, PUF, 1992, pp. 264-312. Voir aussi :* F. *CHAZEL, Action collective et mouvements sociaux, Paris, PUF, 1993.*
[1361]Cf. W. Gamson et D. S. MEYER, (1996), "Framing political opportunity", in D. McAdam, J. McCarthy, et M. N. Zald, *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings, Op. Cit.,* pp. 275-290.
[1362]Kriesi et *al., Op. Cit.*

société. Si les puissants se protègent par les mises en place des règles, les interdits et des normes, les autres développent la conscience d'être dominés et manifestent leur refus de l'ordre établi et leur espoir en des changements sociaux par des actions collectives. Ces conflits opposent les groupes par la possession et la non-possession des ressources principales d'une société : richesse, domination économique, pouvoir politique, contrôle des mœurs. Cette considération se retrouve confirmée par les études de ces auteurs sociologiques qui voient l'organisation comme une structure bénéficiant d'agents de mobilisation, de stratégie et d'objectif, ayant des considérations pour les liens internes : ethnie, clan, région, etc.

> *« A la lumière de ces analyses sociologiques et anthropologiques, nous pouvons dire que les conflits émergent autour de l'utilisation sociale des ressources culturelles et ont pour cause les ressources économiques et politiques ».*

L'analyse de la diversité ethnique en Afrique remet à l'ordre du jour la question de la mobilisation des ressources et des acteurs dans leur relation avec les institutions. Le problème qui se pose est celui de la reconnaissance des institutions et de la validation des bonnes actions dans le contexte collectif. Faut-il rester dans le cadre des institutions, en excluant tous ces phénomènes qui interagissent dans un cadre informel, ou faut-il s'ouvrir à de nouveaux problèmes, en vue d'intégrer les acteurs ?

Le paradoxe de la démocratisation en Afrique francophone[1363] est que les groupes ethniques sont aussi une force politique qui doit être intégrée afin de concrétiser l'État multiethnique, c'est-à-dire l'État-nation[1364]. Mais comment mobiliser les ressources identitaires dans la dynamique de la démocratie en Afrique, si le problème de l'ethnicité se pose en termes de conflits ? La logique actuelle qui inspire la mobilisation des ressources ethniques n'est certainement pas la bonne, d'autant plus qu'elle fonctionne sur la base de l'exclusion des groupes. S'il s'agit d'un problème d'organisation politique, de conviction et de fidélité aux principes démocratiques, l'éthique des relations publiques impose une autre logique.

[1363]M. Gazibo, *Les paradoxes de la démocratisation en Afrique*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2005.
[1364]P. Touoyem, *Dynamiques de l'ethnicité en Afrique noire. Éléments pour une théorie de l'État multinational*, Paris, Langaa et Centre d'Études Africaines, 2014.

Dans le cas spécifique de l'Afrique francophone, le défi serait ici de faire prévaloir la raison publique sur les intérêts privés des groupes ethniques. Il s'agirait de revenir aux principes qui permettent d'organiser l'action publique. Il faut ensuite étudier le contenu des principes qui communiquent avec les institutions, même celles qui sont difficiles à intégrer, et voir dans quelle mesure leur intégration dans la démocratie est possible. La démocratie offre ce cadre dans lequel la pluralité et la diversité des groupes peuvent s'exprimer et dans lequel les tensions et les conflits qui naissent du contraste entre les différentes composantes de la société, dont les intérêts divergent parfois fortement, peuvent être facilement gérés.

L'étude de la relation entre les entités ethniques et les institutions démocratiques peut se dérouler sous l'examen des notions d'État moderne et d'espace public.

2.3.2.1. Le rapport ethnique et État moderne

La question de l'ethnicité doit être abordée en relation avec l'État démocratique moderne. Afin de saisir tout le sens et toute la spécificité de sa politique, il nous semble important de se référer aux études sociologiques, élaborées depuis Max Weber et approfondies à travers les différentes idéologies de l'histoire. Quelle est la conception de l'État moderne selon M. Weber ?

M. Weber définit l'État comme suit :

> *« Nous entendons par Etat une entreprise politique à caractère institutionnel lorsque et entant que sa direction administrative revendique avec succès, dans l'application des règlements, le monopole de la contrainte physique légitime »*[1365].

Cette définition met en évidence certains éléments qui caractérisent fondamentalement l'État : une entreprise, une institution et une bureaucratie.

La première caractéristique définit l'État comme une entreprise. L'entreprise joue avant tout un rôle symbolique et fonctionnel d'organisation humaine dont les membres sont unis par la volonté de poursuivre des objectifs moraux et matériels supérieurs. En assimilant l'État à une entreprise, M. Weber est logique dans sa pensée sociologique, selon laquelle l'action collective est toujours orientée par le sens, compte tenu des structures de représentation et de subordination hiérarchique entre les individus. En concevant l'État

[1365]M. Weber, *Le savant et le politique*, trad. C. Colliot-Thelène, Paris, La Découverte, 2003, p. 118.

comme une entreprise, il prend également en compte ce qu'il considère comme la "complexité de l'activité humaine" et la nécessité d'une organisation rationnelle. Mais le caractère entrepreneurial de l'État moderne renvoie aussi au fait que : l'État et l'entreprise ont une nature presque identique qui est celle d'une usine et, en ce qui concerne un *"rapport de domination"*, l'État a un point structurel commun dans la *"concentration des moyens objectifs"* entre les mains de celui qui commande : l'entrepreneur ou le politicien exécutant[1366].

L'entreprise joue également un rôle intentionnel ou institutionnel. La notion d'"institution" est le nom du verbe « instituer » qui signifie passer de l' « état de nature » à l'état « social » le plus organisé et le plus reconnu[1367]. Il faut considérer que cette notion s'applique aux « collectifs », aux « peuples » et à la « nation », par opposition aux groupes et aux individus. En ce sens, les institutions sont des appareils, des lois, des représentations qui opèrent cette transmutation de la « nature » à la « société ». En présentant l'État comme une institution, cela peut s'expliquer de plusieurs façons : (1) rationnel parce qu'il est perçu par M. Weber comme la forme d'organisation la plus élevée de l'histoire de l'humanité, (2) parce qu'il est doté de règles de procédure juridique qui rendent l'action collective rationnelle, et enfin (3) parce qu'il lui permet de l'être ou de les magner à long terme.

Pour une question d'efficacité de la dynamique organisationnelle, M. Weber propose que l'unité structurelle soit basée sur un ensemble de règles abstraites, impersonnelles et objectives. L'idée de bureaucratie, par l'utilisation explicite de la gestion administrative dans la définition de l'État, fait référence à un centre de commandement. Ici, Weber lie l'idée de domination à l'organisation du groupe. Il se réfère à la formation d'une direction qui tient lieu d'outil de contrôle indispensable par des experts de l'organisation fonctionnelle de cette entreprise.

L'attribution du terme "*politique*" à l'"*entrepriseinstitutionnelle*" renvoie également à l'aspect de la domination et au statut de la violence. Lorsque M. Weber conçoit l'État comme une "*entreprise institutionnelle politique*", il pense à lui donner une fonction créatrice d'ordre. Il assure le maintien de l'unité et de la cohésion par la fabrication et l'application de règles

[1366]Cf. H. Treiber , « État moderne et bureaucratie moderne chez Max Weber », Traduction : O. Mannoni, *Trivium***,** Revue franco-allemande de sciences humaines et sociales, 7/ 2010, p. 7.
[1367]Cf. F. Dubet, "Institution", in S. Mesure et D. Savidan, *Dictionnaire des sciences humaines, Op. Cit.*, p. 634.

imposées à ceux qui sont soumis au pouvoir de l'institution. A cela s'ajoute l'idée de contrainte. L'État a non seulement le pouvoir de commander, mais aussi de contraindre à l'obéissance à ses lois.

Mais l'expression *« Le monopole de la violence légitime » peut* être étudiée en détaille, selon l'approche de M. Eabrasu la subdivisant en ses deux composantes fondamentales : *« monopôle de la violence »* et la *« violence légitime »*[1368] .

La *"Monopole de la violence"* : cette expression signifierait que seul l'État est capable d'exercer la violence sur ses sujets[1369]. Elle correspond parfaitement à l'idée de M. Weber selon laquelle l'usage de la force est inévitable en politique. Cependant, cette thèse se heurte à une objection : l'État peut-il se protéger de la violence ? En d'autres termes, la violence ne s'oppose-t-elle pas au rôle de l'État ? La thèse du monopole de la violence semble être limitée lorsqu'elle tente de redonner de la crédibilité aux critiques marxistes qui voient l'État comme un instrument de domination aux mains des puissants. En utilisant d'autres moyens (administratifs et juridiques) pour affirmer sa politique, l'État n'a pas besoin de la force pour sa politique. Cependant, cette thèse est toujours d'actualité, car elle s'inscrit dans la ligne stratégique de prévention de l'usage généralisé de la violence. Afin d'éviter les affrontements quotidiens entre clans et la "guerre de tous contre tous "[1370] , l'État devra se débarrasser de la violence. L'État doit se résoudre à apporter la stabilité et la paix.

Dans cette définition de la "*violence légitime*", l'utilisation de l'adjectif "légitime" distingue le monopole étatique de la violence du monopole non étatique de la violence qui serait considérée comme illégitime. Ce qui est légitime découle de la qualité des conditions ou des raisons spécifiques inscrites dans un État de droit positif[1371]. Pour la plupart des auteurs pacifistes, la violence ne peut en aucun cas être justifiée. Les anarchistes soutiennent que l'État, en recourant à la violence, n'est pas différent d'une expression de banditisme ou d'un instrument d'oppression des libertés. Ils ne voient aucune différence entre les deux formes d'organisations qui revendiquent le monopole de la violence effective. Si la

[1368]M. Eabrasu, « Les états de la définition wébérienne de l'état », in *Raisons politiques,* 2012/1 n° 45, pp. 187-209.
[1369] Cf. M. WEBER, *Op. cit.*, p. 118.
[1370]Hobbes, *Léviathan (*1651), Trad. F. Tricaud, Paris, Sirey, Coll. "Philosophie politique", 1971, pp. 122 sq.
[1371]M. Eabrasu, *Loc. Cit.*

revendication des anarchistes sur la violence est ancrée dans le droit naturel, qui ne concède pas volontairement ses ressources, celle de l'État répond à un certain nombre de critères de légitimité. À cet égard, A. Buchanan identifie deux critères de légitimité : l'un sociologique exige l'adhésion et la loyauté des individus à leur organisation et l'autre normatif est fondé sur les raisons spécifiques pour lesquelles une organisation serait légitime[1372]. Cependant, il convient de noter que la légitimité sociologique n'est pas entièrement indépendante de la légitimité normative[1373]. La légitimité de facto est prise en compte par la légitimité normative.

La conception wébérienne de l'État est bien exprimée dans les théories de la philosophie politique. Pour la majorité des auteurs philosophiques, l'État est avant tout une idée. Il existe parce qu'il a été pensé et son essence même réside dans la raison de son existence : *"L'homme a inventé l'État pour ne pas obéir à l'homme"*[1374]. Th. Hobbes a expliqué la nécessité de la création de l'État en ces termes : l'État est une œuvre d'art humaine, ce qui en fait une personne artificielle dont le pouvoir est de garantir l'intérêt de chacun par son arbitre[1375]. Pour ne pas obéir à l'arbitraire, a soutient Rousseau, les hommes ont recours à une forme d'autorité légitime[1376]. Explicitement, l'idée de l'État est une solution astucieuse pour se soustraire à une autorité établie arbitrairement.

La pensée politique classique, dans un effort pour construire le concept rationnel de l'État, le considère comme quelque chose qui surmonte les contradictions qui animent toute société. De plus, l'État, selon J. J. Rousseau, par exemple, est *"ce que l'humanité cherche à obtenir pour se libérer de la brutalité animale et accéder à la rationalité et à la morale"*[1377]. L'État est plus qu'un simple instrument au service des individus : c'est ce qui atteint la destination la plus élevée. C'est pourquoi F. Hegel, rejetant l'idée d'un contrat volontaire ou facultatif, estime que c'est pour les individus *"le devoir le plus élevé d'être membres de l'État"*[1378]. L'État est le domaine de la *"rationalité en soi et pour soi-même"*[1379], car son domaine est celui de l'universel, par le biais du droit. C'est donc dans leur appartenance à

[1372] *A. Buchanan et R. O. Keohane, « The Legitimacy of International Law »,* in *A. Buchanan,* Human rights, legitimacy and the use of force, *Oxford, Oxford University Press, 2010, p. 105-134, p. 105.*
[1373] *M. Eabrasu, Loc. cit.*
[1374] *Ibid*.
[1375] Th. Hobbes, *Léviathan*, Paris, Gallimard, coll. Folio Essais, 2001, chap. 13, pp. 220-228.
[1376] Rousseau, *Du contrat social*, Livre I, chapitre VI.
[1377] *Ibid*.
[1378] F. Hegel, *La raison de l'histoire*, UGE, coll. « 10/18 », pp. 136 sq.
[1379] *Ibid*.

l'État que les individus peuvent quitter le point de vue limité de leurs intérêts privés et accéder à la rationalité.

Mais, en tant qu'idée, l'État ne peut pas exister concrètement s'il ne prend pas forme dans une institution. En effet, c'est dans un cadre institutionnel qu'il s'ancre. L'institution est une entreprise au service d'une idée et elle est organisée de telle sorte qu'elle a plus de pouvoir et de durée que les individus et les groupes à travers lesquels elle agit. Ainsi, l'institution étatique est une représentation qui assure un ordre social souhaitable au sein du groupe. Pour cette raison, Hegel perçoit dans l'État la constitution d'une communauté historique fondée sur la langue, la culture et une mémoire commune qui pourrait résister, grâce à l'esprit de sacrifice des citoyens, au partage de leur droit, aux agressions de ses voisins et à la déchéance intérieure. L'idée de l'institution de l'État est en effet d'établir une sorte de domination politique qui résiste aux difficultés internes et externes qui pourraient nuire à son existence. E. Weil ajoute pour sa part que l'État est l'organisation d'une communauté : il veut maintenir le groupe social sur le long terme[1380]. C'est aussi une forme d'institutionnalisation du pouvoir politique.

Cette définition de l'État présente suffisamment de caractéristiques d'un État moderne, mais comment peut-on le distinguer des autres formes d'organisation politique ?

Dans la perspective wébérienne, l'État est le produit d'une rationalisation caractérisée par les sociétés modernes. Concrètement, un État moderne est doté d'un coefficient de différenciation structurelle, d'une autonomisation de ses structures et de son orientation institutionnelle et universaliste. Dans cette définition, on retrouve les quatre caractéristiques fondamentales qui distinguent l'État de toute autre entité sociale.

> Différentiation structurelle. Certains facteurs participent à la construction des rôles sociaux dans l'état moderne[1381]. Selon T. Parson, l'organisation politique suppose une structure gouvernementale plus forte pour faire face à des rivalités internes[1382]. Cette conception est contraire à l'idée que se font certains leaders africains ; l'idée selon laquelle *« pour avoir des institutions fortes, il faut avoir des hommes forts »*.

[1380]E.Weil, *Philosophie politique*, Paris, Vrin, 1984, p. 131, 139.
[1381]M. Weber, *Sociologie du droit,* Paris, PUF, « Recherches politiques », 1986.
[1382]T. Parson, Structure *and process in modem societies,* Glencoe, Free Press, 1960.

T. Parson pense aussi que l'État résulte d'une émancipation du secteur politique, c'est-à-dire sa différenciation aux autres structures sociales[1383].

Autonomisation politique : l'autonomisation suppose l'indépendance de l'État qui affecte tout particulièrement les structures politique nouvellement différenciées. Pour Samuel Eisenstadt, l'autonomisation suppose une capacité du système politique à agir sur l'environnement social, politique, économique et culturel, à l'influencer et à le maîtriser. Pour se réaliser pleinement, l'État doit acquérir un certain degré de libération. Ainsi une société qui présente une influence égale des ressources religieuses, culturelles, sociales et économiques est bien plus propice à l'autonomisation politique qu'une société consacrant la domination d'un seul de ses facteurs.

Orientation universaliste :il s'agit d'un État égalitaire qui postule la disparition de la dépendance personnelle. C'est un État de droit permettant aux citoyens de jouir pleinement les droits civils et sociaux. Il joue aussi un rôle dans le processus d'égalisation des rapports sociaux. L'orientation universaliste de l'État privilégie l'allégeance nationale qui dépasse l'allégeance traditionnelle et transforme les rapports entre l'État et les citoyens en relation directe. L'État se substitue ainsi aux groupes sociaux qui abandonnent toutes leurs ressources politiques et perdent leur identité au profit de l'État et que la citoyenneté est le produit de l'étatisation. En ramenant toutes les entités sociales à la structuration progressive dans chaque société d'une collectivité nouvelle dominante, l'État renforce sa nature universaliste par l'individualisation des rapports sociaux. Il limite des comportements individuels et isolés.

Institutionnalisation : elle concerne l'organisation stable des modèles sociaux sur la base des besoins fondamentaux d'une collectivité. Face aux mutations et aux changements, l'État est appelé à édicter des règles qui officialisent les conflits[1384]. La notion de l'État suppose la maîtrise complète de la politique, l'existence d'une bureaucratie différenciée des forces sociales. Le rôle des institutions, dans le sens d'encadrer des conflits, définissent les règles de jeu, la mise en place d'une

[1383] *Ibid.*
[1384] M. Weber, *Sociologie du droit,* Paris, PUF, « Recherches politiques », 1986, p. 113 sq.

administration autonome, en un effort d'institutionnalisation des rapports sociaux permettant la mise en place d'organisation et de procédures marqués par un haut degré des flexibilités.

Cette catégorisation wébérienne de l'État permet, selon l'analyse de M. Eabrasu, non seulement d'établir une distinction entre l'État moderne et les autres formes d'organisation sociale et politique mais de mesurer sa capacité d'assumer un agencement étatique avec certaines incompatibilités[1385]. Appliqué au cas de l'Afrique francophone, la distinction entre l'État moderne ainsi défini par M. Weber, et les formes d'organisation politique qui se mettent en place apparaît nettement. Cette distinction s'observe au niveau institutionnel et au niveau de l'agencement politique.

La problématique des institutions en Afrique est l'une des difficultés qui empêchent l'éclosion d'une vie démocratique réelle. L'incursion des facteurs culturels et ethniques dans la politique les ont rendues pratiquement inefficaces au sein d'un Étant moderne, au sens wébérien. Jean-François Bayard relève l'absence d'une structure hiérarchique, qui fait que l'État est perçu comme un acteur parmi d'autres, la logique d'action politique qui combine souvent le traditionnel avec le moderne et une incertitude croissante due au parallélisme institutionnel[1386]. Mais il faudrait noter aussi la présence des entités ethniques et claniques qui constituent des micro-états qui prétendent égaliser l'État lui-même. Dès lorsque les principes de la rationalité politique de l'État sont, à la base, négligés, il est difficile de réaliser une vie démocratique plus dynamique. Aucune garantie ne peut être accordée à l'encadrement des compétitions électorales en vue d'accès au pouvoir à des intervalles réguliers et à travers des procédures pacifiques, ainsi qu'à l'exercice des libertés civiques, notamment celles qui permettent de participer au pouvoir.

L'État moderne, conçu dans la tradition libérale, est le garant de l'intérêt public et le défenseur des "libertés individuelles". En d'autres termes, elle se distingue des organisations politiques par sa "neutralité axiologique". Sa tâche principale est de sauvegarder l'idéal d'une vie commune : unité et cohésion sociale, sécurité et bien commun. En raison de cette noble tâche de l'État, il est possible de relire la pertinence de l'expression "monopole de la violence" attribuée à l'État par Max Weber. La prétention de l'État à un monopole signifierait qu'il doit

[1385]M. Eabrasu, « Les états de la définition wébérienne de l'État », *Raisons politiques*, 2012/1, n°45, pp. 187-209.
[1386]Bayard, « La problématique de la démocratie en Afrique noire *Loc., Cit.*,.

renoncer à la violence pour qu'elle ne soit pas utilisée partout. L'utilisation exclusive de la violence par l'État peut empêcher les affrontements entre clans de prendre de l'ampleur.

En faisant référence à ***l'État-nation*** comme forme d'institution adaptée à la politique démocratique en Afrique francophone, n'est-ce pas là rester dans la catégorie de la pensée occidentale moderne et nier les possibilités de reconnaitre d'autres formes d'institution démocratique ***?*** Dans ces réflexions sur la possibilité d'une démocratie plurielle, le philosophe camerounais P. Ondoua reconnaît des formes de gouvernement démocratique précolonial qui pourraient faire l'objet des investigations pour faire asseoir une démocratie en Afrique. Personne ne peut nier à un peuple un système et des valeurs capables d'accueillir l'esprit démocratique[1387]. Mais pour une démocratie libérale, ***l'État*** moderne demeure une référence autour de laquelle il est possible de mobiliser d'autres ressources pour réaliser la démocratie.

2.2.3.2. La diversité ethnique et l'espace public africain

L'analyse du rapport entre la démocratie et l'ethnicité en Afrique fait resurgir régulièrement la question de l'homogénéité de l'espace public et celle de l'adaptabilité de la politique au réel.

L'espace public, tel qu'il apparaît actuellement en Afrique, est déchiré et morcelé entre les familles, les groupes claniques, ethniques, régionalistes ou religieux. Comment faire pour mobiliser les éléments intégrateurs et réaliser une discussion autour des projets d'intérêt général ? Car la raison d'être de la politique tient aussi à la capacité des acteurs d'organiser une politique commune dans un espace public unifié, malgré les diversités culturelles, d'intérêts et de points de vue.

Le texte historique et fondateur qui nous permet d'aborder le statut des acteurs dans un espace public et la modalité d'une politique démocratique qui s'adapte à la réalité est celui de J. Habermas, écrit en 1978 mais demeure d'actualité[1388]. L'espace publique apparaît

[1387]P. Ondoua, Existence *et valeurs, Avenirs pluriels*, t. 3, L'Harmattan, 2009.
[1388]Habermas, J., *L'Espace public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, Paris, Payot, 1978. *Voir aussi :* J. Habermas, « "L'espace public", 30 ans après », in: *Quaderni*. N. 18, Automne 1992. Les espaces publics. pp. 161-191.

comme le lieu où *un* ensemble de personnes privées rassemblées pour discuter des questions d'intérêts communs. Si selon la conception libérale et marxiste, il est perçu comme le lieu s'exerce le contrepoids des pouvoirs absolutistes, Habermas vise un espace où la communication et la discussion sont les mots d'ordre et permettent de réaliser une entente[1389].

Ce qui fait la positivité d'une politique, dans le discours de Habermas, c'est la normalisation des relations entre les acteurs dans l'espace public. On comprend que les normes sont d'autant plus importantes dans la construction de l'espace public et dans l'incitation à une vie politique plus souhaitable. Car, il n'est pas à ignorer que la normalisation et l'incitation sont aussi les ressources à mobiliser pour réussir une organisation politique.

Mais pourrions-nous s'arrêter aux exigences du statut des normes à inciter des types d'action pour une émancipation de la société ? N'est-ce pas là aussi le caractère idéalisant du discours de Habermas vis-à-vis duquel l'analyste de la vie politique concrète est appelé à prendre de recul ?

On voit que, dans le discours de Habermas, tout semble jouer dans l'espace comme le lieu d'émergence de la société (modèle le lieu de la critique néolibéral). L'espace public de Habermas est l'espace qui s'adresse à une société qui a connu une évolution démocratique. Il faut se rappeler que le concept même de l'espace public s'est développé dans le contexte de la révolution…

Le discours de genre normatif ne permet pas de prendre en considération les aspirations d'un public en acte, dans le sens pragmatique, tel qu'il pourrait se concevoir chez Dewey. Le problème est que le public se reconstruit de manière permanente et qu'il faut trancher avec les résistances. L'espace public est aussi le lieu de résistance passif, frappé d'impuissance et de lieu d'émergence comme un lieu nouveau. Cette hypothèse nous permet de prendre en considération le caractère inhabituel des problèmes africains que la théorie de la discussion de Habermas n'a pas prévus. Ne pas penser au particularisme africain mais comment faire une politique qui se désintéresse à des critères de famille, d'ethnie qui occupent une place prépondérante en Afrique ?

[1389] Cf. J. Habermas, *De l'éthique de la discussion,* trad., M. Hunyadi, Paris, Flamlarion, 1999.

Il faut aussi questionner la place de l'éthique qui donne la normativité à la discussion. La question serait de savoir : est-ce que les problèmes éthiques restent encore éthique lorsqu'ils entrent dans l'espace public ? Ces problèmes ne trouvent pas de réponse définitive en politique. Cet aspect témoigne du caractère permanent du problème éthique. Le problème éthique est au-delà de l'espace public mais Habermas parle de l'idée d'influence. La discussion a une dimension à la fois morale : considération universelle, éthique pour nous et pragmatique, lorsqu'elle implique l'inclusion d'intérêts des uns et des autres. Il y a des discussions qui restent éthiques et qui ne demande pas une transformation politique.

Le retour sur l'ensemble de l'œuvre d'Habermas fait savoir aussi que la notion de l'espace public pose problème de la politique avec la politique. Dans ce sens l'approche constructiviste et dynamique voudrait que les ethnies soient mobilisées à travers une construction politique de l'ethnicité. Ce qui revient à l'État soit de reconnaître aux groupes ethniques le droits de s'exprimer dans un espace public, soit de mettre en place un processus en vue de les institutionnaliser.

La reconstruction de l'espace public est une permanence de la rationnelle politique. La société civile se saisie de son unité. Cet espace public a l'idée de celle de la culture. L'émancipation politique est possible de l'émancipation culturelle. Habermas : espace publique va se lier à l'espace public culturel par la notion de la délibération. Mais il faudrait clarifier puisque la notion de la culture couvre deux réalités : 1) culture comme mode de vie et 2) culture comme philosophie. Le non vécu est identifié dans ce qui est élaboré. C'est ce qui est normalisé, en parlant de l'éthique. C'est la culture comme art devient un instrument idéologique dans l'ordre politique.

La raison pratique devrait être, en Afrique, une ligne de démocratisation qui permettait d'intégrer les différents acteurs. Elles prédisposent au respect du multipartisme, à celui de la différence et la concurrence pacifique. Ce qui veut dire que la raison publique doit induire à l'égal respect des institutions. La démocratie est un régime qui offre ce cadre qui donne des droits égaux aux individus et aux groupes pour faire valoir leurs préférences politiques en les mettant en compétition ouverte, afin que l'arbitrage entre leurs volontés se déroule selon des règles communes qui les mettent sur un pied d'égalité, de sorte que chacun doit admettre le résultat de cette compétition.

Conclusion

Les résultats de cette recherche prouvent qu'il existe une certaine communication entre le dialogue social et les valeurs démocratiques. À partir de la grille de lecture obtenue d'A. Sen, nous avons étudié les propriétés du dialogue sociales qui contiennent des éléments ayant trait aux des valeurs démocratiques. Ainsi, nous avons découvert chez A. Sen que les valeurs démocratiques ont une valeur *intrinsèque* à la personne, parce qu'elles expriment les besoins fondamentaux de l'homme, une fonction *instrumentale* parce qu'elles influencent les décisions en faveur du progrès social et une fonction *constructive* parce qu'elles renforcent et diffusent la démocratique. Or, ces triples fonctions ont été assurées dans le dialogue social.

La pratique du dialogue social participe à la conquête des libertés d'expression, de réunion et d'association au sein de l'entreprise. Ces libertés sont fondamentales pour la réalisation de l'être humain en tant que telle dans la société. Elles ont pour conséquences directes l'exercice des droits civiques et politiques qui contresignent les décisions en faveur des salariés. Dans la nouvelle perspective d'une gestion commune de l'entreprise, elles contribuent à la participation des décisions concernant le bon fonctionnement de l'entreprise. Toutefois, notre étude ne se contente pas seulement de les énumérer. Elle nous a aussi permis d'analyser sous quelles conditions ces libertés participent à la satisfaction générale de l'homme en société. La première condition est que ces libertés et droits doivent être protégés et que les titulaires doivent en jouir réellement. Ces conditions sont théoriquement assurées à travers les multiples mécanismes de protections : conventions et traités internationaux dont les principes sont repris dans les textes nationaux et les codes et règlements des pays africains. Il reste à vérifier ultérieurement leur mise en pratique (chapitre 4, consacré aux limites, difficultés et obstacles du dialogue social).

Quant à la question si le dialogue social dispose des moyens suffisants pour communiquer ces valeurs démocratiques, les résultats obtenus sont satisfaisants. La démarche du dialogue social qui consiste à chercher des solutions négociées répond parfaitement aux procédures qui permettent la circulation des valeurs démocratiques. Le fait que les négociations conduisent au compromis au tour les valeurs essentielles qui maintiennent l'unité, la cohésion ou les valeurs de la construction d'une communauté de vie d'ensemble, elles permettent de transcender les difficultés liées à des questions de consensus sur des sujets d'intérêts communs. En outres, dans cet effort, l'élabore une certaine éthique qui consiste à maintenir l'équilibre et l'unité autour de ce qui est essentiel sans pour autant renoncer à des revendications particulières.

Les défis pour la transformation du dialogue social en un instrument politique d'intégration des valeurs démocratiques sont connus.

Les réflexions philosophiques ont abordé le fond de la question liée à la nature du dialogue social. Les rapports du travail ont été depuis toujours conflictuels. L'histoire a souvent montré que le monde du travail a été régulièrement secoué par des luttes, des grèves et autres manifestations violentes, à l'exemple des gilets jeunes en France, des crises, voire des révolutions sanglantes et que les négociations sont toujours des rapports de forces. On peut s'attendre parfois à des manœuvres qui contraignent à la reprise forcée des travaux en cas de grève.

Même si on parvient à planifier le dialogue social pour en faire un modèle d'action politique afin d'intégrer les valeurs démocratiques, il se pose un problème d'obtenir un point de repère commun pour tous. À ce niveau, l'exemple de la réussite du dialogue institutionnel, issus du droit oisitif et de la tradition occidentale ne peut pas servir comme unique modèle pour tous les peuples, compte tenu de la variabilité des situations politiques.

Le dialogue social peut apporter une contribution spécifique à la pratique de la démocratie par l'institutionnalisation d'espaces de consultation et de négociation. Elle structure les libertés individuelles et les oriente vers l'idéal de la vie humaine dans une société. De même, la participation au dialogue social est orientée vers un plus, c'est-à-dire vers l'amélioration des relations humaines et de travail. En d'autres termes, le dialogue social est un processus global d'action démocratique. Ainsi, à la question de savoir si le dialogue

social peut contribuer à la démocratie, la réponse ne peut être que positive. Le dialogue le fait par l'institutionnalisation des relations humaines, individuellement ou collectivement, par la recherche du meilleur et par la participation qui permet l'action.

Tableau du processus de transformation du dialogue social en un instrument de démocratie

Valeurs démocratiques	Dialogue social	Action démocratique
Libertés d'expression	Entretiens, exercices des droits civiques (association & syndicat)	Identité salariale & syndicale
Citoyenneté	Négociation collective	Action collective
Diversité/différence	Acceptation, débat /discussion	Bien commun

En communiquant ses caractéristiques spécifiques, qui renforcent les valeurs démocratiques, le dialogue social dépasse ainsi les relations limitées du monde professionnel pour s'ouvrir à d'autres perspectives dans lesquelles s'inscrit le débat sur les questions sociales.

Chapitre 5 :

Limites, difficultés et obstacles du dialogue social institutionnel en Afrique francophone

Introduction

Le dialogue social en question est essentiellement un concept institutionnel. Il est façonné par l'État et ses organes institutionnels dans leur tâche d'élaboration et de mise en œuvre des règles relatives aux questions individuelles et au marché du travail. Ces règles sont inscrites dans la Loi fondamentale et incorporées dans des lois et des actes réglementaires. Les relations individuelles de travail sont donc régies par les sources du droit imposé[1390], c'est-à-dire émanant de l'autorité législative et administrative[1391], ainsi que celles issues des relations collectives soumises aux lois négociées, c'est-à-dire les accords et les conventions collectives[1392].

Ce chapitre évaluera cette étude sous tous ses aspects : les limites internes des normes établies et leurs applications. En d'autres termes, le dialogue social tel qu'il est établi, dans le cadre institutionnel, favorise-t-il la négociation et la discussion entre les partenaires sociaux ? Il s'agit à juste titre d'étudier les relations normatives et institutionnelles avec les objectifs souhaités qu'elles favorisent le dialogue social. Telles qu'elles sont construites, ces normes et pratiques institutionnelles laissent-elles une place à l'exercice des libertés individuelles et *a*

[1390]Cf. Ph. Gérard, F. Ost et M. Van de Kerchove (dir), *Droit négocié, Droit imposé ?* Bruxelles, Presse Universitaires Saint Louis, 1996.
[1391]Cf. G. Lyon-Caen, J. Pélissier, A. Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, 1994, p. 24 et 29.
[1392]*Ibid.*, p. 24. Ph. Gérard, F. Ost et M. Van de Kerchove (dir), *Op. Cit.*, pp.

fortiori collectives[1393], gage d'un dialogue social libre ? Sont-elles une illusion[1394] ou sont-elles porteuses d'un agenda caché pour l'autorité, dans le sens d'une instrumentalisation des relations de travail au profit de la classe dominante[1395] ?

Les problèmes peuvent être constatés à la fois dans les modes externes de régulation du travail et dans les négociations internes des organisations syndicales. Cela nécessite d'abord une réflexion sur l'existence d'un droit et sa capacité à intégrer les éléments du dialogue social en son sein. L'enjeu est d'étudier le risque d'interventionnisme des pouvoirs publics ou l'influence de groupes pression qui pourraient entraver les libertés et le droit des parties aux négociations.

Dans leur traité sur le droit de travail, Couturier et Mazeaud soulignent en effet que le droit des salariés à la négociation de leurs conditions d'emploi, de travail et de garantie social est une marque d'ouverture du législateur de se tourner vers les partenaires sociaux pour mettre en place un dispositif législatif plus négocié[1396]. Non seulement le phénomène de la loi négociée réduit la marge des pouvoirs publics dans la réglementation des relations de travail mais aussi crée une force d'autonomie collective des partenaires sociaux à produire eux-même des normes qui s'appliquent directement ou indirectement aux salariés. Cette ouverture au droit négocié se trouve aussi réaffirmer dans la mise en place des institutions de représentation, chargée d'exprimer et de défendre les intérêts des travailleurs dans entreprises. Elle leur confère le droit de représentation du personnel dans l'entreprise et garantit leurs protections face au pouvoir patronal. Ce dispositif constitue un moyen de limiter la part de la décision unilatérale de l'employeur et de prévenir ou diminuer les conflits entre le patronat et les salariés. L'exercice du droit de grève, reconnu aux salariés, représente l'ultime recours lorsque la négociation par les représentants échoue. Les possibilités de dialogue social résident dans les garanties accordées à ces libertés et droits individuels et collectives.

[1393]J. E Ray, « Les libertés dans l'entreprise », *Pouvoirs*, n° 130, 2009, pp. 127-147.
[1394]A. Supiot, *A-délà du travail*, Paris, Flammarion, 2016 ;
[1395]Ici, on peut voir la critique de Marx à l'horizon, qui estime que l'organisation du travail avec ces instruments de régulation ne suffit pas à assurer l'intérêt de tous. Le processus de production capitaliste crée deux positions, l'exploiteur et l'exploité. Les comportements individuels et les actions collectives sont expliqués en fonction de ces positions dans le système. Dans ce cas, il est possible que les institutions et les règles servent la classe dirigeante ; cf. K. Marx et F. Engels, *Le Manifeste du parti communiste*, 1848.
[1396]Couturier et Mazeaud, *Le droit de travail*, Dalloz, 2004.

Toutefois, l'État demeure maître de la régulation du travail. Au nom de la justice social, il peut imposer sa puissance aux entreprises ou il peut être sollicité par pour des raisons économiques. Selon X, l'État intervient de manière permanente dans un travail de révision de la part du législateur ou de l'exécutif, en tant que autorité réglementaire, dans la productions des normes et comme un centre d'impulsion de la juridiction, sans laquelle il serait impossible de concilier le dispositif normatif et une réalité en perpétuelle mutation. Mais la crainte est de voir partout l'État s'immiscer dans le marché du travail. Ce qui est redoutable c'est le risque d'un interventionnisme de type dirigiste qui confie à l'État le monopole de la réglementation du travail. Faut-il alors le statut d'un État partenaire ? Comment se prémunir d'un interventionisme intempestif de l'État ?

Notre réflexion se concentre aussi sur l'application des normes juridiques pour faciliter le dialogue social. Cette réflexion permettra de prendre en compte la question de l'efficience ou de l'efficacité du droit en matière de dialogue social dans le contexte africain. En effet, il est possible que des normes juridiques soient développées pour véhiculer l'esprit du dialogue social mais leur applicabilité peut poser un problème ou se heurter à des résistances dans le domaine socioculturel. La question qui se pose ici est celle de la réceptivité du droit du travail dans le contexte africain. L'Afrique francophone demeure un terreau de l'expérimentation d'un droit positif qui ne parvient pas encore en maturité. L'introduction du droit de travail, avec le salariat, suscite des réflexions quant à leur application. Comment pratiquer le dialogue social si le rapport du citoyen au droit dans pose problème le contexte africain ?

Il est également possible que les problèmes de négociation collective soient liés à des difficultés d'organisation pratique, si celle-ci est prise dans un réseau de questions politiques et économiques. L'étude des limites, des difficultés et des obstacles au dialogue social fera partie d'une analyse respective des raisons pratiques pour lesquelles le dialogue social ne se développe pas en Afrique francophone.

Nous estimons que si les limites internes aux normes établies peuvent être constatées dans la réglementation des relations du travail qui n'offre pas une plus grande possibilité au dialogue individuel, les difficultés et des obstacles peuvent être perçus dans l'organisation des négociations collectives. L'étude des limites, des difficultés et des obstacles du dialogue social permettra de tester ces différentes hypothèses. Notre démarche consiste à analyser les

limites de la réglementation du droit du travail, les difficultés de négociation liées à l'application du droit du travail, ainsi que les problèmes liés à l'organisation pratique.

1. Les limites de la réglementation du travail

La réglementation est le fait d'établir les règles, des normes de loi[1397]. Une norme juridique s'applique à une communauté, édictée par une autorité[1398]. En parlant de la réglementation du travail, il faut songer à un acte étatique orienté à la gestion des relations de travail.

Cette idée découle de la conception de l'État comme garant de l'ordre social. Les théories de la réglementation supposent que le marché du travail est réglementé et que les relations professionnelles consistent généralement en une injustice et une exploitation de l'une au profit de l'autre[1399]. Des auteurs tels que Ph. Alby, J.-P. Azam, S. Rospabé ont pointé du doigt la discrimination dans le recrutement et le traitement du travail, l'exploitation du travailleur, le non-paiement des salaires, les conditions de travail non protégées, le licenciement abusif[1400], etc. Dans la logique d'une rationalité universelle incarnée par l'État[1401], les auteurs contemporains du droit vont tenter de construire une conception des relations professionnelles sur l'hypothèse d'une forte substituabilité entre travail et équipement en réponse aux signaux du marché. La relation salariale envisagée par R. Boyer est une réponse aux dispositions institutionnelles pour organiser la division du travail et déterminer les revenus directs et indirects des travailleurs[1402].

[1397]Cf. G. Cornu (dir), *Vocabulaire juridique*, Quadige/PUF, pp. 788-791(spéc. p. 791).
[1398]*Ibid*., p. 618.
[1399]Ph. Alby, J.-P Azam, S. Rospabé, Les institutions du marché du travail, la gestion du travail et le dialogue social en Afrique, World Bank, 2005, p.3.
[1400]Botero, J., S. Djankov, R. La Porta, F. Lopez-de-Silanes, et A. Shleifer, "The Regulation of Labor," typescript, available at: http://rru.worldbank.org/DoingBusiness/Downloads/LaborRegulations/flopslabor.3.pdf, 2003.
[1401]Cf. Hegel, *Principes de la Philosophie du Droit, ou Droit Naturel et Science de l'État en Abrégé*, trad. R. Derathé, Paris, Vrin, 1975, 352 pages, par. 257, p. 258.
[1402]R. Boyer, « Le lien salaire-emploi dans la théorie de la régulation. Autant de relations que de configurations institutionnelles », in: *Cahiers d'économie politique*, n°34, 1999. Qu'a-t-on appris sur la relation salaire-emploi depuis Keynes ? pp. 101-161.

Le concept de relation salariale proposé pour refléter la densité des institutions de coordination et des procédures qui réglementent le travail, en dehors des prix. Toutefois, la prudence exige également que, compte tenu des relations nouvellement apparues, les autorités publiques mènent des politiques qui libéralisent le climat de négociation. Dans cette conception, l'État apparaît comme le principal architecte de l'organisation générale du travail. Elle émet des normes et contrôle leur application. L'argument avancé est de garantir la responsabilité sociale des entreprises et la protection des travailleurs. Mais la question est de savoir : jusqu'où va l'intervention de l'État dans des relations professionnelles prétendument autonomes ?

Le débat sur l'intervention de l'État dans l'économie et le marché du travail a depuis toujours opposé les doctrines philosophiques. La nécessité de l'intervention de l'État dans la régulation du travail apparaît dans la philosophie dominante de Th. Hobbes et est actualisée par des auteurs contemporains comme P. Dockes dans ses réflexions sur la nécessité d'élaborer les principes d'une économie politique du pouvoir et de l'autorité. La philosophie de Hobbes est en effet dominée par la préoccupation des tendances à la domination individuelle et développe une réponse qui s'appuie sur le pouvoir de régulation de l'État[1403]. La pulsion des désirs contraires et la tendance la domination, susceptibles d'entraîner la guerre de tous contre tous, justifient de plein droit l'intervention de l'État pour prendre soin de la sûreté du peuple, de veiller sur sa survie et son bien être, ainsi que sur les satisfactions de la vie qui légitime l'acquisition des biens[1404]. Son intervention dans l'économie offre un cadre légal pour l'établissement des contrats entre les particuliers et une politique d'emploi permettant de donner des moyens de subsistance au peuple[1405]. En plus elle se justifie aussi dans le contrôle du marché du travail par l'imposition du respect des lois[1406].

À l'analyse de la pensée de Th. Hobbes on peut être persuadé que le contrat politique fait partie de l'établissement de la sécurité collective et de la garantie qui lui est accordée[1407]. P. Dockes utilise cette inspiration hobbesienne dans son originalité pour analyser les interactions individuelles ainsi que la constitution et le fonctionnement du pouvoir de l'État

[1403]Th. Hobbes, *Léviathan*, trad. F. Tricaud, Paris, Sirey, 1971.
[1404]*Idem., Éléments de la loi naturelle et la politique*, trad. D. Weber, Paris, LGF, 2003, pp. 330-331.
[1405]*Idem., Léviathan, Op. Cit.*, p. 262.
[1406]*Ibid.*, pp. 369-140.
[1407]Th. Hobbes, Traité de la matière, de la forme et du pouvoir de la république ecclésiastique et civile (1651)

dans l'économie1408. Dans le commentaire que lui a donné D. Weber, dans le cadre de la procédure d'autorisation politique, les individus sont les auteurs de l'action que le souverain accomplit en leur nom[1409]. Dockes découvre que l'état de la nature chez Hobbes présente les caractéristiques d'un *"échec de la coordination centralisée"* et que le pouvoir de l'État rétablit une coopération autoritaire qui permet de trouver un équilibre de solution entre l'individu et le collectif[1410].

Cependant, cette conception semble être totalement opposée au libéralisme de marché de J. Locke[1411] et expose aux critiques de l'absolutisme étatique. La philosophie libérale de J. Locke révèle, à travers la notion d'état de nature, les éléments fondamentaux de la liberté économique. En principe, elle fonde le droit naturel à la propriété et à l'accumulation du capital. Ce fondement réside dans le travail qui légitime l'appropriation des biens[1412]. Il en découle que le passage de l'état de nature à la société économique ne déroge pas à la loi naturelle de l'acquisition de la propriété par le travail. Comme le droit à la propriété précède la naissance de la société civile, la tâche du gouvernement n'est pas de contrôler l'économie et le marché, mais de réguler ce qui préexiste. L'argument de Locke fait déplacer les limites de la contrainte étatique en faveur des actes contractuels[1413]. C'est ce qui lui fait dire que seul le consentement mutuel et unanime des individus rend leur démarche équitable et réduit les conflits sociaux.

La pensée philosophique de Locke, ainsi exprimée, laisse ouvert le débat sur l'intervention de l'État dans la planification du travail et suscite des critiques sur les modes de régulation de l'économie du marché du travail. Elles ont alimenté les critiques de la philosophie contemporaine, notamment chez A. Smith, K. Marx et H. Arenth. Dans sa critique à partir de la subsomption du travail dans la domination capitaliste, A. Smith dénonce

---

[1408]P. Dockes, *Hobbes Économie, terreur et politique, Paris Economi*a, 2008, pp. 49-143.
[1409]Voir le commentaire de D. Weber, « Pierre Dockès, *Hobbes. Économie, terreur et politique*, Paris, Economica, 2008, 282p», in *Astérion*[En ligne], 7/2010, mis en ligne le 01 septembre 2010, consulté le 07 novembre 2020. URL: http://journals.openedition.org/asterion/1672.
[1410]*Ibid*., pp. 99-125 et 145-246.
[1411]J. Locke, *Two Treatises of Government* (1689), trad. Franç. de Fouillé , *Deux traités du gouvernement*, Vrin, 1997, p. 182. Voir aussi A. Diemer, H. Guillemin, « La place du travail dans la pensée lockienne », in *Regards croisés sur le travail : histoires et théories*, Colloque ACGPE, Orléans, 22-24 mai 2008.
[1412]*Ibid*., pp.203-204.
[1413]*Ibid*., p. 213.

l'impartialité de l'État et ses institutions de la régulation[1414]. Il soutient les maîtres qui exercent un pouvoir sans partage du marché du travail parce que le pouvoir politique est corrompu et est à la solde du maître[1415]. Sa législation et son système judiciaire sont ordonnés aux mêmes objectifs : renforcer les pouvoirs dans des détenteurs du capital[1416]. Dans la même perspective, K. Marx saisit la réalité du travail dans sa double dimension comme sens ultime de la production de l'homme et comme activités non productives immédiates à travers une idéologie politique qui vise à limiter la première[1417]. Ce qu'il dénonce en effet, c'est la perversion de la production au sens ultime de l'homme. Dans la critique de l'économie, le travail perd son sens et dévient aliéné. Les lois du travail sont devenues des *« formules générales et abstraites »*. L'économie qui soit à l'invention et au respect de la loi, assure au contraire le mode de production capitaliste selon le schéma inverse. L'État et ses institutions sont dès l'or un instrument de domination au service du capitalisme et n'assurent plus une régulation neutre.

Cette relecture contribue à la compréhension des enjeux de l'intervention de l'État dans la réglementation du travail et de ses conséquences sur le dialogue social. Le problème est que l'intervention de l'autorité publique peut sérieusement porter atteinte à la liberté des parties et affaiblir leur capacité à négocier. Mais le risque de complaisance, au nom de la promotion des libertés individuelles, peut inévitablement conduire à des conflits entre individus. La réglementation du monde du travail est nécessaire pour éviter les conflits sociaux. Comment, alors, l'État intervient-il dans la réglementation du travail ? Est-il nécessaire de justifier cette intervention dans l'économie de marché afin de garantir à la fois la sécurité de l'emploi et la protection des biens et des personnes, au sens libéral du terme ? Ou devons-nous chercher des explications dans la perspective hobbesienne où il appartient à l'État de tout planifier[1418]? Cette discussion remet à l'ordre du jour la question du dialogue social au niveau individuel ? La recherche d'un équilibre dans les relations de travail exige que l'intervention de l'État dans la réglementation du travail puisse être étudiée de manière à

[1414]A. Smith, *La richesse des nations* (1776), trad. G. Garnier, A. Blanquis, Paris, Gallimard, 1991.
[1415]*Ibid.*, p.337 sq.
[1416]*Ibid.*, p. 137.t
[1417]K. Marx, L'idéologie allemande (1846), trad. G. Bidia, Edition sociales, 1968 (préface section 1). Idem, « Critique de l'économie politique », In Marx, *Oeuvres Economie*, Paris, La Pléiade, NRF, 1977.
[1418]Cf. A. Milanese, « Le désir de pouvoir chez Hobbes : de l'ontologie à l'anthropologie », in Klesis. *Revue philosophique*, n° 12 : Hobbes : l'anthropologie, 2009, URL : www.revue-klesis.org/pdf/2_Milanese_Hobbes.pdf. Th. Hobbes, Léviathan, p. 282 (chap. 17, « Définition de l'État »).

ce que la liberté des individus (travailleurs, employeurs et leurs organisations) ne soit pas laissée en marge de la négociation.

L'étude des limites de la réglementation des relations de travail consiste à identifier et à répertorier les éléments de la réglementation étatique par l'activité normative et le cadre institutionnel, et à analyser ces éléments répertoriés s'ils sont orientés vers la négociation.

1.1. Les limites dans la provision normative

Cette disposition normative concerne la promotion de l'emploi et du travail par la création d'un environnement favorable au développement du plein emploi. Ce rôle consiste principalement à travailler à l'élaboration de lois et de règlements dans le cadre de la politique nationale du marché du travail. L'élaboration de codes du travail et l'adoption de lois et de règlements contribuent à cet objectif.

Il convient également de noter que la réglementation des relations de travail est encore particulièrement complexe et difficile dans le contexte des examens économiques où le jeu des influences n'est pas à négliger. Les auteurs de droit comparé font constamment état à ce sujet des difficultés d'adaptation du travail aux nouvelles exigences économiques et sociales en Afrique francophone. O. Sidibé rappelle, à propos de la loi malienne de 1992, de trouver un compromis entre les forces des droits sociaux et la logique de flexibilité[1419] et de progrès des droits[1420]. Aux yeux du Camerounais J. M. Tchakoua, ce compromis est apparu comme une nécessité face au discours croissant sur les droits et libertés fondamentales des individus

[1419] En ce qui concerne la notion de la flexibilité voir les écrits d'A. Jeammaud, « Flexibilité : processus du droit de travail », in *Flexibilité du droit du travail. Objectif ou réalité* Paris, Ed. Légis. Et Adm, J. Brunel et M. Dupupet, « Flexibilité dans le débat social », in *Flexibilité du droit du travail. Objectif ou réalité, Op. Cit.* G. Caburol, Flexibilité de l'emploi et du travail, *Dr. Ouvr.*, 1985, 115 ou celle de « Flexibilité négocié » ; cf. J. E. Ray, *Op. Cit.*, p. 37. Voir aussi de manière générale : J. Carbonnier, *Flexible droit*, L'Harmattan, Paris, 1986. La flexibilité est un concept qui permet d'opérer un véritable changement d'orientation vers un droit plus négocié. La notion évoque d'une certaine manière « des échanges et des discussions entre des titulaires d'intérêts différents en vue de trouver une solution à un problème commun » et un dépassement d'un droit abstrait vers un droit plus concret dans lequel les acteurs sociaux se reconnaissent et de prouver leur capacité d'améliorer le sort des salariés et d'adapter le droit à un environnement spécifique et aux contraintes de la production ; cf. G. Spyroulos, « Le droit à la recherche d'un nouvel équilibre », *Dr soc.*, 1992, 259.

[1420] *Ibid.*, p. 131.

et sur le développement économique et la reconnaissance de leurs droits[1421]. Pour sa part, I. Sengh décrit une situation dans laquelle le droit du travail sénégalais reste encore sous le signe de l'ordre public de la protection sociale et du souci de la protection de l'entreprise[1422]. En d'autres termes, le travail de prévision normative est avant tout de la responsabilité de l'État, même s'il nécessite la participation des partenaires sociaux. Dans ce contexte, le travail de régulation normative serait-il vraiment neutre ? Comment cette intervention se produit-elle ?

Il s'agit d'étudier la réglementation sous ses deux aspects à savoir : la conception en matière de politique nationale d'emploi et de travail et la coordination et le contrôle des activités normatives à travers les pratiques institutionnelles.

[1421] J. M Tchakoua, " Source d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits collectifs du travail", Bull. COMPRASEC, 2005.
[1422] I. Sengh, *Droit du travail sénégalais*, Paris, LGDJ, 1982.

1.1.1. L'élaboration des politiques nationales d'emploi et de travail

La gestion des liens professionnels fait partie des fonctions régaliennes de l'État qui n'entent pas resté en marge des relations sociales. Comme en Europe[1423], les États africains ont tendance à la contractualisation comme moyen de réglementer les rapports de travail[1424]. Les États africains pensent établir l'équilibre des rapports entre salariés et employeurs par l'ouverture à un droit contractualisé dont il assure sa formulation et le respect de termes du contrat de travail qui induit au contrôle de la régulation des normes établies.

1.1.1.1. La tendance à la contractualisation du travail

G. Cornu définit la contractualisation comme *« le choix de politique juridique en faveur d'un traitement contractuel des relations de travail »*[1425]. La politique contractuelle rappelle « *une substitution d'un mode conventionnel de règlement des relations professionnelles fondées sur la concertation à un mode unilatéral de décision précédant d'une autorité administratif ou judiciaire »*[1426]. On entend par là une substitution d'un mode conventionnel de régulation des relations fondées sur la concertation et la négociation à un mode unilatéral de décision précédant de l'autorité. Ceci donne l'idée d'une prééminence de la logique contractuelle sur les mesures statuaires dans l'établissement et la mise en œuvre des règles de droit de travail. L'hypothèse que sous-tend cette idée serait que la recherche consensuelle d'un accord entre les intéressés n'exclut pas, pour sa perfection, une phase initiale de la vérification ou du contrôle[1427]. Ainsi, le souci de la protection sociale est la principale raison qui contraigne l'État à la contractualisation du travail. Il estime garantir les droits des travailleurs des les entreprises à travers la multiplication et la vérification des formes du contrat et la politique de sécurisation du travail.

Il est remarqué que dans presque tous les pays francophones, la politique d'embauche s'actualise dans la multiplication et la vérification des formes du contrat. Dans un de ses

[1423]Cf. Freyssinet, *Op. Cit.*
[1424]Cf. P. G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Bull. COMPTRASEC*, 5/1987, p.
[1425]G. Cornu, *Vocabulaire juridique*, PUF, 2007, p. 228.
[1426]*Ibid.*
[1427]G. Cornu, *Op. Cit*.

articles consacré au code sénégalais, O. Sidibé souligne par exemple que les conjonctures économiques et le souci de la protection des entreprises conduisent le législateur à diversifier les formes de contrats et en assurer l'application : CDD, CDI et autres contrats temporaires et à durée partielle (saisonniers ou occasionnels)[1428].

Sans limite de durée, le CDI répond à l'hypothèse selon laquelle le travail est supposé être à plein temps et à durée indéterminée pour assurer la stabilité d'emploi au salarié[1429]. L'effort de la régulation du travail est donc orienté de manière à offrir la garantie à cette stabilité. Il est assorti des politiques de contractualisation des conditions d'obligation de l'exécution de ce contrat. Les règles liées à la conclusion du contrat à durée indéterminée doivent être conclu de manière à éviter l'idée de concurrence pour permettre au salarié de consacrer pleinement sa prestation au service de l'entreprise. L'employeur est astreint à l'obligation d'une rémunération régulière et des charges sociales. Il ressort des mêmes exigences quant à la préservation de l'emploi. L'un des parties peut certes y mettre fin à tout moment, faisant ainsi réserve au principe de liberté contracter ou de rompre les liens de travail. Mais, dans le cas du contrat à durée indéterminée, la rupture n'intervient que sous réserve d'un préavis réciproque ou encore les conditions édictées pour la démission, le licenciement, le départ à la retraite du salarié ou au décès[1430]. Ce type de contrat paraît plus protecteur de la stabilité de l'emploi et des intérêts des salariés.

Le contrat à durée déterminé est affecté par la durée à terme[1431]. Il ne peut être conclu que dans les hypothèses limitatives énumérées par la loi[1432]. Le CDD ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut être régulière que dans les cas de remplacement d'un salarié absent, c'est-à-dire dont le contrat est suspendu ou partie définitivement dans l'attente de suppression de poste. Ainsi, les conditions de formes permettent un contrôle systématique du CDD : le contrat doit être écrit et comporter la mention de son motif, de la durée, etc.

Mais il ne garantit pas toujours les intérêts de l'entreprise. La rigidité des règles de ces types de contrats classiques (stabilité du lien professionnel et respect des termes du contrat à

[1428]O. Sidibé, « Quel future pour le droit de travail en Afrique ? », *Op. Cit.*
[1429]Art. 25, *C. trav.*, Cameroun,
[1430]Art. 144 *C. trav*. Tchad, art. 34, CCN, Tchad.
[1431]Art. Art. 25, *C. trav.*, Cameroun;
[1432]Cf. G. Cornu, *Op. Cit.*, p. 268.

durée déterminé) ne permet guère toujours aux entreprises de s'adapter aux circonstances particulières et aux aléas économiques et financiers lui imposant des contraintes pratiques. Cette difficulté ouvre la porte à la multiplication des formes de contrat de travail : contrat du travail temporaire, partiel ou saisonner. Le contrat saisonnier s'applique aux travaux qui sont appelés à se répéter chaque année à la date fixe en raison des activités qui obéissent à la variation. Il permet de tenir compte des spécificités du travail saisonnier, de bénéficier des dispositions légales, conventionnelles ou d'usage applicable aux salariés en général et donc, de stabiliser le travail saisonner.

Selon O. Sidibé, les modes de travail temporaire et partiel sont introduits dans certains pays africain : Burkina Faso, Congo, Côte d'Ivoire, Guinée, Mali, Niger et Sénégal. Le recrutement du personnel temporaire permet d'échapper à l'interdiction de renouveler plus d'une fois les contrats à durée déterminée. Mais cette forme oblige à la précision des statuts des entreprises de travail temporaire puis le contrôle de ce statut et des droits reconnus aux travailleurs temporaires. Dans certain pays comme le Mali et le Sénégal, le principe de proportionnalité du salaire et l'obligation de recourir à un contrat écrit sont affirmés. Toutefois, ces formes présentes des inconvénients pour les salariés, notamment en termes de rémunération, voire de couverture sociale ou d'intégration professionnelle et sociale.

Ces formes de travail sont soumises à certaines règles garantissant les droits des travailleurs. Ces règles sont liées au principe de proportionnalité, selon lequel le salaire d'un travailleur temporaire ne doit pas être aussi bas que celui d'un travailleur à temps plein. Elles s'appliquent également au principe de certitude quant aux heures de travail et au principe de l'égalité des droits par rapport à la durée du travail accompli. Dans cette lecture, il fait valoir que le souci du législateur n'est pas d'offrir des possibilités de négociation, mais plutôt de réglementer la relation de travail, en laissant les questions de recrutement à l'appréciation du législateur. Mais cette politique et la vérification des formes du contrat ont-elles laissé des possibilités de négociation entre l'employeur et l'employé ?

L'analyse précédant a montré en effet que la politique de contractualisation a quelques caractéristiques liées à la négociation et au dialogue social. L'action de réglementer les relations professionnelles est particulièrement motivée par la rechercher d'équilibre qui voudrait que toutes mes mesures soient prises pour permettre aux partenaires sociaux de résoudre les problèmes qui se pose à eux par la voie de la négociation ou de dialogue. La

diversification des types de contrat contribue à promouvoir la liberté de choix entre plusieurs types de contrat de travail et la capacité des partenaires d'adapter le droit du travail à des situations particulières…

La politique de sécurisation du travail consiste à élaborer des règles qui visent à assurer : l'accès à l'emploi, la détermination de salaire, les conditions de travail, la stabilisation et la flexibilité de l'emploi, etc.

L'accès à l'emploi se fait par la formation professionnelle et le placement de la main-d'œuvre. La politique de l'emploi peut être analysée en relation avec les conditions de travail, [d] la stabilisation et la flexibilité de l'emploi, etc.

Selon le sens donné par A. Lyon-Caen, en effet, l'emploi s'analyse comme l'état dans lequel une personne a accès au contrat de travail, à l'activité professionnelle et à la rémunération[1433]. L'accès à l'emploi renvoie à ce qu'A. Jeammaud et M. Le Friant désignent sous le nom de *« l'incertain droit à l'emploi »*[1434]. Il rappelle le principe selon le quel toute personne a droit d'obtenir un emploi et d'en conserver[1435]. Mais il existe des problèmes d'emploi, liés à l'organisation demain d'œuvre et des ressources économiques disponibles. Le droit à l'obtention et à la conservation se heurte à un système économique, appelé à être protégé également par le droit. Dans sa critique du droit du travail A Supiot fait reconnaître à ce sujet que les lois ne peuvent rien à l'emploi qui procède de l'économie[1436]. Celle-ci impose aussi sa logique. En d'autres termes, les difficultés d'une redistribution du travail pour tous, en raison de la raréfaction de travail, contraignent à une politique de l'emploi. Le principe du droit au travail pour tous se heurte donc au principe de la rationalisation de l'économie et appelle aux interventions des pouvoirs publics. La question de l'emploi et du travail fait désormais partie d'une organisation à laquelle s'appliquent toute une série de règles de politique publique et de droit. Celles-ci promeuvent une gestion prévisionnelle de l'emploi.

La mise en œuvre de la politique de l'emploi se traduit par l'application de mesures juridiques qui garantissent le statut individuel et l'activité collective des salariés dans

[1433]Le sens de l'emploi selon A. Lyon-Caen
[1434]A. Jeammaud et M. Le Friant, « L'incertain droit à l'emploi », *Travail, Genre et Société,* n° 2, 11/1999, pp. 28-
[1435]*Ibid.*, p. 28 sq.
[1436]A. Supiot, *Op. Cit.*

l'organisation générale du travail. Cette politique s'étend de la formation professionnelle à la circulation de la main-d'œuvre.

Malgré les difficultés réelles liées à la création d'emplois en Afrique, principalement en raison du développement du secteur formel[1437] ou des problèmes persistants d'infrastructures scolaires et de formation professionnelle pour développer un cadre économique de type industriel[1438], les pays africains disposent de politiques de l'emploi[1439] et de mécanismes juridiques qui s'adaptent aux difficultés du marché du travail. L'ensemble de ces pays d'Afrique francophone ont repris dans leur code de travail le principe selon lequel l'accès à l'emploi et au travail est un impératif du droit de l'homme. Cette exigence se traduit par la mise en œuvre d'une réglementation de la formation donnant qualification de la personne à travailler, puis celle de la réglementation d'embauche et de placement de la main d'œuvre. La formation en vue de l'emploi est réglementée. Certain pays comme le Bénin, la réglementation d'embauche fait l'objet d'une réglementation spéciale[1440]. La question est de savoir comment se fait l'intervention de l'État dans la planification de la politique d'embauche et de travail ?

Les explications d'A. Supiot suggèrent que toutes les politiques d'embauche se résument à deux perspectives auxquelles il associe deux conceptions différentes du rôle de l'État et de son droit. La première perspective est celle qui préconise une forte réduction de la durée légale ou contractuelle accompagnée d'incitations au partage du travail, considéré comme créateur d'emplois. Le rôle de l'État correspondant à cette perspective est un rôle dirigiste, qui se traduit par un contrôle de l'État sur l'emploi. Mais il souligne aussi le risque que la privation d'emploi ou l'insécurité de l'emploi soit le produit de l'état de répartition des progrès de la productivité et d'un déplacement du rapport de force en faveur du capital, voire de la tyrannie des marchés financiers. L'autre est celle qui s'oppose au droit du travail et promet de l'affronter à condition qu'il soit assoupli. Cette perspective exige la flexibilité du

[1437]F. Gueye, A. Aly Mbaye, « Obstacles à la création d'emplois décents et politique de l'emploi en Afrique de l'Ouest », *Afrique contemporaine*, n° 266, 2/2018, pp. 156-159.
[1438]Cl. Bouet, « Problèmes actuels de maind'oeuvre au Gabon. Conditions d'une immigration contrôlée », in Cahier d'outre-mer, n° 124, 10-12.1978, pp. 375-394.
[1439]Voir les travaux de synthèse des travaux de réflexion sur la dynamique du marché du travail en Afrique de l'Ouest et du Centre, initié par le Centre de Recherches et de Développement International (CRDI), particulièrement les travaux de : I. Gueye, « Nouvelle politique d'emploi au Sénégal : Enjeux, défis et opportunités »
[1440]Loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de placement de la main-d'œuvre et de résiliation du contrat de travail en République du Bénin.

marché et conduit à la suppression du contrôle administratif de l'emploi, au recul du droit au profit de la convention ; notamment en matière de temps ; à la facilitation des droits individuels et collectifs. Elle conduit à la multiplication des dérogations à l'emploi permanent et encourage le travail à temps partiel ou intermittent. Mais la politique de recrutement elle-même ne peut-elle pas faire l'objet d'une négociation ?

Dans ses études sur la convention collective interprofessionnelle (CCNI) en Afrique francophone, M. Samb explique que la liberté d'embauche reconnue par la loi au profit de l'employeur est une conséquence du pouvoir de la direction de déterminer librement le nombre et le choix de ses salariés et un principe fondateur du droit du travail[1441]. C'est le principe de la liberté d'embauche. La législation sociale ne réglemente l'embauche que du point de vue de l'organisation et du placement des travailleurs en vue de réguler le marché du travail et la main-d'œuvre nationale. La CNNI comble les lacunes de la loi en ce qui concerne les conditions d'embauche et la réglementation des priorités de réemploi[1442] : l'obligation d'information[1443], l'établissement d'une lettre d'embauche[1444].

En ce qui concerne la question de la détermination du salaire, les dispositions du droit international recommandent l'intervention de l'État dans l'établissement du salaire minimum. Afin d'éviter des conflits sociaux qui pourraient influencer la stabilité politique, les États devraient intervenir en investissant des pouvoirs réglementaires pour déterminer les zones salariales et le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG). Les États africains francophones étudiés, le Bénin, le Cameroun, la Côte d'Ivoire, le Gabon, le Burkina Faso, le Mali, la Mauritanie, le Sénégal, le Tchad et la RDC sont signataires de ces conventions et traités internationaux. Ils sont donc tenus d'adopter dans leur ordre juridique interne les dispositions relatives à l'établissement du salaire minimum garanti1 Les pays suivants sont également parties aux conventions et traités internationaux pertinents. Les pays suivants sont également partis aux conventions et traités internationaux pertinents. Cela signifie que les négociations sur la détermination des salaires qui ont lieu au début de l'emploi doivent être fondées sur ces dispositions. En principe, l'employeur est libre de déterminer le montant du salaire qu'il verse à l'employé, en tenant compte du poste occupé et de la satisfaction tirée du

[1441]M. Samb, La *Convention Collectivev Nationale et Interprofessionnelle en Afrique Noire Francophone,* th. , Université Cheikh Anta Diop, Dakar, 1989.
[1442]*Ibid*., p. 69.
[1443]*Ibid*., p. 70.
[1444]*Ibid*., p. 79.

travail[1445]. Toutefois, l'employeur est tenu de ne pas offrir un salaire inférieur au seuil fixé par l'accord et la législation nationale[1446]. Des discussions sur les augmentations salariales sont possibles, mais elles ont lieu dans le cadre de négociations collectives.

Toutefois, les exceptions ne manquent pas en ce qui concerne la détermination du salaire minimum garanti. La loi djiboutienne freine cette règle en optant pour la liberté contractuelle[1447]. Elle stipule : « *La renumérotation fixée dans le contrat est le résultat d'accords d'entreprise, de conventions collectives ou, le cas échéant, d'un accord entre les parties au contrat. Aucun plancher salarial n'est fixé par la législation »*[1448]. La note de S. Wais explique, à cet égard, que cette mesure démantèle l'ancien salaire minimum et que rien ne peut empêcher l'individualité quasi totale de la rémunération par contrat[1449]. Le rapport de la Commission sur le sujet du nouveau salaire minimum repose sur le principe de la liberté contractuelle. Mais il nous rassure sur le fait que cette abolition officielle du salaire minimum ne signifie pas que l'État est absent de l'espace normatif, puisqu'il sert de référence pour le calcul des prestations de sécurité sociale.

Les conditions de travail font l'objet d'une protection par les textes réglementaire. Notion [1450]: Selon N. Medé, dans *La réglementation du travail au Bénin*, elle inclue les questions relatives à l'aménagement du temps travail et et à la sécurisation sur les lieux du travail[1451].

L'aménagement du temps de travail, un concept important dans la réglementation de la durée du travail, fait référence aux dispositions régissant l'augmentation ou la réduction du temps effectif que le travailleur consacre à l'exécution du contrat de travail[1452].

[1445]N. Medé, La réglementation du travail au Bénin. Traité pratique du droit et de relations de travail, Ed. FES, Cotonou, 2006, pp. 69-70.
[1446]*Ibid*., p. 70.
[1447]La loi du 23 septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952.
[1448]Art. 31. *C. trav.*, Djibouti.
[1449]Voir S. Wais, *Loc. Cit.*
[1450]Voir G. Spyropoulos, Conditions de travail, élargissement du concept et problématique juridique, *Dr. Soc.* 1990, 851.
[1451]N. Medé, *Op. Cit.*
[1452]Cf. A. Jeammaud, La notion de durée légale du travail, *Dr. Soc.*, 1981, 441. *Idem*, Le nouveau régime du temps de travail, *Dr. Soc.*, 1982, 305. F. Mandeix, Aménagent du temps de travail, problèmes juridiques et pratiques : La semaine social, Lamy, 1987, n. 376.

Le temps de travail est la période pendant laquelle le travailleur exerce un emploi rémunéré. La durée fait partie d'une réglementation nationale et est fixée en fonction des catégories d'emploi. Par exemple, la durée légale au Bénin est fixée à 2.400 heures par an dans les entreprises agricoles du pays, soit 45,5 heures par semaine et 40 heures pour les autres entreprises, et doit être comprise comme la durée réelle du travail[1453]. La durée légale étant un maximum, elle peut être dépassée dans le respect de la réglementation sur les heures supplémentaires, les heures de modulation, les heures de récupération et les heures d'équivalence. L'augmentation du temps de travail par des heures supplémentaires rémunérées est possible, mais doit rester dans la limite imposée par la réglementation. Toutefois, si les heures habituelles ne sont pas atteintes, l'employeur a le droit de programmer les heures perdues. La récupération des heures perdues s'effectue sans augmentation de salaire, mais elle doit respecter les conditions strictes d'une interruption volontaire du travail ou d'une interruption collective résultant d'un cas de force majeure (intempéries, accident)[1454]. Lorsque le nombre d'heures ne correspond pas à la densité du travail professionnel, les textes prévoient, comme dans l'exemple de cette réglementation au Bénin, des heures équivalentes.

Le temps de travail peut également être aménagé de manière à laisser du temps pour le repos et les congés ou autres absences. Le code ne prévoit pas formellement d'heures de repos. Mais le calcul de l'accumulation des heures se fait de telle manière que le travailleur dispose d'une période de repos mensuelle de 2 à 3 jours, à l'exception du repos hebdomadaire et des jours de congé payés. Des dérogations restent possibles dans le cas où la nature de l'activité dans l'entreprise ne le permet pas et l'urgence du travail l'exige, sinon le retard portera préjudice à l'entreprise. En cas de dérogation, une compensation par le paiement d'heures supplémentaires ou de récupération est prévue[1455]. L'hypothèse qui s'est posée ici serait de dire que le législateur du droit du travail est vigilant sur le risque d'usure que court le travailleur en imposant à l'employeur des temps de repos et des jours de congé.

Les dispositions relatives aux conditions de travail couvrent également la *sécurité sur le lieu de travail*[1456]. Dans le même sens de la préservation et de la garantie de la santé, entendue comme un état de *"bien-être physique, mental et social"*, des obligations sont

[1453]F. Signoretto, Le temps du travail effectif : *Rev. Prat. dr. Soc.*, 1985, 185.
[1454]Cf. Arrêté n° 029/MFPTRA/DCSG/DNT/SRT/du21janvier2004.Adde N. Modé, *Op. Cit.*, p.112.
[1455]*Ibid.*, p. 113.
[1456]N. Medé, *Op. Cit.*.

imposées à l'employeur et au travailleur pour préserver ou rétablir la santé et la sécurité du personnel. L'employeur a le droit de prendre des mesures concernant l'organisation du travail, la répartition des rôles, l'aménagement des équipements et même l'organisation du temps de travail afin de pouvoir répondre aux besoins de sécurité et d'hygiène requis dans l'entreprise[1457]. Un contrôle permanent du bon respect des mesures de santé et de sécurité est effectué pour s'assurer que les travailleurs respectent les instructions strictes de l'employeur dans ce domaine. Le travailleur a non seulement le devoir de respecter les règles de santé et de sécurité, mais aussi le droit de s'abstenir d'effectuer des tâches professionnelles s'il a des raisons de craindre pour sa santé. Il informe ensuite le chef d'entreprise, le représentant du personnel et l'inspecteur du travail de sa décision et des raisons qui la motivent. Le refus de travailler par l'employé ne peut pas être perçu comme un abus et faire l'objet de mesures disciplinaires de la part de l'employeur, mais constitue une précaution pour prévenir le danger.

Mais il est important pour nous de poser la question : à quel niveau peut-on exiger et négocier des conditions de travail ?

La gestion du temps de travail nécessite toujours une consultation, voire une négociation. Dans le cas du Bénin, par exemple, N. Medé rapporte que la répartition de la semaine légale de travail est à la discrétion des parties au contrat de travail. Elle peut être conçue dans un cadre hebdomadaire, soit une journée de travail de 8 heures sans interruption (journée continue), soit une journée discontinue avec un repos de midi, soit une équipe à plusieurs équipes travaillant les 8 heures d'affilée par jour. Ces différentes possibilités permettent à l'employé de discuter des modalités convenues. La mise en œuvre du plan de récupération des heures perdues est soumise à la consultation des représentants des salariés (DP ou syndicat) et nécessite l'avis de l'inspecteur. Si la sécurité sur le lieu de travail fait l'objet d'une consultation avec les comités techniques dont le rôle technique est de fournir des informations sur les questions de santé et d'hygiène sur le lieu de travail, les personnes suivantes sont également impliquées.

La politique de l'emploi, en Afrique francophone allie aussi *la stabilisation et la flexibilité de l'emploi*, etc. La stabilité de l'emploi fait partie des principes sacro-saints de la

[1457] *Ibid.*, p. 117.

législation nationale. Mais ce principe n'entre pas en conflit avec celui de la protection des entreprises. Puisque les possibilités de rupture de contrat deviennent accrues dans les nouvelles législations africaines francophones : départ négocié ou rupture à l'amiable[1458], licenciement individuel et pour cause économique.

Les études d'O. Ndaye de la législation du travail au Sénégal fait noter à ce sujet que la légitimité des départs négociés consacre le triomphe du droit civil au détriment du droit du travail[1459]. Pour l'auteur, le droit de la concentration capitaliste oblige le droit de travail jusque là orienté essentiellement vers le salarié à se détourner vers vers l'employeur. L'idée est que les entreprises sont soumises à des changements de plus rapides du marché, les techniques de gestion, doivent disposer de plus en plus de souplesse pour ajuster leurs effets à leur besoin et à leurs capacités réelles. Mais la suppression de l'emploi devrait toujours être justifiée par une réelle nécessité ou après l'épuisement des solutions alternatives. Le législateur voudrait par là offrir des opportunités de négociations avec le partenaire soit directement à travers les départs négocier, ou indirectement à des consultations préalables avec les représentants à tout licenciement. Toutefois, il encadre le droit du licenciement par des règles de fond et de formes visant essentiellement à protéger les salariés des ruptures injustifiées et abusives.

[1458]Cf. J. Pelissier, Les départs négociés, *Dr soc.*, 1981-235 ; J. Savatier, « La résiliation amiable du contrat du travail », *Dr. Soc.*, 1985. Cass soc. 9 janvier 1990 n°4, 121/RG/ 90, 3/1990 Dakar; cass. Soc., 09/01/1990 ; Tribunal du travail de Dakar 28.06.1982. *Penant* 1983-336. Art. 97 C. Obl. Civ. et Com., Sénégal: « Le contrat ne peut être révisé que du consentement mutuel des parties ou par des causes prévues par la loi »

[1459]O. Ndaye, *Op. Cit.,* p. 14.

1.1.1.2. Le contrôle et l'application des normes établies

Le mot « *contrôle* » désigne l'acte d'inspecter, de contrôler soit pour prouver la normativité de la chose établie soit pour en assurer la domination, alors que l'« *application* » fait penser à la mise en pratique de la loi en vigueur. Les deux termes se rapportent à l'agent qui assure le contrôle et l'application des normes. Le contrôle et l'application des normes, dans un pays, est le domaine réserve des pouvoirs publics, compris au sens d'*« ensemble des autorités qui assurent la conduite de l'État »*. Il s'agit des autorités investies du pouvoir, législatif et surtout exécutifs et judiciaires dont le rôle est de réguler la vie de l'État et celle des citoyens par la mise en œuvre des mécanismes de régulation sociale.

Dans leur rapport à l'OIT, dans le cadre de mission sur la législation africaine P. Auvergnon, S. Laviolette et M. Oumarou rappellent que la réglementation du travail en générale est l'activité principale de l'administration publique[1460]. Ils parlent de l'« *administration du travail », au sens large* des activités des pouvoirs publics et les institutions et structures établies en vue de coordonner les activités de ces organes et contrôler ces activités. C'est dans ce sens aussi que ces auteurs rappellent que les missions de l'administration du travail ne doivent pas conduire à oublier les écarts pouvant exister entre les prévisions normatives et les pratiques administratives

L'autorité chargée du contrôle et de l'administration des normes, du point de vue technique, est le Ministère du travail et ses organes[1461], les directions du travail dans le cas du Sénégal[1462], les inspections du travail et autres services de contrôle[1463]. Dans les pays d'Afrique francophone subsaharienne étudiés par ces auteurs, le système d'administration du travail comprend au sens large les activités des pouvoirs publics et les institutions et structures établies en vue de coordonner les activités de ces organes et contrôler ces activités. C'est dans ce sens que les auteurs affirment que les missions de l'administration du travail ne

[1460]Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne* (Rapport), Genève, OIT, 2007.
[1461]Art.266 al. 1, *C. trav.* Bénin ; art. 230 *C. trav*. Gabon; art. 113 *C. trav*. RCA ; art. 467 al. 1, *C. trav*. Tchad, etc.
[1462]Art. 115, *C. trav.* Sénégal.
[1463]Art. Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, « Les fonctions assurées par les inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne, BIT, Genève, 2007, pp 13 sq.

doivent pas conduire à oublier les écarts pouvant exister entre les prévisions normatives et les pratiques administratives.

L'administration de travail est mise en œuvre par des institutions et juridictions spéciales : les inspections et les chambres et tribunaux de travail. La principale mission issue de l'inspecteur, depuis le code métropolitain[1464], était de contrôler l'application de la réglementation du travail. A. Duperay a mis en évidence le rôle de garant de la paix sociale de l'inspection à cette époque en insistant sur sa fonction d'intermédiaire entre la main-d'œuvre et les employeurs, ainsi que sur celles de contrôle et de formation.

L'inspection du travail est une institution créée par l'État, dont le but est de contrôler les lois relatives au droit du travail et au respect des libertés humaines dans les établissements de travail. Le personnel de l'inspection est composé de personnes formées à cette tâche : les inspecteurs et les contrôleurs du travail. Depuis le code TOM, la principale tâche qui leur a été assignée est de contrôler le respect et l'application des lois[1465]. Partout, les inspecteurs ont cherché à mettre un frein aux abus les plus flagrants en matière de mauvais traitements et de licenciement. Ils voulaient également s'assurer que les salariés travaillaient dans des conditions sanitairement acceptables. Mais le contrôle consiste aussi à s'assurer que les cotisations de sécurité sociale et d'aide sociale sont payées.

Cependant, le mandat des inspecteurs a évolué à tel point qu'ils sont de plus en plus impliqués dans la médiation et la conciliation des conflits entre professionnels. Par exemple, le Code du travail centrafricain prévoit que le travailleur ou l'employeur peut demander à l'inspecteur du travail et du droit social, à son délégué ou à son représentant légal, de rechercher un règlement à l'amiable du litige individuel par les parties[1466]. L'inspecteur du travail et du droit social (ou son délégué ou représentant légal) s'efforce de concilier les parties sur la base des normes fixées par la loi, les règlements, les conventions collectives, les

[1464]P.-F. Gonidec, *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958, p. 27. M. Kirsch, *Le droit du travail en Afrique, t.1. Le contrat du travail*, EDINA, 1987.
[1465]Fl. Renucci, L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XXe siècle. S. El Mechat. *Les administrations coloniales (XIXe-XXe siècles). Esquisse d'une histoire comparée*, Presses Universitaires de Rennes, 2009, pp.253-263,. A. Dupéray, L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de la Haute-Volta (1932-1960). In. C. Oquery Vidrovith, O. Goerg et C. Tshimanga (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXe siècle. Cahier « Afrique noire »*, n°19-20, 2001, pp. 198-199.
[1466]Art.81.1, *C. trav.*, RCA.

accords d'entreprise et le contrat individuel de travail[1467]. Le règlement amiable du litige devant l'inspecteur du travail et du droit social est définitif, et à cette fin un rapport peut être établi sur les points sur lesquels les parties se sont entendues. Tout procès-verbal relatif à une tentative de règlement à l'amiable expose les différents motifs de la demande, y compris les éventuelles demandes de dommages et intérêts[1468]. En cas de règlement partiel, le procès-verbal comprend également les créances sur lesquelles les parties n'ont pas pu se mettre d'accord. Si aucun règlement à l'amiable n'est trouvé, l'inspecteur du travail et du droit social consigne les raisons de l'échec dans le procès-verbal. Si la tentative de règlement à l'amiable échoue, une action peut être intentée devant le tribunal du travail dans les conditions prévues[1469].

Sur la base de ces textes, on peut dire que les procédures de conciliation et de médiation entrent dans la phase pré-contentieuse. Les textes ne précisent pas la procédure de l'inspecteur, mais tout porte à croire que le rôle de l'inspecteur est d'amener les parties à discuter de leurs différends. Son rapport sera le résultat d'un débat entre les parties. Dans ce cas, il agit comme médiateur et conciliateur dans les négociations entre les parties.

Dans la phase qui suit le règlement à l'amiable, si aucun accord n'est trouvé entre les antagonistes, la saisine est effectuée. Des tentatives de conciliation seront faites dans la première phase avant le procès. En effet, le principe de l'épuisement exige qu'un litige ne puisse être établi si les possibilités ne sont pas épuisées. Dans ce cas, les tribunaux sont reconnus compétents pour statuer sur les litiges individuels relatifs à l'exécution des obligations contractuelles, à la validité et à l'exécution des conventions collectives ou autres accords qui les remplacent[1470], ou à d'autres demandes, à l'exception de la question de la compétence de ces tribunaux et du tribunal de première instance[1471]. La solution qui se dégage ne sera plus un accord négocié entre les parties, mais une décision d'arbitrage judiciaire. L'objectif du droit des contrats est de remédier aux conséquences catastrophiques d'une durée indéterminée par la notification[1472].

[1467]Art.81.3, *C. trav.*, RCA.
[1468]Art.81.4, *C. trav.*, RCA.
[1469]Art.81.6, *C. trav.*, RCA.
[1470]Art.81.7, *C. trav.*, RCA.
[1471]Art.81.8 et suiv., *C. trav.*, RCA.
[1472]M. Samb, *Op. Cit.*, p. 130. Voir aussi J.-M. Verdier, Sur le nouveau droit de licenciement, Dr. Soc., 1978, p. 6. J. Pélissier, Le Licenciement et les autres modes de rupture des contrats de travail, Dr. Soc., 1978, p. 6.

Ces études ont montré que la protection demeure un souci encore majeur pour l'autorité publique en Afrique francophone, malgré la volonté de diversifier les sources du travail et d'associer les partenaires à conclure des conventions. Cet élément constitue la raison principale de la réglementation forte des relations individuelles de travail; alors que toutes les références de dialogue social sont renvoyées à l'organisation collective du travail. Il convient donc d'étudier les conséquences d'une telle réglementation.

1.1.2. Le dialogue individuel pris dans le jeu du pouvoir

Une de nos hypothèses est que le dialogue individuel n'est pas toujours spontané. Les entretiens ont souvent lieu dans le domaine du contentieux (modification de contrats, licenciement). La réglementation des relations contractuelles est si forte qu'elle s'accompagne d'une pratique qui semble confirmer l'interventionnisme de l'État partout dans les arcanes de l'administration du travail et le risque de corporatisme de la part des groupes (syndicats, employeurs). Nous remettons en question la capacité des individus à exprimer leurs propres talents au service de l'entreprise. Quel est l'enjeu réel de l'interventionnisme étatique ? La réglementation de la politique de l'emploi et du marché du travail crée-t-elle un espace de négociation individuelle ?

1.1.2.1. L'interventionnisme étatique

En droit particulièrement[1473], l'interventionnisme de l'État se fait dans le domaine de relations contractuelles, dans le souci de réglementation pour éviter que les concurrences perturbent l'ordre public. L'ombre des conflits sociaux est toujours présent dans le marché du travail

En Afrique francophone, la présence de l'État s'exprime à la fois dans la réglementation de la relation contractuelle entre employeur et employé puis dans la mise en place de mécanismes de négociation collective. O. Ndiaye dénonce depuis longtemps une certaine ingérence croissante de l'État dans la formulation des politiques sociales, mais aussi dans la régulation politique du marché de l'emploi par le gouvernement[1474]. Plus précisément, l'État, par son pouvoir réglementaire, accroît son influence dans le milieu de travail, parfois au détriment de l'intervention des autres partenaires sociaux[1475].

La confirmation du contrôle de l'État sur les mécanismes de négociation collective a été faite par E. Panier au Togo[1476]. La forme et le dépôt de la convention collective doivent être soumis à la notification à l'inspecteur et à la notification des lois sociales de la juridiction exigeant le retrait ou la modification des clauses contraires à l'ordre public[1477]. D'autres dispositions indiquent également que les partisans ou membres d'une organisation signataire sont soumis aux dispositions de la convention collective ordinaire[1478]. Ou bien les négociations collectives peuvent être négociées selon des procédures spécifiques impliquant la décision du ministre. On pourrait donc dire que les conventions collectives sont le résultat

---

[1473] Puisque le concept se réfère d'abord à des types de perceptions de la gestion libérale de l'économie. Le libéralisme limite "les actions de l'État à ses fonctions strictement régaliennes : assurer la justice sociale et l'ordre public". L'interventionnisme est donc considéré comme un ensemble de décisions prises par l'État dans un large éventail d'activités économiques. Le contraire serait également une critique de l'absence de l'État dans certains domaines de la vie de la nation. On parle du retrait de l'État, de son impuissance ou de son incapacité à organiser et à contrôler le marché économique. Ce que l'on attend de l'État, ce n'est ni une ingérence excessive de l'État dans les affaires qui concernent le peuple, ni son absence des affaires publiques. Elle a un rôle à jouer, mais elle ne peut occulter la participation individuelle.

[1474] O. Ndiaye, *La crise du droit de travail au Sénégal* (memoire), UCAD, Dakar, 1994-1995.

[1475] *Ibid*., p. 11.

[1476] *Ibid*.., p. 196 et sq.

[1477] Art. 100, *C. trav.*, Togo.

[1478] Art. 102, *C. trav.*, Togo

du droit national. Ils entrent certainement dans la catégorie des sources professionnelles, des douanes et des règlements d'entreprise.

La conséquence de l'interventionnisme est que les normes imposées sont rigides et formalistes. Il appartient certes à l'État de promouvoir la sécurité, à défaut de la garantir. C'est ainsi que sont nés le droit du travail et la législation sur la sécurité sociale[1479]. Aujourd'hui, cependant, le caractère protecteur du droit du travail devient de plus en plus hypothétique face aux difficultés rencontrées au niveau des entreprises et des syndicats. Le problème est la rigidité du droit du travail. La flexibilité n'a donc de sens que si elle est utilisée dans son "sens premier", c'est-à-dire la flexibilité d'adaptation, flexibilité qui est inhérente au droit du travail car celui-ci est flexible par nature. Les longs délais des procédures. Dans ce contexte, il est important d'introduire la procédure de référé social dans le projet de réforme du Code du travail.

Trop de rigidité tue sinon favorise l'informel. A propos il est opportun de soulever ici le problème du secteur informel. En effet la crise économique des années 80 a ouvert les yeux sur la capacité qu'a en puissance le secteur informel de corriger certains effets négatifs sur la production et l'emploi que la baisse de l'activité a entraîné dans le secteur structuré. L'emploi indépendant et les micro-entreprises ont absorbé non seulement les travailleurs du secteur structuré qui avaient perdu leur emploi mais surtout les jeunes citadins qui entraient dans la vie active. Le coup de frein donné aux dépenses salariales de l'Etat et au mouvement des affaires dans le secteur structuré à la suite des mesures d'ajustement structurel prises depuis 1980 ont incité plusieurs gouvernements Africains dont celui sénégalais et les organismes d'aide à prendre en considération des projets intéressant le secteur non structuré afin d'atténuer la crise.

1.1.2.2. Le risque du corporatisme

Le dialogue social demeure un instrument capital que l'État entretien avec les partenaires sociaux. Il doit être fondé sur la participation, la concertation et, comme le consensus n'étant pas jours réalistes, sur le compromis où les concessions sont possibles.

[1479] O. Diaye, *Op. Cit.*, p. 60.

Mais ceci est difficilement perceptible à cause des clivages d'intérêts qui existe entre entre employeurs et travailleurs et entre le couple employeurs-travailleurs et l'État.

Le danger du corporatisme a été perçu lorsque G. Lyon-Caen décrit la controverse sur l'entreprise[1480]. Il note que l'autonomie est bien sur cette reconnaissance de la spécificité du collectif qui traduit par l'accueil de la solidarité. Le sentir solidaire semble être efficace pour la produire, voire la défense des intérêts et droits communs. Cette controverse s'était exprimée dans le passé (1950) sur l'entreprise comme propriétaire ou mandataire social qui prend en compte la seule mission de réaliser des profits pour le compte des actionnaires et des salaires, auquel cas le chef d'entreprise devait concilier de façon permanente les intérêts des uns et des autres[1481]. La doctrine dominante fait alors de cette conception d'une entreprise au sein de laquelle était intégré plusieurs sortes d'intérêts, traités comme convergents et non antagonistes. Mais c'est une conception trompeuse. La notion de l'entreprise elle-même contestable et ses effets illusoires. Parce que la construction trouve le dos au droit positif. Elle st purement idéologique. L'entreprise était le seul capital qui se gérait à sa convenance.

1.2. Les difficultés de la négociation liées à l'application du droit du travail

Le dialogue social est encouragé par la mise en œuvre du droit du travail, notamment dans le domaine qui est celui de la négociation collective. Mais, en Afrique francophone, les négociations se heurtent aux difficultés dans l'application des normes et aux problèmes de la diversité des sources du droit[1482]. Le problème est que les sources de droit négociées sont

[1480]G. Lyon-Caen, « En Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », *Dr. Ouvr.*, 2004, pp. 49-52.
[1481]*Ibid.* , p. 49.
[1482]Cf. A. Alliot, « *Les résistances traditionnelles au droit moderne dans les États d'Afrique francophone et Madagascar » in J. Poirier, Études de droits africain et malgache,* Paris Ed. Cujas, 1965, pp. 235-256. A. Moyant, « Réflexion sur l'intronisation du droit en Afrique noire francophone », in *Rev. Inter. De droit comparé,* vol. 43, n°4, 11-12/1991, pp. 858-878. J. P. Magnant, « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine », in *Droit et culture,* n°48, 2/2004, pp. 167-192. É. Le Roy, « La face cachée du complexe normatif en Afrique noire francophone », in Ph. Soubrian-Paillet, M. von de Kerchove, *Normes, normes juridiques, normes pénales- Pour une sociologie des frontières,* t. 1., CEE, L'Harmatthan, coll. Logiques Sociales, Séries Déviance. GREN, 1997, pp. 123-138.

elles-mêmes problématiques[1483]. Comment faut-il mener des négociations si les mécanismes qui leur sont consacrés inefficaces ?

L'hypothèse qui prévaut ici est qu'il s'agit d'un problème général, inhérent à la question de l'application du droit. Les travaux de nombreux auteurs, B. Barraud, J.-L. Bergel, J. Haraert, P. Jastas ont évoqué le problème d'adaptation des normes juridiques comme un problème général du droit. On le retrouve aussi dans les écrits de S. Ministri à Tinus et P. Bourdieu sur l'Algérie[1484]. Mais si le problème a polarisé les débats dans les écoles de droit comparé, serait-il vécu avec acuité en Afrique ? Ce problème concerne le manque d'adaptation ou le côté artificiel du "*placage*" des modèles importés, que ce soit par le colonisateur ou après l'indépendance par les Africains eux-mêmes.

Pour vérifier cette hypothèse, il faut d'abord examiner les limites des négociations en se penchant sur les débats sur l'efficacité du droit du travail en Afrique francophone. En effet, le droit du travail est en fait la principale source de négociation. Il serait important que le débat naissant sur son efficacité trouve sa pertinence dans la négociation collective, tant dans l'élaboration des normes que dans leur application. Ce travail nous amène à considérer bien d'autres préoccupations : la réalité des transferts ou la circulation des modèles juridiques, administratifs, voire entrepreneuriaux ou commerciaux. Le problème de l'adaptation du droit n'est pas seulement lié au colonialisme, même si les arguments pèsent lourdement au regard de l'histoire particulière de l'Afrique. Il est important à ce sujet de prêter attention à ce que dit le droit comparé et de ce que disent les études post-coloniales ou les nouvelles découvertes… Mais il est surtout nécessaire d'examiner les raisons et les limites de ces emprunts, ainsi que les processus d'apprentissage, de *"essai et d'erreur"*, comme l'a évoqué, par exemple, K. Popper dans son texte "Vers une approche rationnelle de la tradition" dans la *Conjoncture et*

[1483]P. G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, « Difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais », in *Afrilex*, n° 00, 2000.
[1484]P. Bourdieu, *Travail et Travailleus en Algérie*, Paris, La Haye & Mouton, 1963. F. Pascal, « Pierre Bourdieu, Travail et Travailleurs en Algérie », in *Rev. Intérrogation ?* n° 2, Le construction de l'individualité, 6/2006 [en ligne], https//www.revue-interrogations.org/Pierre-Bourdieu-Travail-et (consulté le 27 juillet, 2020). *Idem*, « Les conditions sociales de la production sociologique : sociologie coloniale et décolonisation de la sociologie », In Jussieu, Le Mal de voir, coll. 10.18, 1979.

Réfutations[1485]. Ce texte peut sans doute s'appliquer, dans une certaine, mesure aux doctrines et traditions juridiques.

Ensuite, la question de l'amélioration et du succès des négociations collectives, les difficultés liées à l'articulation des normes négociées entre elles et avec le droit étatique sont également pertinentes. C'est pourquoi, l'analyse du débat sur l'efficacité du droit en Afrique francophone est orientée aussi vers la pluralité et les conflits de normes. Elle doit être menée en tenant compte des tendances illustrées en France par M. Delmas-Marty[1486], K. Martin-Chenut[1487] et au Canada par E. Bernheim, en ce qui concerne la recherche d'invariants, d'éléments d'un jus commune offrant des repères communs à tous les systèmes. Cela offre une perspective assez importante pour le "droit du travail négocié", comme l'illustrent les travaux de G. Lyon-Caen, les ouvrages collectifs des auteurs, édités par A. Lajoie, A. R. MacDonald, R. Janda, G. Roger, sur la pluralité du droit[1488] et par Ph. Gérard, F. Ost et M. van de Kerchove sur les perspectives du droit négocié[1489], etc.

La valorisation de la négociation peut, dans certains cas, donner des inquiétudes quant au maintien d'une structure et des protections réelles dans le droit du travail. Cet aspect recommande de prêter attention une attention particulière des enjeux de la légitimité associée

[1485]K. Popper, *Conjonctures and Refutations*, Londres, RKP, 1963, trad. I & M. B. M. de Launay, Conjoncture et Réfutations, Paris, Payot, 1985 ; ch. 12, §4. Introduction. Pour les commentaires sur l'œuvre de K. Popper, voir aussi A. Boyer, « Karl Popper. Rationalisme critique », *Rev. Hermès*, n° 16, 2/1995, pp. 271-275. Idem., « Normes, rationalité critique et fondamentalisme », in S. Mesure, *La rationalité des valeurs*, Paris, PUF, 1998. Idem., *Introduction à la lecture de Karl Popper*, Paris, Presse de l'ENS (PENS), 1994.

[1486]M. Delmas Marty & H. Linxxin, « Vers un jus commune universalisable ?» Note terminologique. In C*ompte rendu de la session de lancement*, document de travail ? A compléter avec de nombreux autres ouvrages de M. Delmas Marty « Vers une cinétique juridique. D'une approche statique dynamique de l'ordre juridique » In B. Bonnet, *Traité des rapports entre ordres juridiques*, LGDJ, 2016. Voir aussi son ouvrage en quatre tomes : *Les forces imaginantes du droit - t. I. Le relatif et l'Universel,* Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2004, 450 p ; - *t. II. Le pluralisme Ordonné*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2006, 314p ; *t. III. La fondation des pouvoir*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2007, 320p - *t. IV. Vers une communauté des valeurs, Paris*, Seuil, coll. La couleur des idées, 2006, 448p.

[1487]K. Martin-Chenut,

[1488]J. Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Loc. Cit.*, p. 283. *Idem.*, « Dialogue d'un ingenu et d'un promeneur solitaire à propos d'un colloque de théorie du droit », A. Lajoie, A. R. MacDonald, R. Janda, G. Roger (dir.), *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelle, Bruyalant/thémis, 1988, pp. 201-206.

[1489]Ph. Gérard, F. Ost et M. van de Kerchove (dir.), *Droit négocié, Droit imposé ?* Bruxelles, Publication des Facultés Universitaires Saint Louis, 1996, pp, 341-351.

à la négociation. La question précise à la quelle, il importe de répondre est la suivante : existe-t-il un cadrage de la négociation permettant d'interpréter un événement public (tel qu'en France un "grenelle", un "ségur", etc.) comme une étape de processus de progrès social et comme occasion de rendre manifeste l'unité, la solidarité, la cohésion social, etc ? C'est ce qui conduira aussi à étudier le rôle spécifique des institutions de l'État dans la création, la facilitation, la structuration et le suivi des concertations et négociations.

2.2.1. La question de l'effectivité du droit du travail

Le suivi de la mise en œuvre des normes renouvelle l'obligation, pour les chercheurs, de réfléchir à leur application. La notion d'efficacité est utilisée pour déterminer si la norme produit ou non l'effet souhaité par le législateur, notamment dans le contexte des contraintes socioculturelles qui peuvent entraver son application. Elle peut donc être utile dans une approche socio-juridique des rapports entre le droit et la réalité sociale[1490]. Les juristes ont toutefois préféré l'"efficacité" comme concept le plus approprié pour évaluer la différence entre la loi et son application[1491]. Car on se peut rappeler que *"ce qui est efficace est réel"* au sens où le mot exprime à la fois l'existence de la chose et sa finalité[1492]. Une norme est effective lorsqu'elle est applicable et produit des effets escomptés. La question de l'effectivité du droit en Afrique est au centre de la recherche. Les réactions des auteurs à la résistance socioculturelle au droit positif ont marqué le début d'une discussion qui s'est transformée en un débat sur l'efficacité du droit en Afrique.

Ce débat a un intérêt particulier pour notre recherche du dialogue social. Il nous faut questionner l'assimilation des "contraintes" de ce qui pourrait être vu plus positivement : Comment faut-il s'imprégner du dialogue social si le droit du travail n'a pas le statut qui lui permet de pénétrer la réalité sociale, économique et culturelle d'un peuple ? Nous

[1490]Cf. J. Carbonnier, « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », in *L'année sociologique*, 1957-1958.
[1491]Voir les travaux de V. Richard, *Le droit et l'effectivité – contribution à l'étude d'une notion*, th., droit, Paris II, 2003.Y. Leroy, *L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, th., droit, Nancy, LGDJ, 2011. J Bétaille, *Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public interne, illustrations en droit de l'urbanisme et en droit de l'environnement*, th., droit, dact., Limoges, 2012, n° 15 ; n° 30-36.
[1492]Hegel, *Principes de la philosophie du droit*, trad. J-F. Kervégan, PUF, « Quadrige », 2003, § 4, p. 119. J-F. Kervégan, « Concept et réalisation du droit chez Hegel », in *Rev. sc. Ph. et th.*, Vol. 80, n° 1, L'absolu et l'esprit chez Hegel, 1/1996, pp. 99-112.

discuterons de cette question en examinant la relation entre le droit et la réalité africaine et les possibilités de rechercher un ordre plus négocié.

2.2.1.1. Le droit du travail au prisme de la réalité

Ces dernières années, il y a eu une abondante littérature sur l'inadéquation du droit du travail aux réalités africaines. La lecture de cette littérature renforce l'impression que les difficultés d'évolution vers la négociation collective sur le lieu de travail sont liées au type de législation qui reste inefficace sur le terrain. Comment le nouveau cadre de la législation du travail en Afrique peut-il s'adapter non seulement aux problèmes sociaux et culturels d'un peuple, mais aussi aux changements permanents que connaissent les sociétés modernes ? Cette question a été le point de confrontation entre les courants de la pensée juridique. Revenir sur ce débat pour un examen critique des thèses avancées permettra de comprendre les limites des textes afin de favoriser la négociation. Car on ne peut prétendre parler de la réussite de la négociation collective si les règles juridiques elles-mêmes ne sont pas applicables.

Les travaux de l'école de droit comparé de Bordeaux ont révélé la nécessité de repenser le droit en Afrique francophone afin de répondre aux exigences de la société[1493]. Le droit du travail, comme d'autres branches du droit, fait l'objet de débats en raison de son inefficacité. Il a été observé que le système de normes et de pratiques institutionnelles en place dans la plupart des pays d'Afrique francophone est encore fortement dépendant du droit étranger et fortement influencé par ses origines coloniales. Les auteurs appartenant à cette école appellent à une plus grande intégration de l'ordre culturel des peuples et à la prise en compte des questions liées aux contextes sociaux et au développement des Africains eux-mêmes. Cependant, il faut aussi reconnaître que les débats ont été jusqu'à présent polarisés par la

[1493]Voir les travaux réalisés sous la direction de Ph. Auvergnon sur le dossier « Droits du travail d'Afrique francophone et modèles normatifs», in *Bull. COMPTRASEC,* 2005, pp. 117-226 ; ainsi que les travaux antérieurs de : O. Sidibé, «Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail » ; M. Samb, M., « Réformes et réception des droits fondamentaux du travail au Sénégal » ; P.-G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais » (publié sous le même numéro), In *Bull. COMPTRASEC,* 1999.

nécessité d'adapter les pratiques professionnelles et de les intégrer dans le système de régulation étatique, qui reste très éloigné de la réalité africaine.

Ces travaux reposent sur l'hypothèse, comme l'annonce A. Emane, que les textes de droit du travail sont mis en œuvre en réponse à la réalité sociale ; mais pourquoi ce droit positif n'est-il pas toujours applicable à un grand nombre de personnes ?[1494] La plupart de ces études ont fait valoir qu'il existe en Afrique une tradition juridique à laquelle s'ajoute le droit moderne. A. Emane parle de la coexistence de plusieurs systèmes juridiques : un système juridique dans lequel les relations productives sont structurées et un autre non structuré, informelles, mais juridiquement contraignantes[1495]. Le système formel correspond au travail salarié imposé par l'administration coloniale en Afrique. En fait, l'étude de P. G. Pougoué avait déjà montré que le travail salarié était l'un des rares domaines où les ancêtres africains n'avaient pas de tradition juridique[1496]. L'Afrique subsaharienne précoloniale n'avait pratiquement pas de travail salarié et l'importance du travail était celle du soutien au sein de la famille ou de l'échange[1497]. Pour sa part, N. Silué fait valoir que son inadaptation à la réalité fait douter qu'elle puisse s'enrichir des pratiques locales[1498].

Dans le cadre du mouvement de réforme et de modernisation des relations de travail en Afrique, les auteurs du droit comparé ont constaté que tous les pays africains ont adopté les formes de droit du travail issues de la décolonisation. Ils dénoncent une copie du droit sur les territoires d'outre-mer[1499]. P. G. Pougoué perçoit un droit fortement influencé par l'idéologie européenne datant de la Révolution française au XIXe siècle, un droit conçu en réponse aux problèmes industriels et urbains dans lesquels le marché du travail salarié s'est développé[1500].

[1494]A. Emane, « Le droit du travail à la croisée du chemin : l'exemple du Gabon », in *Afrilex*, n° 0, 1/2000 - Réalités, espace et avenir du droit du travail en Afrique – [Disponible en ligne, version pdf], pp.1-10.

[1495]*Ibid.*, p. 3-4. Voir aussi A. M. Foné, « Le secteur informel camerounais au regard du droit commercial », in *Annales de la Faculté des Sciences juridiques et politiques*, Université de Dschang, t. 2., PUC, 1999., pp. 119-134.

[1496]P.-G. Pougoué, « L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique noire d'expression française », in *Bull. COMPTRASEC,* 1/1994, pp. 64-75.

[1497]Ibid., p.

[1498]N. Silué, *« Droit* du travail ivoirien et diversification des sources », in *Bull. COMPTRASEC,* 2008, pp. 25-42.

[1499]Cf. La loi 15 décembre 1952 constituant le Code du travail dans les territoires de la France d'Outre-mer, publié au JO de la France de 15-16 décembre 1952, puis au JO de l'AEF du 8 janvier 1953, au JO de l'AOF du 26 décembre 1952.

[1500]P.-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », in *Bull. COMPTRASEC,* 5/1987, pp. 3-36.

C'est pourquoi son introduction en Afrique n'est pas être tolérée par une réalité préexistante et une conception très différente du droit du travail. Pour atténuer cette remarque, A. Emane explique que l'efficacité de ce droit sera relativement bien observée dans les activités menées dans les centres urbains, alors que les vastes campagnes restent indifférentes[1501]. Les difficultés de son application dans le contexte d'une population majoritairement rurale posent sans doute problème, d'autant plus qu'il a été conçu à l'origine dans un contexte particulièrement industriel. Le très faible taux d'urbanisation (34% pour l'Afrique subsaharienne) et le secteur tertiaire moins développé sont des indicateurs qui montrent que la majorité des travailleurs africains n'exercent pas de travail rémunéré. Plus grave encore, il constate que même dans les quelques pays où le taux d'urbanisation est élevé, comme le Gabon (75%), la population est indifférente à ce droit au travail. Pourrait-il y avoir une autre raison à cela ?

Une autre raison mentionnée par A. Emane souligne que le droit du travail actuel n'est pas adapté à l'environnement intégral des sociétés africaines et à l'affirmation de certaines règles locales[1502]. Ce qui est en jeu ici, c'est la frontière entre la conception des relations professionnelles, telle qu'elle est inscrite dans le droit du travail, et celle des Africains[1503]. Dans le monde traditionnel africain, le travail s'inscrit dans le cadre social de la parenté et s'effectue sous forme de volontariat et d'entraide. Tandis que la conception du travail salarié était absente du schéma de représentation sociale et culturelle Africaines. Malgré l'impact de l'économie (avec l'introduction de l'argent) dans les sociétés, les Africains ont encore du mal à accepter l'idée du travail subordonné avec ses règles et ses lois[1504]. La subordination a une signification sacrée pour l'Africain et ne peut signifier une quelconque relation d'égalité dans le travail[1505]. Ceci constitue l'un des points de la complexité des normes en Afrique[1506].

Plusieurs autres paramètres peuvent l'expliquer. Les auteurs font référence au fait que l'ignorance des textes par les travailleurs est un handicap[1507]. Si le contenu des textes n'est

[1501]A. Emane, *Loc. Cit.*
[1502]*Ibid*., p. 4 sq.
[1503]P.-G. Pougoué, « Les enjeux du droit du travail en Afrique Noire d'expression française », *Loc. Cit.*, pp. 3-36.
[1504]A. Emana, *Loc. Cit.*
[1505]P.-G. Pougoué, *Loc. Cit.*.
[1506]Cf. E. Roy, « La face cachée du complexe normatif en Afrique », in Ph. Robert, F. Soubiran-Paillet, M. Van de Kerchove (dir), *Normes, Normes juridique, Normes pénales*, t. 1, CEE, L'Harmattan, Coll. Logiques sociales, Série Déviance/GERN, 1997, pp. 123-138.
[1507]*P.-G., Pougoué*

pas connu, les conventions ne seraient pas respectées. De même, certains aspects du droit restent en dehors du champ d'application de la réglementation du travail informel, qui concerne principalement les activités dans le monde rural[1508]. Le secteur informel, très développé en Afrique, est ce *"cadre extra-légal"* dans lequel toutes les activités économiques ne sont pas soumises à des règles contractuelles formelles et à des permis. Les enquêtes, dans le cadre de la modernisation du travail au Cameroun en 1993/1994, ont confirmé l'hypothétique enjeu du droit du travail[1509]. Le marché camerounais est cohérent avec l'hétérogénéité des méthodes de production et la nature des produits, les modes de consommation et la substitution entre le formel et l'informel dans cette consommation. En ce qui concerne l'offre de main-d'œuvre, il existe une formalisation du travail indépendant informel.

Les contributions de ces auteurs visent à expliquer cette distanciation entre le droit positif importé et une compréhension africaine de ce qui est le travail et les rapports sociaux, tout en prenant en compte légitimement les incertitudes et les angoisses quant à l'application du droit du travail en Afrique. Mais qu'est-ce qui peut expliquer la prédominance du droit positif importé sur la réalité africaine ?

Dans son article sur les modèles normatifs et les transferts en matière de droit du travail dans les pays africains, Ph. Auvergnon donne quelques explications qui aident à comprendre le phénomène[1510]. Le modèle fait référence à un travail législatif dont la valeur exemplaire est une source d'inspiration pour la législation comparative[1511]. La reconnaissance d'un modèle normatif entraîne implicitement l'existence de plusieurs ordres normatifs[1512]. L'auteur soutient que le problème se pose parce que cette pluralité de systèmes juridiques est liée aux possibilités, aux conditions et aux limites du transfert des normes juridiques d'un système à l'autre. Dans ses explications, une solution proposée dans un système juridique particulier a valeur de modèle dans la mesure où elle sert de point de référence pour déterminer comment les choses doivent être dans un espace normatif[1513]. Mais toute norme

[1508]A. Emana, *Loc. Cit.*
[1509]Cf. D. Cogneau, M. Razafindrakoto, F. Roubaud, « Le secteur informel urbain et l'ajustement au Cameroun », in *Revue d'économie du développement*, 4e année n° 3, 1996. pp. 27-63.
[1510]Ph. Auvergnon. « Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains », in *Bull. COMPTRASEC*, 2005, pp.117-138.
[1511]Cf. G. Cornu (dir.), *Vocabulaire juridique*, PUF Quadrige, 2002, p. 569.
[1512]Ph. Auvergnon, *Loc. Cit.*, p. 117.
[1513]A. Jeammaud, *La règle de droit comme modèle*, Rec. Dalloz, 1990, Chr. p. 199-210.

juridique autonome l'est également ; elle peut donc être considérée comme le produit d'une histoire, d'un contexte socio-économique et culturel[1514]. Elle véhicule une organisation des relations de travail mais aussi une idée des droits et obligations qui y sont associés : conditions contractuelles, conditions d'emploi (nature du travail, rémunération, horaires de travail, etc.), modes de représentation (individuelle, collective, catégorielle, etc.), conflits et négociation.

Dans le cadre d'une relation historique comme celle qui existe entre la France et certains pays africains francophones (colonisation, décolonisation, coopération), Ph. Auvergeon est d'accord avec ceux qui rapportent qu'il y a un transfert du modèle européen vers l'Afrique. P. F. Gonidec, M. Krisch et R. Lemesle, en examinant le système du droit colonial en Afrique francophone, constatent un transfert de normes de chaque modèle historique[1515]. Les travaux de ces auteurs africains, A. Emane, O. Sidibé et J. M. Tchakoua confirment que la référence au modèle français de droit du travail est présente en Afrique francophone, non seulement parce que les Africains le voulaient mais aussi que ce modèle est rendu possible de nombreuses façons. Dans le cas du Cameroun qui connaissait deux traditions juridiques (anglophone et francophone), J. M. Tchagoua note que le poids de la politique d'assimilation mise en œuvre par la France, pendant la période coloniale, pesait lourdement car le droit du travail n'était pas réceptif à une coopération multiforme[1516]. O. Sidibé remarque aussi que, quelle que soit la qualité des relations politiques que ces pays ont entretenues avec la France, même les plus imparfaites, comme celle du Mali entre-temps, le Code du travail semble avoir été fortement inspiré par le Code des territoires d'outre-mer de 1952 et les conventions collectives coloniales en vigueur à l'époque[1517].

Le problème est abordé dans d'autres domaines du droit (droit administratif, droit constitutionnel ou droit civil) où la question des registres juridiques a été largement débattue. Comment les normes empruntées par les États africains aux systèmes juridiques européens parviennent-elles à s'intégrer dans des ensembles de règles hétérogènes ? Pour les auteurs tels

[1514]*Ibid.*, p. 117.
[1515]*Ibid.*, p.118. Voir aussi P. F. Gonidec, M. Kirsch, *Droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, Paris LGDJ, 1958, p. 57. M. Kirsch, *Le droit du travail africain*, TPOM, 1975, p. 31. R. Lemesle, *Le droit du travail en Afrique francophone*, Edicef, 1989, p. 29.
[1516]J.-M. Tchakoua, « Sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits », in *Bull. COMPTRASEC,* 2005, pp. 177-198.
[1517]O.O. Sidibé, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », *Loc.cit.*, p. 141.

que L. Malala-Talala, il existe un modèle européen, belge et français pour les anciennes colonies d'expression française, basé sur la légalité rationnelle laissée par la colonisation[1518]. Ce modèle européen du droit repose sur la création de l'État souverain et a le statut de droit universel et impersonnel applicable à tous les citoyens[1519]. La seconde, se rapportant aux normes non écrites, a été transmise par la pratique de l'éducation et justifiée par la tradition. Le modèle juridique africain est traditionnel et basé sur les coutumes et les traditions. Elle se caractérise par deux particularités : il s'agit d'une loi spéciale, spécifique à un certain groupe ethnique ou tribal et variable dans son application en fonction du statut de ses membres[1520].

Ces analyses tendent à montrer que l'Afrique a hérité d'un système juridique extérieur, ce qui rend l'application de la loi difficile. Par conséquent, les Africains ont-ils besoin d'une charte juridique qui leur permette d'éviter la confusion et les conflits dans l'application de systèmes juridiques radicalement différents ?

En réponse à ce problème, certaines solutions soulignent la nécessité de moderniser le droit en Afrique. Comme l'a dit A. Kouassigne, dans la pensée juridique de l'époque, la modernisation du droit est un processus par lequel une société non industrielle devient une société industrielle[1521]. Bien sûr, dans ce processus, le droit moderne, pour parler du droit importé, est considéré comme un instrument de développement. L'exemple de la Côte d'Ivoire, décrit par N. Silué, montre que l'Afrique disposait d'une expertise juridique étrangère et pensait que ce modèle juridique occidental, en l'occurrence le modèle français, pouvait être adopté et produire les effets souhaités sans penser autrement[1522]. Toutefois, A. Sow Sidibe perçoit, dans le terme *"modernisation du droit"*, une transformation inévitable du système juridique traditionnel et le système juridique moderne, qui sert de modèle à suivre[1523].

[1518]L. Matata-Talala, « L'ineffectivité du droit positif en Afrique subsaharienne », in *Civitas Europa*, n° 31, 2/2012, pp. 239-260.
[1519]*Ibid.*, p. 242.
[1520]*Ibid.*, p. 243.
[1521]A. Kouassigan, *Quelle est ma loi ? Tradition et modernisme dans le droit privé de la famille en Afrique noire francophone*, Paris, Pédone, 1974.
[1522]N. Silué, *Op. Cit.*
[1523]A. S. Sidibé, *Le pluralisme juridique en Afrique. L'exemple du droit successoral sénégalais*, LGDJ, 1991.

D'autres auteurs africains et européens, K. M'baye, L. Cissé, L. Matala-Tala, M. Alliot et A. Moyrand, entre autres, proposent l'appropriation ou l'acculturation du droit en Afrique. La notion d'appropriation rappelle l'acte de revendiquer la propriété de quelque chose[1524]. Contrairement à l'hypothèse d'un transfert du modèle juridique en Afrique, l'appropriation implique l'intégration des catégories juridiques européennes et de leurs caractéristiques dans les cultures africaines. K. Mbaye soutient que le mouvement de réforme juridique en Afrique doit être soutenu par un engagement de la part des Africains à se réapproprier la culture juridique[1525]. Au sujet des mécanismes de résolution des conflits en Afrique, L. Cissé explique qu'une véritable combinaison de participation interne et externe, endogène et exogène, est la clé du succès de la transition juridique en Afrique[1526]. Il ne s'agit donc pas de mettre en œuvre un quelconque modèle de sécurité, mais de développer des approches et des systèmes spécifiques à chaque pays, qui doivent être couplés à un ancrage national d'éléments empruntés au droit européen. Ce n'est pas un système qui consiste à évaluer sa propre culture, mais un système qui exige des acteurs ou des parties qu'ils soient prudents et vigilants afin de travailler en toute bonne foi à la mise en œuvre des résultats de leurs accords.

Pour justifier ce crédit accordé aux modèles européens de droit et d'institutions en Afrique, A. Moyrand se réfère à leur portée universelle[1527]. En effet, la notion d'État de droit est devenue, après un certain temps, controversée dans le discours africain[1528]. Alors qu'un groupe d'Africains a opté pour l'instauration de l'État de droit, pour d'autres, le concept sonne comme un *"attachement aux modèles occidentaux"*, ce qui est contraire à l'idée de reproduire les systèmes juridiques et les modes de gouvernement à multiples facettes qui existent déjà en Afrique[1529]. Face à cette controverse, A. Moyand déclare : *"Les idées et les valeurs ne sont la propriété de personne. Si l'État de droit joue un rôle particulièrement positif en Europe, pourquoi pas en Afrique ?"*[1530] Les modèles juridiques et institutionnels étant des valeurs universelles, ils peuvent être partagés par d'autres peuples. Il est à cet effet compréhensible

[1524]A. Rey & J. Rey Debove, *Op. Cit.*, p. 124.
[1525]K. M'Baye, « Le concept africain des droits de l'homme », in *Bulletin africain des droits de l'homme,* n° 6, 1996, p. 7
[1526]L. Cissé, *Loc. Cit.*
[1527]A. Moyrand, « Réflexions sur l'introduction de l'État de droit en Afrique noire », in *Rev. Inter. du droit comparé*, Vol. 43, n° 4, pp. 853-878.
[1528]*Ibid*., pp. 863-865.
[1529]*Ibid*., pp. 863-864.
[1530]*Ibid*., pp. 861, 856-861.

que le critère d'appropriation de la culture juridique en Afrique doit être basé sur l'universalité des principes et des valeurs qui nous permettent de voir le positif chez les autres.

Il convient donc de reconnaître que les Africains doivent être conscients au moment de la réécriture du code du travail pour l'adapter au jeu des intérêts socio-économiques locaux. Certains efforts déployés dans ce domaine ne sont pas ignorés. Même si le législateur africain a essentiellement repris du droit français le cadre bâti autour du contrat, qui est largement régi par le droit des obligations, il sait se distinguer très nettement de l'organisation des relations collectives de travail. Certes, le modèle du droit français a été reconnue en Afrique francophone[1531]. Des conjonctures historiques ont accompagné l'introduction du droit du travail dans ce continent, qui ne connaissait pas le travail salarié. Mais cette influence était-elle totalement contraire aux valeurs culturelles africaines ?

Il est à noter que les auteurs du droit comparé n'ont pas ignoré le fait que le droit du travail véhicule des valeurs et des principes généraux qui imprègnent d'autres cultures. Par exemple, P. G. Pougoué et J.-M. Tchakoua ont découvert dans le cas du nouveau code camerounais que la philosophie des mesures alternatives pour des raisons économiques est liée à la doctrine du partage et du sacrifice, considérés comme des valeurs universellement partagées[1532]. Le contexte imposé par le licenciement pour raisons économiques représente une menace qui affecte sérieusement les activités de l'entreprise et la difficile charge salariale pesant sur la main-d'œuvre. Les salariés ne peuvent pas continuer à être liés par les droits qu'ils ont acquis et à renoncer à leur salaire pour éviter le licenciement de tous. Les auteurs ont noté que cette idée de sacrifice et de solidarité trouve sa portée dans l'application de la solidarité africaine, qui est une valeur commune face aux moments d'insécurité et de difficultés.

Les éclaircissements apportés par ces auteurs ont montré clairement que l'institution de la solidarité n'est pas une solution pacifique, car elle dissimule souvent des conflits d'intérêts au sein du groupe et le sort réservé aux conflits collectifs et individuels. Mais le législateur exhorte les travailleurs à faire preuve de solidarité. P.G. Pougoué et J.M. Tchakoua découvrent dans cette philosophie des valeurs qui correspondent aux idéaux de la Révolution

[1531]Ph. Auvergnon. Modèles et transferts, *Loc. Cit.*, pp. 117-138.
[1532]P. G. Pougoué et J.-M. Tchakoua, *Loc. Cit.*, pp. 15-16.

française (liberté, égalité, fraternité), ce qui est lié à l'esprit de solidarité africaine[1533]. L'esprit de solidarité, voire de fraternité, sont des valeurs partagées par les êtres humains, qui leur permettent de survivre à des moments difficiles malgré des intérêts particuliers et des points de vue divergents. F. Gaudu n'a-t-il pas manqué d'exprimer que cette valeur est la force des salariés de l'entreprise ?[1534]. Le lien de solidarité est si fort qu'il prend le pas sur les droits individuels. C'est pourquoi le droit camerounais prévoit que le travailleur qui ne cache pas son parti pris en faveur du strict respect de l'accord conclu par les représentants du personnel et qui n'en est pas satisfait n'est pas couvert par la protection. En arrière-plan, le principe de l'intérêt général est mis en avant, à savoir l'importance pour l'entreprise de la somme des intérêts contradictoires. Le bon équilibre doit être trouvé lors d'une réunion de tous les représentants autour de l'employeur, qui discutent et décident de ce qui est réaliste pour tous les employés.

Les débats nous situent à deux niveaux : de la compréhension schématique du droit et de la phénoménalité de la réalité africaine. Les discours acclament en fait un recadrage schématique de la notion du droit auquel se rattache la notion du travail. L'école du droit comparé fait l'usage au sens large des règles du droit écrites et donc transmises par le moyen de la civilisation occidentale, en particulier française, mais mais aussi le droit non écrit que véhicule la tradition culturelle existant déjà en Afrique. La synthèse de cette doctrine comparative permet de comprendre que nous pouvons établir le droit au sens d'une pluralité de normes, dont l'une peut servir de référence parmi les autres. Mais cette théorie n'a pas montré selon quel critère il faut reconnaître qu'une norme peut être référentielle par rapport aux autres.

2.2.1.2. La question du transfert des normes et de la circulation du modèle de droit

L'hypothèse qu'il convient d'étudier ici, c'est la question de la pluralité des normes et celle de la circulation du modèle de droit. Il s'agit donc d'aborder une épistémologie de la transformation des phénomènes qui peuvent être considérés en termes de multiplication de modes de régulation de logique et l'extrême complexité des solutions à la quelle doivent

[1533]P.G. Pougoué, « Idéaux de la Révolution française et droit du travail en Afrique noire francophone », in *Liberté, Égalité, Fraternité,* Ed. LCF. COMPTRASEC, 1990, p. 222.
[1534]F. Gaudu, *La fraternité dans l'entreprise*, *Dr. Soc*., 1990, p. 138.

aboutir les hommes pour vivre ensemble[1535]. La question de fond est celle de la critériologie qui permet d'établir un modèle de droit. La pluralité des normes est-elle à comprendre dans le sens de l'égalité entre les ordres juridiques ou bien existe-il un ordre juridique plus dominant que les autres et qui peuvent se prêter pour modèle ? Sur quel critère faut-il alors choisir un modèle de droit ? Pour traiter la question, il importe d'abord de revenir sur la problématique de la pluralité des normes en Afrique. Ceci nous conduira à l'analyse de ces discussions antérieures dans la perspective des théories générales du droit affirment le caractère universel du droit avant d'étudier de la question du critère pour le choix du modèle normatif.

Les théories générales du droit, développée à la suite de H. Kelson[1536] par certains auteurs comme Y. Pesqueux, P. Jastas, B. Barraud, J.-L. Belgel, Einsenman, prédit que le droit est un concept universel qui s'applique à toutes les personnes dans les mêmes conditions de forme et de contenu, en tous lieux et en toutes circonstances. Au sens de J.-L. Bergel, la théorie juridique générale doit être comprise comme une spéculation qui tente de saisir les phénomènes en examinant leur rationalité, leurs concepts de base, leur mise en œuvre, leurs instruments, méthodes, modes et outils. Sans prétendre à l'exhaustivité, cette réflexion dépasse les spécificités des modes d'argumentation et vise le droit comme un mécanisme intertemporel et universel[1537]. Selon J. Haesaert, elle diffère des théories classiques, dont l'approche est critiquée parce qu'il tente de limiter le droit au *"domaine des principes"*, alors que le droit est avant tout un fait et qu'il estime que les avocats devraient savoir comment vous êtes et non en tant que tel[1538]. On peut donc se demander si la théorie générale ignore les particularités liées au contexte de chaque peuple, qui peuvent être traduites en normes spécifiques.

Pour ces courants de la pensée juridique, il ne peut exister un droit qui soit spécifiquement africain, indienne ou européenne. Toutefois, cette doctrine reconnaît un lien entre le droit et la société lorsqu'il s'agit du débat sur l'effectivité du droit. B. Barraud[1539]. J.

[1535]Cf. G. Hesseling, E. Le Roy, « Le droit et ses pratiques », Politique africaine, in *Politique africaine*, n° 40, 1990, pp. 3-11. K. Adjomagbo, « Pluralisme juridique et pratiques successorales loméenne », in *Politique africaine*, n° 40, 1990, pp. 12-20.
[1536]H. Kelsen, *Théorie pure du droit*, trad. Eisenman, Dalloz, 1962.
[1537]J.-L. Bergel, *Théorie générale du droit*, Dalloz, 2012, p. 3. B. Banaud, « La théorie du droit », in *La recherche juridique*, L'Harmattan, coll. Logiques juridiques, 2016, p. 17 sq.
[1538]J. Haraert, *Théorie générale du droit*, Bruxelles, Bruylant, 1948.
[1539]B. Banaud, *Théories du droit et pluralisme juridique – t. I. : Les théories dogmatiques du droit et la fragilité du pluralisme juridique*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Inter-norme (dirigée par H. Isar) 2016. *Idem*., Théories *du droit et pluralisme juridique – t. II : Les théories syncrétiques du droit et la*

Haraert, par exemple, reconnaît que toute relation du droit au social doit donner matière à la réflexion[1540]. C'est pourquoi, P. Jestas, propose une étude dynamique du droit, au-dela de la présentation statistique des sources du droit[1541].

C'est à ce niveau qu'intervient le rôle crucial de l'interprétation juridique et des réflexions sociologiques ou anthropologiques sur la législation des normes et leur application dans des contextes spécifiques, en tenant compte des difficultés et des aspirations culturelles de chaque société. C'est précisément à ce niveau de réflexion sur l'élaboration des normes juridiques et leur application, qui tolèrent certaines situations, que le rôle décisif de la négociation entre en jeu. L'objectif des négociations est d'élaborer des règles du jeu sociales qui soient adaptées aux problèmes des acteurs de la vie sociale. Ainsi, les solutions du passé, les modes formels de mobilisation du droit (étatique) peuvent être soumis à un réexamen selon les nouveaux critères d'évaluation de la prise en compte ou non des problèmes juridiques. Toutefois, la préférence est accordée aux nouveaux problèmes qui doivent être résolus s'ils sont jugés nécessaires pour que les parties puissent vivre ensemble. Ce qui peut être considéré comme l'autorité de la loi n'est pas nécessairement l'autorité de l'État, mais les valeurs symboliques qui répondent aux exigences d'une vie commune.

L'école d'anthropologie juridique, qui comprend des auteurs tels que J. Vanderlinden, J. Commaille, J. Cabonnier, Magnat et E. Le Roy, tente de prendre ses distances par rapport à la manière dont le problème est posé et discuté. Selon cette école, les phénomènes sociaux prennent en compte la diversité des appartenances, la nature des régulations, la logique de construction intellectuelle et l'extrême complexité des solutions que l'homme réalise pour vivre[1542]. Elle tente d'approfondir son objet de science en critiquant la position dominante, et avec les moyens inhérents à cette discipline (contradiction) elle tente de trouver l'équilibre

---

possibilité du pluralisme juridique, Aix-Marseille, PUAM, Coll. Inter-norme (dirigée par H. Isar) 2017. *Idem*., « La théorie du droit », in *La recherche juridique*, L'Harmattan, coll. Logiques juridiques, 2016. *Idem*., « L'échelle de juridicité : outil pour mesurer le droit et fonder une théorie syncrétique », *Arch. Phil. dr*., n° 164, 4/2013, [Disponible en ligne], pp. 1-20.

[1540]*Ibid*.

[1541]P. Jestas, « Les sources du droit : le déplacement d'un pôle à l'autre », *Réview générale du droit*, Vol. 27, n°1, 3/1996, pp. 5-19.

[1542]Cf. É. Le Roy, « Une anthropologie du droit », in *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, Vol. 1, 1/1978, pp. 71-100. B. Barraud. *L'anthropologie juridique. La recherche juridique*, L'Harmattan, 2016, p. 129 sa. J. Vanderlinden, *Anthropologie juridique*, Dalloz, 1996. R. Socco, *Anthropologie juridique – Apport à une macro-histoire du droit*, Dalloz, coll. L'esprit du droit, 2008.

entre notre appartenance originelle et la compréhension de la différence[1543]. Cette approche est donc celle qui émerge dans la discussion de la question qui se trouve au cœur de la relation entre le droit africain et la réalité africaine.

Selon J. Vanderlinden, en effet, le droit positif est unique[1544]. Il s'agit du droit étatique car il relève de la responsabilité de l'État, seul gardien du droit. Ce droit est composé de règles abstraites tendant à l'objectivité dans une hiérarchie dominée par le droit, dont les procédures déductives, du général au particulier, permettent de trouver la voie pour résoudre des cas spécifiques. J. Commaille soutient l'idée de l'existence d'un droit positif, mais réfléchit à son efficacité dans la société[1545]. Il assure que rien d'autre n'est au centre de la relation entre le droit et la société que la question de l'efficacité. De même, J. Carbonnier affirme que ce qui fait vivre le droit, c'est son efficacité et son efficience[1546]. La loi doit être une loi vivante, capable de contenir les problèmes de ce monde et de s'adapter à ses difficultés.

Plus critiques encore F. Chazal, J P. Magnant et É. Le Roy ont estimé qu'il était nécessaire d'aller au-delà du débat. Surtout, F. Chazel a mis en garde contre les effets pervers d'une autonomisation excessive, qui peut conduire à la fragmentation, à la multiplication ou à une spécialisation extrême du droit, ouvrant ainsi la porte à des conflits incessants[1547]. Le problème doit être considéré dans le contexte du droit commun et de son rayonnement que l'autonomie cherche à atteindre. J. P. Magnant a également expliqué que nous ne devrions pas nous asseoir sur la sellette, que les différences entre les cultures sont souvent utilisées pour justifier l'existence des groupes ethniques et pour légitimer les drames africains contemporains[1548]. En effet, Magnant déclare que le droit ne peut être compris ni comme un phénomène social ni comme un droit qui exprime les relations entre les membres d'une

[1543]É. Le Roy, *Loc. Cit.*, pp. 72-74.
[1544]J. Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », in *Bull. des séances de l'Académie royale des sciences d'outre-mer*, 46, 2000, pp. 279-292 (spéc. 279-280).
[1545]J. Commaille, « Effectivité » *in Dictionnaire de la culture juridique*, sous la direction de D. Allan et S. Rials, Paris, Lamy PUF, 2003, p. 583.Voir aussi J. Commaille, P. Durant (dir.) , « Pour une sociologie politique du droit (1) et (2) », *L'Année sociologique*, 59 (1), 2009, p. 1-269 et pp. 270-526.
[1546]J. Carbonnier, Efficacité et inefficacité des règles du droits,
[1547]F. Chazel, « Communauté politique, État de droit dans la sociologie wébérienne : grandeur et limites de l'entreprise », p. 275-301.
[1548]P. Magnant, « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine », in *Jus et le code civil*, n° 48, 2/2004, pp. 167-192.

société particulière[1549]. Il doit plutôt être compris dans le sens d'une science du droit et de son application ou de l'art de créer des règles parfaites.

L'anthropologue du droit É. Le Roy est, lui aussi, convaincu qu'il faut dépasser l'hypothèse d'une *"transition juridique ou institutionnelle"* volontariste et ethnocentrique de ceux qui ont pensé trouver des solutions de plus efficaces aux problèmes posés par le droit, en exploitant l'espace entre tradition et modernité sur la base d'une culture commune et de pratiques mixtes. Ils estiment que cette forme de fertilisation croisée entre cultures endogènes donne naissance au droit contemporain. Selon É. Le Roy, les dispositifs hérités de la coutume et du droit colonial peuvent servir de référence incontestable ou de repère pour l'action[1550]. Ils laissent des ouvertures où les armistices sociaux qui peuvent/doivent être négociés avant d'être juridiquement contesté. Les solutions ne peuvent que résulter du compromis. Pour É. Le Roy, le droit de la pratique fondé sur ce qu'il appelle *"l'ordre social fondamentalement négocié"* jouera un rôle décisif s'il reste ouvert aux valeurs sociales et aux mécanismes d'échange et de communication avec les valeurs universelles. Cette voie est plus réaliste qu'une hypothèse jugée négative, à savoir la surévaluation du particularisme et de l'ethnicité ou encore la justification d'autres formes d'exclusion, de marginalisation ou même de pratiques génocidaires. Quelle serait la perspective qui se dégage de ces critiques ?

La plupart des anthropologues juridiques et des juristes, J. Vanderlinden, J. G. Belly, M. B. Dembour, etc., préconisent une réforme juridique qui favorise la communautarisation de plusieurs systèmes juridiques.

L'approche de J. Vanderlinden ancre le pluralisme juridique quand il dit qu'il est à la mode[1551]. Cependant, il est un apologiste du positivisme. Selon lui, le positivisme reste sur la défensive. Elle présente encore des avantages par rapport au pluralisme juridique. En effet, elle fournit une définition du droit sur laquelle il existe un consensus dans la plupart des pays du monde juridique, en particulier dans les pays de tradition du droit romaine[1552]. J. Vanderlinden distingue deux catégories de pluralisme parmi tant de concepts de pluralisme.

[1549]*Ibid*., p. 169.
[1550]É. Le Roy, « La face cachée du complexe normatif en Afrique noire francophone », *Loc. Cit.*, pp. 123-138.
[1551]J. Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Loc. Cit.*, pp. 279-292.
[1552]*Idem*, « Vers une conception nouvelle du pluralisme juridique », in *Revue de la Recherche juridique- Droit prospectif*, 1993, pp. 573-583.

Le premier est celui de ceux qui pensent que, malgré l'autonomie que divers ordres normatifs non étatiques ont acquise ou maintenue, l'ordre étatique (c'est-à-dire le droit positiviste) continue de jouer un rôle prépondérant. Ils estiment que le droit positiviste est le "*conducteur*" parmi les différents ordres normatifs contrôlés par l'État dans l'espace normatif[1553]. Il en conclut que les ordres non gouvernementaux, parce qu'ils sont contrôlés, ne jouissent pas vraiment d'une pleine autonomie. Ils ne peuvent pas être efficaces. L'autre catégorie existe dans l'esprit de ceux qui pensent qu'il existe d'autres ordres normatifs qui ne sont pas contrôlés par l'État, mais qui jouent un rôle décisif dans les relations des individus et qui doivent être pris en compte[1554].

J. Vanderlinden reconnaît que le pluralisme juridique ne concerne pas seulement le peuple africain. Les Berbères réaffirment certains aspects de leur tradition juridique précoloniale au-delà de leur conversion à l'Islam[1555]. Le même sentiment d'avoir pour certains groupes de personnes une autonomie peut être observée en Égypte, au Liban, en Grèce et en Bosnie. Sa remarque semble être fondée dans la mesure où une abondante littérature consacre une réflexion sur le pluralisme juridique, rappelant la nécessité d'adaptation à la réalité sociétale.

Mais, ce qui concerne le pluralisme juridique en Afrique, J. Vanderlinden émet quelques réserves. Le recule de J. Vanderlinden peut être expliqué par le fait que, pour parler de pluralisme juridique, il faille reconnaître l'existence d'une longue tradition juridique, à côté de celle qui est importée. Or, non seulement l'histoire de l'Afrique a été abrégée, mise en parenthèse par la colonisation. Elle a été régulièrement interrompue et modifiée par la tradition européenne et soutenue par les valeurs authentiques qui sous-tendent la production du droit formel. Selon lui, il manque d'indications sur ce que pourrait être une éventuelle coexistence de réseaux normatifs de nature juridique. Les systèmes juridiques reconnus sont intégrés, tant sur le plan factuel que juridique, dans le système juridique colonial, dont ils

[1553]J. Vanderlinden , « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Loc. Cit*., p. 283. *Idem*., « Dialogue d'un ingenu et d'un promeneur solitaire à propos d'un colloque de théorie du droit », A. Lajoie, A. R. MacDonald, R. Janda, G. Roger (dir.), *Théories et émergence du droit : pluralisme, surdétermination et effectivité*, Bruxelle, Bruyalant/thémis, 1988, pp. 201-206. Voir aussi N. Rouland et E. Le Roy, « L'hypothèse du multiplunralisme dans un contexte de sortie de modernisme », *oeuvr. Précitée*.
[1554]J. Vanderlinden, « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », *Loc. Cit*., p. 283.
[1555]*Ibid*., p. 282.

sont des variantes de la *ratio personae*, et ce système juridique est lui-même positiviste[1556]. C'est d'autant plus important que cela ne laisse que peu ou pas de place à l'existence du pluralisme. Mais si le pluralisme reste une solution, il ne saurait se fonder sur une seule règle prédéterminée, imposée de haut en bas, formulée de manière abstraite et prétendant à l'objectivité pour prévaloir sur toute autre manifestation d'un quelconque sentiment quant au droit applicable.

Cependant, J. Vanderlinden admet au moins que les nouveaux facteurs de contestation du droit en Afrique sont liés à la faillite de l'État et donc au droit positif[1557]. Car l'État et le droit positif qu'il soutient sont remplacés dans toute l'Afrique par des *"réseaux sociaux normatifs"* autonomes et alternatifs qui existent déjà ou sont créés par les circonstances. C'est pourquoi il estime qu'il ne peut y avoir de droit sans l'État, dont la nature et les pouvoirs réels sont à déterminer. J. Vanderlinden préconise en fait une vision pluraliste plutôt que positiviste des choses ; d'autant plus que cela a conduit les sociétés africaines dans trop d'impasses, les éloignant de leur nature la plus profonde pour préserver leurs paradigmes[1558]. En d'autres termes, le travail serait sans espoir si nous nous contentions uniquement de *"réseaux sociaux normatifs"*, qui sont pourtant contrôlés par l'État et en plus desquels coexistent l'autonomie complète et la multitude contrôlée par l'État. Les *"réseaux sociaux normatifs"* auxquels J. Vanderlinden fait référence sont en fait ces liens normatifs créés entre les groupes, qui sont la source du droit pratique[1559]. Pour ne pas devenir la loi de la jungle, les normes qui composent ces réseaux doivent être le produit à la fois des membres du réseau chargé du contrôle et de l'organe *ad hoc* (non permanent) de chaque membre du réseau[1560]. Cela suppose que tous les producteurs du réseau normatif et l'État renoncent à toute ambition totalitaire. Alors comment éviter les erreurs du totalitarisme si J. Vanderlinden ne propose pas un mécanisme fiable de coopération entre les différents acteurs de la production normative ?

L'hypothèse de *" réseaux sociaux normatifs"* développée par J. Vanderlinden pour résoudre un problème de droit comme norme indépendante des rapports sociaux peut-être mise en rapport avec "interactionnisme judiciaire" d'É. Jeuland, É. Picavet et les autres. Selon E. Jeuland et les autres en effet, les normes sont issues des interactions entre les

[1556] *Ibid.*, p. 286.
[1557] *Ibid.*
[1558] *Ibid.*
[1559] *Ibid.*
[1560] *Ibid.*, p. 289.

individus et sont interprétées au sein de leur relation même si leur complexité tient à l'intervention des institutions et l'État.

Il convient de souligner à ce sujet qu'É. Jeuland est un fervent défenseur de l'école relationniste qui fonde le droit sur les essences et les individus. Selon ce courant en effet l'individu comme sujet du droit n'existe pas de manière isolée. Il se défini d'abord par ses relations avant de défendre ses droits. Logiquement, la conception du droit qui dérive de cette théorie implante dans une "relation d'interconnexion" entre les acteurs, pour reprendre ainsi le langage du monde de la technoscience actuelle. Les "réseaux sociaux" sont faits de "connexion financière et d'économie numérique" faisant référence aux relations de négociation (p.x) et le droit lui-même de vient une technique parmi tant d'autres de régulation où le juge, figure principale du droit, est soumis à la concurrence des modèles alternatifs des règlements de conflits (p.x).

Comme le précise Jeuland lui-même, la théorie relationniste n'est pas seulement une prise en compte des relations humaine ou des liens sociaux en droit. Elle met en place le « concept de rapport de droit qui n'est pas seulement la forme juridique que revêt la relation humaine mais aussi d'éviter les malentendus ». Il poursuit en disant :

> *« Les hommes étant néotènes de leur état (prématurés), devant tout réapprendre (marcher, parler, etc.) et recréer (notamment les relations humaines) ne peuvent pas ne pas gérer des dispositifs juridico-symboliques pour vivre en paix dans leurs relations humaines ».*

Il émerge de ce courant un pardieu relationnel qui ne permet non seulement de mettre l'accent sur les entités autonomes (normes ou personnes physique) mais aussi sur les « pôles de relation ». La nouveauté des phénomènes juridiques a été perçue par les autres auteurs F. Ost, M. Van de Kerchove, A. Ehrenberg, M. Balmay, D. Golman qui mettent en avant la notion de rapport du droit qui serait enrichi par des comparaisons avec l'approche rationnelle.

Pragmatiques, relationnistes, interactionnistes et rationalistes, ces théories s'intéressent à des nombreux débats de reformes juridiques qui tourne autour de la notion de rapport qui transcende les seuls rapports contractuels pour se plonger dans un rapport social. Cette nouvelle conception du droit dépasse celle fondée uniquement sur le rapport institutionnel. Certes, les partisans de l'ordre institutionnel prétendent dire que les liens humains existent

que s'ils sont institués sous l'égide d'un tiers : l'État et ses organes[1561]. Mais E. Jeuland perçoit que le tiers ne peut se définir lui-même par ce lien. Il n'est pas lié aux parties mais à d'autres personnes de sorte à garantir la paternité des relations juridiques. C'est là où se construit une structure de lien de droit qui est la société, sans pour autant exclure la notion d'une société qui implique également des normes non institutionnelles (G. Rocher).

Les perspectives construites par J. Vanderlinden, E. Jeuland et les autres sont autant pertinentes pour faire intégrer la question de la négociation et les négociations dans les reformes du droit en Afrique. Du moment où la notion du droit est conçue en rapport aux relations sociales, l'élaboration des normes, leur interprétation et leur application doit se faire dans la discussion entre les « réseaux sociaux » et dans une synergie interactive entre les différents acteurs sociaux. Comment cela peut-il se faire concrètement ?

2.2.2. À la recherche d'un ordre négocié ou d'un modèle commun du droit

La perspective qui mérite être examinée ici est celle de l'ordre négocié dans la reconnaissance du pluralisme des systèmes juridiques. La reconnaissance de la pluralité du droit impose un travail de la reconstitution d'un « ordre négocié » tel qu'annoncé par E. Le Roy et G. Lyon-Caen, ainsi que les tendances illustrées en France par Delmas-Marty, K. Martin-Chenut dans la recherche d'invariants, d'éléments d'un *jus commun* offrant des repères communs à tous les systèmes. Il ne faut pas aussi perdre de vu que la valorisation de la négociation pourrait dans certains cas donner des inquiétudes quant au maintien d'une structure et de protection réelle du droit de travail. Ceci demande de voir aussi les rapports avec la conception de la régulation tels qu'ils apparaissent dans le recueil de Th. Boccon-Gibod.

Dans son article intitulé "L'ordre négocié. A propos d'un concept en émergence"[1562], É. Le Roi estime que si un système juridique existe, il doit être le résultat d'un accord résultant de négociations entre toutes les parties. La négociation selon lui doit bénéficier d'un cadre d'échange souple et des exigences des catégories conceptuelles du discours juridique. Les

[1561] Cf. M. Haourou, *Op. Cit.*

[1562] É. Le Roy, « L'ordre négocié. A propos d'un concept en émergence », in Ph. Gérard, F. Ost et M. van de Kerchove (dr.), *Droit négocié, Droit imposé ?* Bruxelles, Publication des Facultés Universitaires Saint Louis, 1996, pp, 341-351.

négociations ne doivent pas être l'occasion de confronter différents avantages ou intérêts qui cherchent à s'équilibrer par des procédures et des techniques juridiques. Elles sont simplement être une des conditions de l'échange social et de la gestion de l'interdépendance nécessaire à la vie en société entre les différents acteurs. Pour être productive, de préférence, la négociation ne doit pas être considérée au sens utilitariste, économiste, voire capitaliste d'être un cadre de recherche de l'acquisition et de l'accumulation des biens[1563]. Au contraire, elle doit être l'expression d'un principe de reconnaissance des identités réciproques et de la nécessité du lien social qui s'établit entre les différentes identités[1564]. La négociation appelée à être la trame du doit est synonyme de *« maillage relationnel »*, substituant la référence à la personne juridique à celle de l'organisation statuaire des rôles sociaux. É. Le Roy pense que cette forme apporte un correctif de trajectoire qui affecte la conception du droit auparavant basée sur « *l'expression de la structure du groupe »* pour être l'expression d'une vision de société toute entière[1565]. La conception que vise É. Le Roy est donc celle qui appelle à l'interaction entre les différents acteurs[1566].

É. Le Roy tire quelques conclusions de cette esquisse, qu'il applique aux questions de droit du travail en Afrique francophone[1567]. De l'hypothèse qu'il ne peut y avoir d'expérience juridique fiable sans établir une relation entre les acteurs par la négociation, il découle qu'aucune norme particulière ne peut servir de modèle ou de référence. Dans le contexte des pays africains francophones, l'archétype de la représentation juridique moderne peut être identifié comme un obstacle épistémologique à une approche globale des besoins d'un autre droit, besoins qui s'expriment dans des contextes différents et qui tournent autour de la question anthropologique du pluralisme juridique[1568]. Dans la nouvelle perspective, tous les archétypes cèdent la place à l'archétype qui serait construit par les acteurs eux-mêmes au cours des négociations qu'ils mènent ensemble[1569]. L'idée de base de la pensée d'É. Le Roy se manifeste lorsqu'il affirme : Penser le droit reviendrait alors à confronter les différentes questions par la négociation, en tenant compte de diverses variables, le statut des acteurs, les

[1563]*Ibid.*, p. 343. Voir la conception capitaliste des échanges chez : M. Mauss, *Sociologie et anthropologi*e, Paris, PUF, Coll. Quadriage, 1993, pp. 143-279. I. Schulte-Tenckhoff, *Potlatch: conquête et invention*, Loucianne, Les édition d'en bas, 1986.
[1564]É. Le Roy, *Loc. Cit.*, p. 345.
[1565]*Ibid*.
[1566]*Ibid.*, p. 348. « É. Le Roy, Droit, ordre et violence dans la médiation française, un point de vue anthropologique », in *Conclusions des États généraux de la médiation*, INAVEM, Paris, 1993.
[1567]É. Le Roy, « L'ordre négocié. A propos d'un concept en émergence », *Loc. Cit.*
[1568]*Ibid.*, pp. 341 et 347.
[1569]*Ibid.*, pp. 346-347.

ressources, les comportements, la logique, les échelles d'interaction, les processus, les instances de gestion et les arrangements socio-juridiques selon un modèle emprunté au jeu de loi, qui devient alors un jeu de droit[1570].

2.2.2.1. L'affirmation de la pluralité des normes

L'existence juridique de normes négociées se reflète dans la technique contractuelle traditionnelle, qui permet au travailleur de discuter de certains aspects de sa relation de travail avec l'employeur, et dans les techniques de négociation collective, c'est-à-dire les conventions collectives dans lesquelles les travailleurs sont collectivement impliqués, par l'intermédiaire de leurs représentants, dans la détermination de ces conditions de travail1 . Les salariés participent aux conventions collectives en tant que sources de droit indépendantes du droit de l'État et de l'employeur. Le pluralisme juridique, dans ce cas, est le fait que plusieurs normes peuvent coexister. La question que l'on peut se poser est la suivante : comment s'articulent-ils dans le domaine juridique en vue d'une orientation vers l'action ? Nous abordons cette question non pas du point de vue des possibilités d'articulation entre ces normes, bien que cela ne soit pas exclu du débat, mais du point de vue des conflits qui surgissent entre ces normes. L'étude est conçue à deux égards : 1. les conflits entre les normes négociées elles-mêmes au niveau interne et 2. les conflits entre les normes négociées et les normes étatiques. Le lien entre les conflits de normes et la possibilité de dialogue social est vu dans ce contexte : Comment ces conflits peuvent-ils avoir une influence négative sur les négociations ?

2.2.2.1. Conflits de normes et niveau hiérarchisé de négociation

Dans leur article sur le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais, P.-G. Pougoué et J.-M. Tchagoua rendent compte de la faiblesse de la mise en pratique des normes négociées elles-mêmes[1571].

D'une part ces auteurs notent que la législation camerounaise du travail stipule qu'un accord conclu dans le cadre d'une entreprise ou d'un groupe de sociétés a une portée

[1570] *Ibid.*, p. 348.
[1571] P. G. Pougoué et J. M.Tchagoua, *Loc. Cit.*, pp. 13-14.

nationale, départementale ou locale ; un accord conclu dans le cadre d'un secteur est obligatoire pour toutes les activités du secteur et l'accord national est obligatoire pour l'ensemble du territoire[1572]. Cette disposition consacre *le principe de hiérarchie* des normes négociées. La loi place la convention nationale, en raison de son champ d'application, au dessus de toute la convention d'entreprise. La raison principale en est l'intérêt général, qui exige que les négociations collectives soient menées au profit du plus grand nombre de salariés possible ou du plus haut niveau d'organisation syndicale. D'autre part, le droit du travail camerounais prévoit que l'accord d'établissement peut contenir des dispositions favorables aux travailleurs[1573]. Lorsqu'elle est appliquée, la solution varie tant dans le cas d'un accord d'entreprise que dans le cas d'un accord national, à condition que les dispositions soient favorables aux travailleurs[1574]. De même, ce raisonnement est utilisé pour régler les rapports entre conventions collectives et le contrat de travail : les disposions de la convention collective s'impose au contrat, sauf dispositions plus favorables. Le législateur camerounais revient à la mise en valeur est *le principe de faveur* qui s'applique aux effets lors de la résolution du conflit entre les normes négociées et la norme étatique.

Ces auteurs ont raison de s'interroger sur les contradictions des textes : à première vue, ces concepts juridiques semblent interdire l'idée de favoriser les travailleurs, qu'ils consacrent dans d'autres dispositions. Comment comprendre ce qui est asymptomatique de la situation à laquelle tous les pays africains sont confrontés en termes d'articulation des normes négociées entre eux et des conventions collectives avec le droit des contrats et d'autres lois ?

Les travaux de nombreux auteurs, M. Brendreud, F. Favennec-Héry, G. Lyon-Caen, C. Nicod, I. Odoul-Asorey, E. Peskine, A.-M. Souriac, H. Tissand et A. Nikitas ont fourni des explications qui permettent comprendre les conflits des normes conventionnelles. A. Nikitas, en particulier, soutient que la hiérarchie entre les conventions ne peut être perçue que si elle est établie par le droit positif (droit étatique ou droit des contrats). Ainsi, la loi peut avoir à déterminer si la Convention a un champ d'application professionnel, territorial ou même personnel différent, et si ce champ d'application est restreint ou étendu, classé plus bas ou plus haut, etc. Ceci est conforme à la doctrine traditionnelle qui, depuis Kelsen, comprend le droit comme une unité de normes hiérarchiquement ordonnées[1575]. Elle incarne la célèbre

[1572]*Ibid.*, p. 13; art. 52, al. 3, *C. trav.*, Cameroun.
[1573]*Ibid.*, art. 57, *C. trav.*, Cameroun.
[1574]*Ibid.*, p. 14 ; art. 3, *C. trav.*, Cameroun.
[1575]H. Kelsen, *Théorie pure du droit* [1960], Bruylant/LGDJ, 1999, p. 224. *Idem., Théorie générale des normes, Lévianthan,* [1979], Paris, PUF, 1996, p. 345 sq.

idée d'une hiérarchie dans laquelle les normes inférieures obéissent aux normes supérieures[1576]. La hiérarchie des normes dans le droit est stricte, ce qui permet d'éviter les conflits entre les normes. Dans ce cas, il est possible que le législateur doive imaginer un lien hiérarchique entre les différentes normes négociées : accords d'entreprise, accords sectoriels, conventions collectives nationales ou collections interprofessionnelles. L'initiative du législateur camerounais, voire africain, d'insérer le principe de la hiérarchie des normes dans le code du travail est-elle issue de ces explications et dans quel but ?

Du point de vue de la théorie juridique générale, cependant, les conventions de différents niveaux appartiennent au même type de normes, c'est-à-dire à des normes de même type ou de même catégorie dans la classification hiérarchique. Malgré le fait que les conventions soient conclues par différentes parties aux négociations, elles expriment *"la même classe de sources"*. On dit que les conventions ou accords collectifs sont des *"actes d'égale intensité juridique"*. Ils subissent le même sort que les normes de travail conventionnelles. En outre, une hiérarchie des normes au niveau interne est inconcevable, puisque la législation du travail n'a pas suivi ce modèle. Cela signifierait que du point de vue de la hiérarchie des normes, il est impossible d'imaginer un conflit de conventions et d'accords collectifs. Cependant, le fait que les conventions et les accords collectifs soient négociés par différentes parties et à différents niveaux de négociation (entreprise, secteur d'activité et au niveau national ou interprofessionnel) permet de les analyser sous certains de leurs aspects contradictoires[1577].

Les conflits sont des confrontations entre des conventions collectives au moment de leur application. Ils concernent tous les cas où deux moyens de régulation du droit du travail, en l'occurrence deux ou plusieurs liens ou conventions collectives, sont opposés (qu'ils soient ou non en conflit les uns avec les autres)[1578]. Les conflits naissent de l'incomparabilité des directives qui concernent le même sujet : par exemple, la question du temps de travail, des congés payés ou des primes de vacances.

Le principe de la hiérarchie des normes soulève implicitement d'autres questions : celle de la compétence des conventions, considérées individuellement, et celle de la réglementation de plusieurs conventions ensemble. Alors comment concilier le principe de l'autonomie des conventions avec le principe de la coordination des normes ? Mais la mise

[1576]H. Kelsen, Théorie pure du droit, *Op. Cit.*, p. 224.
[1577]Nikitas, *Loc., Cit.*, pp. 9-10.
[1578]*Ibid*, p. 12.

en œuvre de la pluralité de normes négociée pose problème : la quelle des sources faut-il mieux utiliser ? Sur le plan pratique, la diversité des normes négociée entraîne un conflit de normes quant à leur application.

A. Nikitas reconnaît que, dans un conflit, le problème du pouvoir normatif des différents niveaux de négociation se pose : chaque niveau de négociation n'a-t-il pas le plein pouvoir de négocier des conventions et des accords collectifs ? Selon l'auteur, ces questions trouvent leur réponse dans le droit positif, qui établit à la fois le principe d'autonomie pour chaque niveau de négociation et le principe de coordination entre les différents niveaux de négociation.

Le principe de l'autonomie des traités est ce qui, selon lui, façonne fondamentalement le droit français et se traduit par la non limitation des compétences des différents niveaux de négociation. Chaque organisation a la même prérogative que les autres en matière de négociations. Étant donné que le système d'indépendance des niveaux de négociation permet la pluralité des compétences concurrentes de tous les niveaux pour régler toutes les questions, il ne peut y avoir de conflit de compétence exclusive. La compétence exclusive signifie que les autres accords et conventions collectives n'ont pas le pouvoir de réglementer une matière réservée à une organisation particulière. Dans ce cas, il ne devrait pas y avoir de conflit de compétence. Dans le cas contraire, ces conflits risquent davantage de se produire dans un cadre de coordination où certaines questions à certains niveaux sont exclusivement réservées à d'autres[1579].

Mais les règles du droit du travail n'ont pas suivi ce modèle. Elles s'articulent d'une certaine manière en respectant un principe en faveur du salarié. Le principe de faveur est que les normes du droit du travail sont organisées selon une hiérarchie descendante de la loi au contrat de travail via des conventions collectives sectorielles, qui priment sur les conventions collectives d'entreprise, à condition qu'elles soient favorables au salarié. Selon ce principe, lorsque deux règlements prévoient des droits, obligations et avantages différents, il faut choisir le règlement le plus favorable au salarié. Dans ce cas, ce sont les conventions collectives et les accords qui prévalent, mais aussi le contrat de travail, de sorte que les dispositions de la réglementation la plus favorable sont favorables à la protection du salarié et de ses droits. Toutefois, un accord sectoriel est plus susceptible d'être une règle générale qu'un accord d'entreprise. Il faut également garder à l'esprit qu'il n'y a donc pas de règle en

[1579] *Ibid*, p. 15.

droit du travail qui soit réellement supérieure à l'autre. Le critère d'application d'une règle repose uniquement sur ce principe du traitement préférentiel de la protection des salariés.

Les difficultés liées au conflit des normes négociées s'expliquent par la conclusion tirée de cette analyse. En effet, l'étude a montré que le principe de la hiérarchie des normes n'a généralement aucune valeur intrinsèque pour résoudre les conflits de conventions collectives de portée différente. Elle peut au moins s'appliquer aux conflits entre les règles d'organisation des acteurs à différents niveaux de la négociation collective. Cependant, les accords eux-mêmes ne sont pas hiérarchisés. Juridiquement parlant, ils ne se situent pas à des niveaux différents. Ce serait donc une erreur d'appliquer la hiérarchie interne dans l'organisation des négociations à la relation entre les conventions collectives à différents niveaux et de mettre en place cette règle de résolution des conflits d'État. Ce qui devrait être la règle dans cette approche, c'est plutôt le principe en faveur du traitement préférentiel des salariés.

La littérature montre que les difficultés du dialogue social sont en partie liées aux problèmes de mise en œuvre des normes négociées et étatiques. Par normes négociées, nous entendons les conventions collectives et les accords conclus dans le cadre des organisations syndicales et patronales à différents niveaux d'activité et dans différentes zones géographiques. Les normes d'État, en revanche, sont des lois et des règlements édictés unilatéralement par l'État aux fins de la protection sociale. Comment les conventions et les lois et règlements sont-ils régis par le contrat de travail ? En d'autres termes, quelle est la relation entre les normes conventionnelles et les règles du droit étatique ? Le problème s'est aggravé avec le débat sur la loi de modernisation du dialogue social, plus récemment en France, et a permis de comprendre ce que ces auteurs africains pensaient prématurément du droit travail. Ce débat pourrait non seulement permettre de comprendre un cas asymptomatique au droit du travail en Afrique francophone, mais également de saisir une problématique beaucoup plus générale et couvrant un champ de réflexion plus large sur le droit du travail.

Les auteurs camerounais P. G. Pougoué et J. M. Tchakoua ont étudié les controverses entre la convention collective et le contrat de travail sous l'angle des mesures alternatives à la LEM[1580]. En effet, ils estiment que l'accord des parties, résultant des négociations, est un acte

[1580]P. G. Pougoué et J. M. Tchakoua, Le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais, *Loc. Cit.*, pp. 16-19.

transactionnel, mais que son rapprochement avec la modification du contrat de travail est difficile à comprendre. En effet, cette disposition stipule que, au moment où l'accord est refusé par l'employé, l'employeur fait une proposition de modification à chaque employé. Si ce dernier accepte, la relation contractuelle est modifiée, sinon l'employé peut être licencié. Quelles conséquences ont-ils tirées de cette disposition ?

La première conséquence est qu'il y a un conflit de normes entre un accord et le contrat de travail. L'employeur peut trouver dans les dispositions sur les mesures alternatives aux LME une source de législation pour infliger au travailleur un traitement différent de celui qui aurait été prévu dans un accord. De ce point de vue, il serait justifiable que des mesures soient prises pour déroger à un accord dans des situations difficiles. Toutefois, le lien avec la clause de modification ne permet pas d'apprécier ces mesures à leur juste valeur. Il donnerait également lieu à de graves difficultés juridiques en considérant que l'employeur est autorisé à licencier le salarié qui fonde son refus de l'accord sur raisons pertinentes. En effet, sur la base de conflits de normes et d'ordre public au sens strict du droit du travail, le travailleur peut tenter de démontrer qu'il n'est pas équitable au niveau de l'entreprise de mettre en place un accord qui remet en cause ses acquis dans les contrats individuels. Comment cela peut-il être compris ?

Le contexte du débat sur la loi El-Khomeri, dite loi de modernisation du dialogue social et de sécurisation des carrières professionnelles en 2016 en France, a permis à des auteurs tels que Fl. Canut, F. Géa, S. Touréaux et C. Wolkmark d'attirer l'attention sur un risque périlleux auquel peut être exposé un législateur mal informé. Ce risque est lié au lien éventuel qu'une modification de la loi peut entraîner entre les accords et le contrat. Au-delà d'un problème de frontière entre les normes négociées et les règles du droit étatique, c'est toute la question de l'avenir de la négociation dans les entreprises qui est présumée.

Par principe, rappelle S. Toureaux, les conventions collectives doivent être considérées comme des règles d'application des principes fondamentaux du droit. Elles sont appelées à jouer cet habile rôle de la loi. La loi impose des limites et des conditions strictes aux partenaires sociaux mais leur laisse des manœuvres qui nécessitent une forte autonomie de stipuler diverses règles. L'autonomie des normes conventionnelles consiste à accompagner les principes fondamentaux énoncés dans les textes juridiques. En aucun cas, ces sources ne doivent pas entrer en conflit avec la loi. C'est à la capacité des pouvoirs publics de savoir comment articuler les deux sources du droit du travail. Or ce qui ne semble pas être le cas

dans le projet de loi portant la modernisation du dialogue social et la sécurisation de la carrière professionnelle.

C. Wolmark note que ce changement formel a des conséquences de grande portée[1581]. En effet, le droit du travail met l'accent sur le caractère subsidiaire de certaines règles juridiques par rapport à ce que les partenaires sociaux peuvent décider au niveau de l'entreprise. Il s'agit d'un renversement de la conception du droit du travail : en tant que garantie de l'État permettant l'égalisation des conditions de travail et d'emploi entre les salariés, la loi se retire pour assumer le rôle de substitut par défaut des règles particulières de l'entreprise ou de la branche. Apparemment, on assiste à ce qu'E. Paskine appelle "célébration des accords collectifs"[1582] mais, en réalité, la loi joue le jeu de la négociation pour affirmer son autorité. Car c'est la loi qui décide quand et comment elle cède la place à des normes négociées. En outre, le projet de loi augmente la capacité des entreprises à adopter leurs propres règles, indépendamment de celles qui résultent des accords sectoriels, de celles du droit étatique dans la protection de la volonté générale ou de celles concernant l'intérêt individuel inscrit dans le contrat de travail.

Quant à Fl. Canut et F. Géa, ils perçoivent dans ce projet que le recul de l'ordre public ou de l'État de la production normative au profit de la production normative conventionnelle, des enjeux et des risques majeurs[1583]. Il peut avoir un réel impact pratique dans la production de normes, qui doit se manifester par la transformation de règles d'ordre public impératives et non dérogatoires en règles supplétives à la convention collective. On dit qu'une norme est dérogatoire lorsqu'il s'écarte d'une ou plusieurs exigences légales ou réglementaires. Par exemple, il est possible de déroger à une norme sur la durée hebdomadaire maximale absolue au profit d'une convention qui peut la fixer autrement. Elle est supplétive car elle autorise l'intervention de la loi en l'absence de convention collective. Dans tous les cas, il est évident que la dérogation, comme l'acte supplétif, implique que certaines dispositions importantes ne feront qu'accroître le champ d'action de la convention collective ou réduire la protection des salariés.

[1581]C.Wolmark, La formule "inversion de la hiérarchie des normes" a-t-elle un sens ? *Silomag*, n° 4, sept. 2017. URL: https://silogora.org/la-formule-inversion-de-la-hierarchie-des-normes-a-t-elle-un-sens (consultation le 22/05/2020).
[1582]E. Peskine, La célébration de l'accord collectif d'entreprise, *Dr. Soc.*, 4/2014, pp. 438-445.
[1583]F. Canut et F. Géa, « Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie). À propos de la "loi travail" du 8 août 2016, Dr. soc. 2016, p. 1038. *Idem.*, Le droit du travail, entre ordre et désordre - seconde partie. À propos de la "loi travail"du 8 août 2016, *Dr. soc*. 2017, p. 47.

En fin de compte, ce projet de loi sonne le glas des régimes de négociation collective. Non seulement le renversement de la hiérarchie suggère une remise en cause de la logique protectrice de l'articulation des normes du droit du travail à l'horizon, mais il met également un terme à la capacité des salariés à négocier des accords favorables. Tout d'abord, la résistance des salariés à l'application d'une convention collective d'entreprise est très mince. Certains accords, comme le note C. Wolmark dans le cas des accords pour le maintien ou le développement de l'emploi introduits par le droit du travail, peuvent entrer en conflit avec les stipulations du contrat des employés. Les travailleurs ont le droit de refuser les modifications qui ne sont pas à leur avantage, mais ils courent le risque d'être licenciés. Dans ce cas, les salariés sont moins protégés et acceptent donc, en un mot, les accords d'entreprise les moins favorables sans résistance. La tendance est de protéger l'entreprise et non de préserver les emplois.

La synthèse du débat sur le droit de la négociation et la sécurité des carrières en France apporte un éclairage sur la compréhension des conflits entre sources conventionnelles et étatiques en Afrique dans le contexte décrit par les auteurs du difficile ancrage de la négociation dans le droit camerounais. Tout porte à croire que la réglementation des normes par les autorités publiques est importante pour harmoniser les différents domaines de compétences en matière de négociation. L'introduction du principe de la hiérarchie des normes semble justifiée pour cette raison. Mais plus encore, l'intervention des pouvoirs publics est nécessaire pour protéger l'ordre social. Dans ce cas, le principe de faveur devrait être un principe directeur pour toute législation. Ce que les auteurs du texte regrettent cependant, c'est une certaine désarticulation entre le contrat de travail et l'accord d'entreprise, qui repose malheureusement sur ce principe cardinal du lieu de travail. On constate entre une mauvaise approximation entre la convention collective et la modification du contrat de travail dans le cadre de la recherche d'une solution alternative pour le licenciement pour motif économique. Toutefois, ce rapprochement résulterait de la partialité du législateur en faveur d'un accord sur des mesures alternatives à la LME : contrairement au mécanisme classique d'amendement, qui ne prescrit pas de forme spécifique pour le rejet de la proposition, le législateur exige un document écrit de la personne qui rejette la proposition. Le licenciement après le rejet du salarié est légitime. L'analyse est simple lorsqu'il n'y a aucune forme d'opposition. L'accord doit être mis en œuvre dans les conditions souhaitées par les parties.

Nous pouvons tirer deux conclusions de cette analyse. La première est que les limites du dialogue social en Afrique francophone sont liées aux difficultés d'application de la

législation du travail. En effet, le dialogue social est impossible sans règles juridiques correctement appliquées et respectées par les partenaires sociaux. Cela dépend du cadre dans lequel l'action collective et la négociation collective sont organisées. On constate cependant que le droit du travail en Afrique francophone est pleinement engagé dans les jeux litigieux. Elle était en effet confrontée à une réalité socioculturelle à laquelle elle n'était pas destinée. Cette inadéquation dans l'application du droit se reflète également dans les relations entre les normes conventionnelles elles-mêmes et entre celles-ci et les normes étatiques.

Toutefois, l'étude révèle également que ces difficultés devraient, en principe, renouveler l'engagement des acteurs à négocier. Comme en témoignent les partisans du mouvement d'anthropologie juridique, la perspective qui se dégage est celle qui n'envisage pas une conception volontariste et unilatérale d'un droit imposé d'en haut, mais plutôt celle qui mobilise l'engagement sans faille des partenaires sociaux dans la participation, la discussion et la négociation en vue de récréer et de réorienter les règles juridiques. Dans ce travail de redéfinition et requalification du droit, aucun archétype n'est valable en soi s'il ne résulte pas de l'acceptation volontaire des parties en discussion. Car il appartient aux partenaires sociaux de définir les critères à respecter dans l'élaboration ou la négociation des règles de droit auxquelles ils aspirent.

2. Les entraves des pratiques de négociation

Le dialogue social, notamment dans sa version tripartite, est pratiqué et implique les trois acteurs classiques (l'État, les employeurs et les syndicats), les partenaires internationaux, des représentants de la société civile, des ONG et d'autres acteurs tels que les autorités traditionnelles afin de répondre à la réalité et de résoudre les crises. Ceci a une importance à tous les niveaux de négociation. L'État a l'avantage de pouvoir impliquer les partenaires sociaux sans qu'ils s'opposent à son agenda politique. Il lui permet en outre d'intégrer les syndicats dans la dynamique de la paix sociale.

De même, il semble important que les organisations patronales industrielles légitiment les compromis avec les syndicats, qui incluent un engagement de modération salariale, afin d'assurer la paix sociale dans l'entreprise et d'obtenir de meilleurs résultats[1584]. L'intérêt des organisations d'employeurs pour le dialogue social réside dans le fait qu'il influence la définition des politiques publiques et l'élaboration de la législation. Le défi du maintien et de

[1584]J. Freyssnat, *Op. Cit.*, p. 23

la reconnaissance du dialogue social réside dans la volonté et la capacité des organisations d'employeurs à assumer la responsabilité partagée de la régulation économique et sociale.

Il ne fait aucun doute que les organisations de travailleurs sont aussi intéressées et désireuses de participer au dialogue social[1585]. Face à des employeurs réticents à s'engager dans le dialogue social au-delà de la consultation ou de la limitation des lettres d'intention, les syndicats recherchent un dialogue social qui crée des droits ou un programme d'action. Le défi, cependant, est de construire une solidarité avec les organisations communautaires ou de la société civile, qui sont cruciales pour mobiliser des ressources pour l'action ou pour mobiliser l'opinion. Une stratégie consiste à former des alliances avec d'autres forces sociales. La scission ou la distance entre les syndicats et les partis politiques signifie que la question clé est celle des alliances. Elles visent à mobiliser des ressources en faisant adhérer les membres aux programmes de revendications et aux formes d'action qu'elles définissent.

Mais ils s'abstiennent de toute autre forme de dialogue que la consultation[1586]. Il est impossible de ne pas mentionner les difficultés liées aux conditions de participation des employeurs et de leurs organisations, tant au niveau de l'entreprise que dans la procédure d'information et de négociation[1587]. Dans le contexte des relations multi-employeurs, les difficultés sont de deux ordres : la représentativité des organisations patronales est mise à mal par un double mouvement réciproque entre les petites et moyennes entreprises et les grandes entreprises, qui ne voient pas leur intérêt à accorder les mêmes conventions collectives. Au niveau national, ils ne disposent souvent pas d'un mandat de leurs membres pour conclure des conventions collectives. Le dialogue social se limite alors à des formes formelles de consultation. La difficulté réside alors dans la présence d'un interlocuteur crédible[1588].

Nous tenterons de comprendre les causes de ces obstacles au dialogue social et examinerons le comportement des principaux acteurs, à savoir l'État, les employeurs et les syndicats, sachant que l'État joue parfois le rôle d'employeur.

[1585] *Ibid*., p. 26.
[1586] *Ibid*., p. 23.
[1587] *Ibid*., p. 25.
[1588] *Ibid*., p. 26.

2.1. La méfiance de l'état

L'État est perçu comme le principal acteur du dialogue social. Il constitue un repère indispensable et incontournable par rapport a laquelle les autres acteurs, parce que les revendications professionnelles ont aussi une dimension politique[1589]. Il peut jouer aussi un rôle décisif dans le développement des négociations collectives. Il a à cet effet l'obligation, en vertu du droit international, de soutenir le dialogue social au niveau national[1590]. Il est appelé à apporter une contribution décisive à la production de normes relatives à l'organisation juridique de la négociation collective. La quasi-totalité des législations des États africains francophones font référence à ces injonctions de normes internationales ou en assurent le respect[1591]. Les indicateurs ne manquent pas lorsque la liberté d'association entre les organisations d'employeurs et les syndicats de travailleurs est inscrite dans la législation nationale, conformément aux exigences des conventions de l'Organisation internationale du travail qui sont à la base du modèle bipartite de dialogue social.

L'engagement de l'État est constaté dans le domaine la normalisation des conventions collectives : la fabrication des normes (principe de la liberté syndicale, création de l'space de discussion à travers la représentation)[1592], l'organisation concrète de procédures et modalités dans la production des conventions et accords collectifs[1593], etc. Cet engagement de l'État se reflète dans les dispositions normatives sur la négociation collective, en particulier en ce qui concerne l'établissement d'une procédure de négociation conjointe. Les législations africaines rappellent également cette nécessité d'organiser les négociations dans un mécanisme institutionnel ou une institution et/ou une structure*"à laquelle les parties à la négociation collective participent volontairement"*[1594]. Mais il est aussi attendu dans la participation effective au système de négociation tripartite, à l'échelle nationale. Les modalités d'intervention de l'État dans l'organisation de la négociation sont variables. Il intervient comme négociateur dans les secteurs privés pour aider les parties à conclure une entente en offrant son meilleur service de médiateur. Il demeure à ce sujet un partenaire incontournable

[1589]J. Chevallier, « Le syndicalisme et l'État entre l'autonomie et l'intégration », …, p. 65-120.
[1590]*Conv*. n° 87 et 89, OIT
[1591]Supra. pp.
[1592]J. D Reynaude ce qui produit une négociation, ce sont des règles, *Négociations*, 2/2005, n° 2005, n° pp. 139-159.
[1593]É. Panier,
[1594]Art. 6, *Conv*. n° 154, OIT, ONU, 19...

dans les relations professionnelles comme partenaire des service public et acteurs de la scène économique. L'État est sollicité dans l'orientation de l'économie nationale et dans le maintien de la paix social. Ceci est cohérent avec la promotion du dialogue social tripartite dans lequel l'État lui-même est partie prenante. Non seulement l'État s'est montré ainsi le facilitateur et l'arbitre des négociations, mais il est aussi l'un des acteurs des discussions.

Il reste à voir si les États africains, du moins ceux qui appartiennent à cet espace francophone, ont été à la hauteur de leur ambition. Les multiples interventions de l'État dans le dialogue social permettent-elles vraiment la libre négociation entre les partenaires sociaux ?

Cette question met en jeu l'autorité de l'État dans la régulation des négociations et en même temps l'autonomie des acteurs de la négociation. Ce qu'il faut éviter c'est la dérive d'une intervention autoritaire de l'État et ses organes qui peut mettre à mal l'autonomie des parties et une liberté exagérée qui défie l'ordre publique. C'est pourquoi, il importe d'étudier les enjeux de l'intervention de l'État dans les négociations collectives, à travers deux réactions des observateurs. Pour certains, l'État intervient pour contrôler les négociations. Pour d'autres, l'État en Afrique francophone reste retissant à la négociation sur le modèle tripartie.

2.1.2. Le contrôle des mouvements collectifs

L'analyse du droit conventionnel du travail permet de constater que les modalités de l'intervention de l'État dans la négociation collective et dans le dialogue social sont variables. Théoriquement, l'État participe à la construction du droit conventionnel en créant un espace de liberté pour les parties qui élaborent les conventions et accords collectifs. Mais, dans la pratique, l'État semble envahir l'espace de négociation. Telle est la thèse d'E. Panier dans ses recherches sur le Togo, dénonçant l'omniprésence de l'État et ses institutions dans la négociation collective. Selon lui, le problème n'est pas dans l'évidence des règles qui encouragent le dialogue social puisque les codes des pays Africains disposent des codes qui disposent de ces normes de procédures. Le processus d'élaboration des sources conventionnelles font désormais parties de la programmation des textes du travail en Afrique. Mais on doit s'interroger sur la volonté réelle de ces États de favoriser lors que les contrôles

ont partout renforcés. L'étude des activités de l'administration effectuée par Ph. Auvergnon et alii témoigne de l'intervention variée de l'État, en matière de : contrôle de la liberté d'organisation de l'exercice du droit syndical, surveillance des négociations et règlement des différends de travail.

Le rôle de l'État en matière de liberté d'association et d'exercice du droit d'organisation professionnelle est lié à un contrôle de légalité conforme aux normes internationales. En effet, les pays africains francophones, comme les autres pays, sont tenus de respecter l'application des conventions et autres chartes qu'ils ont ratifiées, notamment les conventions sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical et la convention sur le droit de négociation collective. La ratification de ces textes internationaux signifie que ces pays sont obligés de contrôler la légalité de la formation des syndicats au niveau interne. Le contrôle de légalité donne lieu à un contrôle des statuts et du statut normatif des organisations syndicales et de leurs dirigeants. Le pouvoir de contrôle de l'organisation syndicale est confié au procureur de la République ou au ministère public. Les autres agents de contrôle sont chargés de veiller au respect du cadre légal et réglementaire de l'exercice du droit syndical (durée du travail, autorisation de congé, formation syndicale).

Ces études rapportent aussi que l'intervention de l'État est renforcée pendant le déroulement des négociations. L'incitation à la promotion de l'État s'est traduite par une implication de ses organes dans toutes les phases de la négociation. L'organisation des élections, la contestation d'inéligibilité ou la régularité des opérations de délégués du personnel ou du syndicat, ainsi que leur protection au sein de l'entreprise ne s'effectuent pas sans la participation de l'inspection du travail. La centralisation des activités au niveau nation comme lieu de mobilisation des partenaires sociaux est aussi pour les auteurs, une autre forme de contrôle exercé sur l'organisation syndical. A cela s'ajoute le soutien de l'inspection du travail au dialogue social interprofessionnel comme de branche (Bénin, Burundu, Côte d'Ivoire, Gabon, Tchad). Ces éléments sont assez prioritaires pour la garantie des négociations car on ne peut imaginer le dialogue social sans la représentation du personnel.

En plus du *"droit de regard"* sur le principe de la représentation, l'implication et la participation des institutions de l'État sont observées dans la présidence des instances des collectives, à travers les commissions mixtes paritaires ou l'arbitrage. Le *"droit de surveillance"* de la négociation autorise, comme au Tchad par exemple, que l'inspection du

travail, soit soit informé de l'ouverture de négociation d'une convention et d'accord collectifs. L'auteur souligne que la permanence de son intervention consiste à s'enquérir du déroulement des négociations et présenter les points de vue de l'administration en ce qui concerne le respect des règles en la matière. Il relève aussi que sa participation à l'élaboration des accords, l'inspection du travail exerce déjà en amont une forme de contrôle du contenu et donc de la légalité des négociations. La responsabilité d'enregistrement des actes de la négociation est un pouvoir superflux qui leur est accordés par les textes.

L'intervention de l'État et ses institutions ne se limitent pas à un simple droit de surveillance. En raison des pratiques développées dans certains pays tel que la Côte d'Ivoire, l'inspection du travail a, comme dans le cas du Mali, le pouvoir de retrait des dispositions contraires à la législation et à la réglementation en vigueur. Le contrôle s'effectue aussi par la pratique dans certains pays comme la Côte d'Ivoire de supervision systématique des partenaires sociaux et de la négociation collective.

L'État et ses agents interviennent dans les conflits collectifs. Pour permettre que l'État accomplisse ce rôle, les codes des pays d'Afrique prescrivent que tout préavis de grèves soit notifié par les parties à l'inspection du travail. La prescription du préavis de grève a pour finalité qui celui-ci aie la possibilité pour intervenir dans la conciliation du litige. En plus de ce rôle de conciliateur, l'État joue par l'entremise de l'inspecteur du travail une fonction d'arbitre lorsque toutes les voies de recours à la conciliation sont épuisées. Il peut aussi être amené à jouer la fonction de médiateur dans les conditions où l'issue de conciliation et de l'arbitrage sont insatisfaisante. C'est le cas de la procédure de la médiation prévue dans certains pays comme la Côte d'Ivoire lorsque les désaccords conduit l'une des parties à y avoir recours.

Ces contributions sont pertinentes que l'État soit le régulateur de négociation collective. Mais il s'avère aussi important de chercher à savoir si les fonctions de « veilleur » sur l'application des normes internationale en matière de la liberté d'association syndicale, de contrôleur du déroulement des activités de la négociation et de conciliateur, d'arbitre ou de médiateur sont exercées en toute neutralité par l'État et ses institutions. Ou bien sont-ils servis simplement, comme le dit K. Marx, de purs instruments de domination ou de répression aux mains des classes dominantes ?

Le rapport de travail de J. Freyssnet indique en effet que les gouvernements ont intérêts à l'appui du dialogue social. L'approbation, la légitimité et la rentabilité de leur politique publique dépendent leur détermination à chercher les voies d'un dialogue constructif avec les partenaires sociaux. Mais, paradoxalement, ils orientent leur politique vers la légitimité qu'ils croient obtenir des institutions financières dont les experts demeurent pour la plupart dominés par la pensée économique néolibérale qui ne permettent pas de fournir un diasnostic capable de prendre en compte les problèmes réels du terrain. Il soutient que ces gouvernements se trouvent "bons élèves" ont pour bonne façon de compter sur leur volonté et leur capacité d'affronter les syndicats, dès lors présentés comme facteurs d'inertie et comme défenseurs d'intérêts catégoriels étroits[1595]. Le dialogue social apparaît comme pour ces gouvernements comme une formalité ou comme une source de retard et de compromis inutiles.

4.2. La nature et le rôle ambigu du syndicalisme africain

Le dialogue social se définit essentiellement par sa nature interactive, qui place plusieurs acteurs au cœur des négociations. Il semble impensable de parler de négociations sans les syndicats, les partenaires stratégiques et le rôle de l'État dans la réglementation des systèmes de négociation collective. En Afrique francophone, tout porte à croire que le problème de la négociation collective dépend largement de la nature des relations du gouvernement avec les syndicats et les autres partenaires sociaux. Comment ces relations sont-elles établies avec l'acceptation et le respect des partenaires sociaux afin de créer une interaction participative ? Où sont-elles basées sur la méfiance ? Comment expliquer alors les réticences des partenaires sociaux ?

Une réponse appropriée à ces questions nécessite un examen de la manière dont ces acteurs sont intégrés dans les systèmes de négociation collective. Nous examinerons ces relations de partenariat entre le gouvernement et les organisations de travailleurs sur la base de preuves empiriques, de données historiques et d'autres documents. Il s'agit d'étudier, à travers les divergences d'opinion qui caractérisent fondamentalement le phénomène syndical en Afrique, ce qui permettent de déterminer la relation qui le lie aux pouvoirs publics, comme le prédit un philosophe africain, et révéler si c'est une relation de coopération, d'indifférence ou d'oppression.

[1595] J. Freyssnet , *Op. Cit.*, p. 12.

L'objectif est d'utiliser les différences d'opinion qui caractérisent fondamentalement le phénomène syndical en Afrique pour examiner ce qui détermine la relation entre les syndicats et les autorités et pour montrer s'il s'agit d'une relation de coopération, d'indifférence ou d'oppression.

2.2.1. La particularité du syndicalisme africain

Deux approches peuvent guider notre étude. Une approche socio-historique, pour décrire le contexte historique et politique qui façonne le mouvement syndical, et une approche institutionnelle, qui examine la forme, la structure et le fonctionnement du mouvement syndical afin de découvrir son essence. L'objectif est de parvenir à une compréhension de la question de l'intégration et de la participation démocratique de toutes les parties au processus de négociation collective.

2.2.1.1. Un contexte marqué par les luttes sociales et politiques

L'approche socio-historique fournit une interprétation du phénomène syndical en Afrique au moyen d'éléments de référence historique. On retrouve cette approche dans les travaux menés en Afrique par B. Fall, A. Mezhoud, E. Wester, sous l'influence de leurs collègues européens P.-A. Lapointe, Visser, A. Dufresne et C. Gobin, qui a abordé le dialogue social dans une perspective historique[1596]. Elle se dégage à travers de nombreux colloques et conférences mais aussi à travers des écrits solitaires des chercheurs. Ainsi, le rapport du colloque international, édité par A. Mezhoud en 2007, bénéficiant de l'interaction des chercheurs universitaires et des responsables syndicaux du terrain, présente que la genèse, les défis actuels et surtout es tendances futures du syndicalisme africain est tributaires du contexte particulier du continent[1597]. L'article de synthèse d'E.Webster sur les discussions qui ont eu lieu lors de la conférence "Syndicats et politique : l'Afrique dans un contexte

[1596]P.-A. Lapointe, *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme. Perspective historiques et internationales*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2016.
[1597]A. Mezhoud, « Le mouvement syndical africains, histoire et défis d'avenir », In*Africana studa,* n° 28, 2017, pp. XX

comparatif"[1598] présente le mouvement syndical en Afrique comme le produit d'une histoire qui comprend trois phases : la phase d'émergence, dominée par le contexte colonial et l'exploitation sociale, la phase d'autonomie qui correspond à l'indépendance et enfin le pluralisme syndical, qui est lié au renouveau démocratique.[1599].

La première phase est celle de l'émergence du syndicalisme en Afrique dont les origines remontent à la période coloniale. Elle correspond à ce que J. R. Benoist, F. Cooper, B. Fall et autres nous donne comme lecture sur une longue période de l'histoire du mouvement syndical en Afrique de l'Ouest francophone[1600]. Selon ces lectures, le mouvement syndical africain est né dans le contexte colonial et s'est progressivement affirmé comme un mouvement ouvrier[1601]. Son émergence est liée à la nature des formes d'exploitation de la force de travail dans les colonies[1602]. L'introduction progressive du système capitaliste mondial et l'essor de la production marchande basée sur la culture commerciale s'accompagnent de la destruction du système de l'économie domestique pour les Africains[1603]. Elle conduit donc à la dégradation progressive des revenus, dans les zones rurales et à l'exode vers les villes (Dakar, Abidjan, Conakri, Bamako et Ouagadougou), où sont installés des comptoirs et des entrepôts[1604]. Il faut également reconnaître qu'à l'époque de la domination coloniale française, le besoin de travailleurs est apparu dans la création d'infrastructures de transport (chemins de fer, routes ou activité aéroportuaire), ainsi que dans l'équipement des bâtiments et autres forteresses.

[1598]Cette conférence intitulée "Syndicats et politique : l'Afrique dans un contexte comparatif" a été organisée conjointement par le SWOP (Unité de sociologie du travail) de l'Université du Witwatersrand, l'IDS (Institut d'études du développement) de l'Université de Zibabwe, le Groupe universitaire de Stockholm et la Fondation Frédrich Ebert à Jahonnesburg les 21 et 22 juillet 2006, réunissant des experts africains et des militants syndicaux. Voir les essais d'analyse de ces travaux chez B. Beckman, S. Buhlungu et L. schikononye, *Trade Unions & party politics : Labour Movements in Africa*, HSRC Press, 2010.

[1599]Cf. E. Webster, « Syndicats et partis politiques en Afrique : Nouvelles Alliances, Stratégies et nouveaux partenariats », *La coopération internationale FES*, n° 3, 2008.

[1600]B. Fall. « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, de la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », in *Matériaux pour l'histoire de notre temps*, n°84, 4/2006, pp. 49-58. J. R. Benoist (de), L'Afrique occidentale française de 1944 à 1960, Dakar, Les Nouvelles Éditions africaines, 1982. F. Cooper, « Le Mouvement ouvrier et le nationalisme au Sénégal. La grève générale de 1946 et la grève des cheminots de 1947-1948 », in *Historiens & Géographes du Sénégal*, n° 6, 1991.

[1601]*Ibid.*, p. 49.

[1602]Voir aussi : B. Fall, *Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945)*, Paul, Karthala 1993, p. 299s.

[1603]B. Fall. « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, de la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », *Loc. Cit.*, p. 49.

[1604]*Ibid.*, p. 50.

Pour sa part, B. Fall raconte aussi les mauvaises conditions de travail des Africains sur divers chantiers et plantations urbaines qui provoquent des réactions individualistes[1605]. Les réponses collectives sont organisées dans un mouvement syndical qui a évolué sous la tutelle des centrales syndicales métropolitaines, également alliées aux partis politiques français. Par exemple, l'Amicale des marins, créée en 1923 et très vite transformée en Fédération des syndicats maritimes, est affiliée à la CGT française, qui fournit le cadre et diffuse l'idéologie du PCF, parti communiste français[1606]. C'est ce que G. Balandier décrit dans ses études anthropologiques sur ce qu'il appelle la *"situation coloniale"* marquée par l'implication dialectique entre colonisateurs et colonisés, entre la charge politique et l'idéologie dont sont imprégnées les luttes sociales professionnelles[1607].

Mais, ces relations professionnelles ne se déroulent pas sans heurts. Le récit de B. Fall montre qu'elles sont soumises, dans les colonies, à des restrictions[1608]. La loi métropolitaine de 1884 sur les libertés syndicales, introduite dans les colonies en 1929, ne couvrait que les travailleurs ayant la nationalité française. Les autres groupes indigènes divisent les travailleurs sans bénéficier réellement de la reconnaissance légale de l'administration. J. D. Reynaud reconnaît à cet égard que la représentation des intérêts n'est apparue qu'après de longues luttes[1609]. La répression des initiatives des travailleurs impliqués dans l'organisation n'était pas vraiment liée à des questions économiques mais à la nature du régime et aux intérêts défendus par les pouvoirs publics dans le domaine professionnelle[1610].

Il a fallu les réformes institutionnelles du Front populaire en 1937 pour que l'établissement de syndicats dans les colonies françaises ne soit pas soumis à la prohibition. La même année, un décret institue la négociation collective et l'élection des délégués syndicaux. Cette réforme ouvre la porte à une augmentation du nombre de syndicats et d'organisations sociales. Mais il reste à savoir que la reconnaissance du pouvoir de négociation est essentiellement orientée vers le rôle social que peuvent jouer les syndicats et

---

[1605]*Ibid*., p.XX
[1606]N. Bernard-Duquenet, *Le Sénégal et le Front populaire*, Paris, L'Harmattan, 1985. Y. Person, «Le Front populaire au Sénégal», *Le Mouvement social*, 107, avril-juin 1979, pp.77-101.
[1607]G. Balandier, *Sociologie actuelle de l'Afrique noire. Dynamique des changements sociaux en Afrique centrale*, Paris, Puf, 1971.
[1608]B. Fall, *Loc. Cit.*, pp. 34-34.
[1609]J.-D. Reynaud, *Les Syndicats en France*, Tome I, Paris, Seuil, 1975.
[1610]I. D. Thiam, *L'évolution politique et syndicale du Sénégal colonial de 1840 à 1936*, th., Université Paris I, 1983.

les sociétés d'entraide. Ce changement de perspective est certainement dû à des facteurs externes qui ont pesé sur la scène. La crainte d'un ordre social menacé a incité l'administration à vouloir contrôler le prolétariat africain non organisé et en pleine expansion. L'opinion publique française, largement composée de syndicalistes et de progressistes porteurs des idéaux du Front populaire, s'est impliquée dans la promotion du projet social dans les colonies. Enfin, l'autorité coloniale estime que les intérêts financiers étrangers sont menacés d'anarchie dans les entreprises si elle laisse le chaos s'installer. Les éléments en faveur de la négociation sont suffisants pour déclencher un épanouissement des mouvements syndicaux, qui deviennent de plus en plus radiaux dans la lutte pour la décolonisation.

L'ère de la décolonisation est caractérisée par la structuration de syndicats qui se fondent dans la conscience nationale. B. Fall représente un contexte sociopolitique dans lequel, dans toute l'Afrique, une partie de la bourgeoisie indigène et des nationalistes anticolonialistes développent un mouvement de revendication et de lutte contre l'ordre colonial[1611]. Il faut reconnaître que le développement de la vie syndicale pendant cette période peut s'expliquer par l'essor économique et industriel de l'après-guerre. Une association du mouvement politique de la RDA a soutenu le développement du syndicalisme dans toute l'Afrique francophone[1612]. En réponse à cet essor, le gouvernement a entrepris de suivre la relance du mouvement syndical ouest-africain pour en assurer la coordination[1613]. Cela explique une certaine multiplication des opérations policières et administratives de l'époque.

L'étude historique de F. Cooper tente d'expliquer aussi que la dualité entre le syndicalisme et la politique dans la période précédant l'indépendance des pays africains[1614]. Au cœur des préoccupations se trouvent la question du statut des mouvements sociaux, mêlée à la question de l'éthique politique : les travailleurs noirs doivent-ils se voir accorder des droits similaires à ceux dont jouissent les travailleurs européens ? Il faut reconnaître que les années d'après-guerre ont été caractérisées par une diminution des conflits du travail en Afrique subsaharienne, mais ces années ont également été marquées par des revendications

[1611]B. Fall, *Loc. Cit.*, p. A. November, *L'Évolution syndicale en Afrique occidentale*, Paris, Mouton, 1965. G. Fonteneau, *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004.
[1612]*Ibid*., p. X.
[1613]Ibid., p. X.
[1614]F. Cooper, *Décolonisation et travail en Afrique, l'Afrique britannique et française, 1935–1960*, trad. F.-G. Barbier-Wiesser, Paris, Karthala-Sephis, Coll. « Histoire des Suds », 2004, 578p.

politiques dans lesquelles le mouvement syndical est devenu une force. Tout comme le mouvement a une saveur idéologique basée sur la lutte pour le droit à l'égalité entre blancs et noirs. L'étude de F. Cooper montre que ces questions étaient déjà posées avant la fin de l'ère coloniale et qu'elles étaient même, d'une certaine manière, au centre du processus de décolonisation. La lecture de L. Bovy semble d'avantage éclairer que les travailleurs ont le sentiment que leur situation économique ne serait jamais égale à celle de leurs collègues français, s'ils continuent à demeurer dans le cadre de la république française[1615]. Cette raison explique largement l'évolution du syndicalisme africain vers un mouvement politique, en rupture avec les syndicats métropolitains ou internationaux, pour jouer un rôle de premier plan dans les mouvements nationalistes d'indépendance politique.

Que faut-il retenir de la relation entre le mouvement syndical et l'appareil d'État à travers le récit historique de la période coloniale ?

Il est aussi important de retenir que la singularité du syndicalisme apparaît dans le contexte hostile à la liberté et dominé par l'exploitation coloniale. Cet aspect imprime une marque d'un mouvement militant, engagé dans la défense de l'ordre social. Le Syndicalisme africain naissant s'inscrit dès le début dans la grande dynamique de la lutte pour la libération[1616]. Contrairement aux pays industrialisés où le syndicalisme est apparu comme une réaction au capitalisme ou comme une des conséquences de la révolution industrielle capitaliste le syndicalisme africain vise non seulement à promouvoir le travailleur africain soumis à une exploitation cruelle, mais aussi à la décolonisation de son pays.

La deuxième phase est contenue dans une grande partie de l'analyse du travail de A. Mehzoud et E. Webster. Le rapport d'A. Mezhoud explique que les liens établis pendant la période coloniale entre les organisations syndicales et le mouvement politique se sont renforcés après l'indépendance de son pays. Les nouveaux États indépendants avaient une vision unifiée de la politique et avaient transformé les organisations syndicales en organisations ayant une portée politique[1617]. De cette manière, les syndicats ont non seulement conclu une alliance stratégique avec les partis politiques au pouvoir pour la construction de la nation, mais sont également devenus des structures chargées de mettre en

[1615]L. Bovy, *La nature du mouvement syndical ouest africain d'expression française*, Académie royale des sciences d'Outre-Mer, Bruxelle, 1967, p. 83.
[1616]A. Mezhoud, « Le mouvement syndical africain, histoire et détins d'avenir », *Loc. Cit.*, p.
[1617]E. Webster,

œuvre les politiques et les décisions des dirigeants politiques. E. Webster insiste sur le fait que, durant cette phase, les droits syndicaux sont formellement protégés mais, dans la pratique, les syndicaux sont assujettis aux partis politiques dominants, en perdant ainsi leur autonomie et leur capacité d'intervention politique[1618]. Ce qui est au centre de la préoccupation du rapport d'E. Webster, c'est de savoir s'il pourrait encore avoir des voies alternatives d'influence politique. Or, il constate une substitution de l'ordre dans l'intervention des syndicats en Afrique, pendant cette période.

La troisième phase du colonialisme correspond au renouveau démocratique sur le continent africain. La lecture des écrits de B. Rubbes, d'A. Roy, de S. Ahmet Soussi, G. Bellemare, de S. Verret et autres nous fait découvre des changements dans les sphères politique, économique et sociale et ont tendance a donner une autre interprétation du phénomène syndical en Afrique. Après des décennies de politique à parti unique, certains espaces d'expression démocratique ont commencé à s'ouvrir et, par conséquent, le lien organique entre les partis et les organisations syndicales appelées à s'adapter au nouveau contexte a été rompu. La consécration du pluralisme par de nouvelles réformes politiques a mis fin au monolithisme syndical et a modifié le paysage politique et social.

L'œuvre de B. Rubbes et A. Roy en particulier retrace une période marquée par le renversement de plusieurs régimes autocratiques sous la pression populaire, parfois avec le soutien de syndicalistes[1619]. À l'exemple de Bénin et de Madagascar, les mouvements sociaux ont été à l'origine du départ des régimes dictatoriaux. Sous l'influence du libéralisme politique et économique, cette période a mis fin au monopole et au contrôle politique des syndicats individuels du passé et a contribué à une ouverture relative du jeu politique sur le continent[1620]. L'introduction du multipartisme, la mise en œuvre de la politique de décentralisation et l'émergence de différents espaces d'expression de l'opinion ont conduit à une multiplication des organisations prétendant représenter les intérêts de la population. En fait, les auteurs tentent de montrer que le contexte exige une généalogie du mouvement syndical en Afrique qui dépasse la lecture stéréotypée de la tradition syndicale métropolitaine

[1618]

[1619]B. Rubbes, d'A. Roy, « Entre opposition et participation, les syndicats face aux reformes en Afrique », *Rev. Tiers Monde*, n°224, pp. 9-24.
[1620]*Ibid.*, p. 10.

qui l'a importé pour mieux cerner les imaginaires professionnelles et politiques dont ils sont investis[1621].

Les observations de S. Ahmet Soussi, G. Bellemare et S. Verret ont indiqué qu'une nouvelle pluralisation syndicale et de nouvelles pratiques d'organisation collective, liées à un type de syndicalisme de transformation sociale, se dessinent à la suite de la démocratisation politique et de la libéralisation économique qui ont marqué les sociétés africaines depuis les années 1990[1622]. Selon les auteurs, il s'agit d'un syndicalisme industriel tardif, orienté dès sa création et en termes d'organisation interne et militante vers une configuration de syndicalisme de masse[1623]. Le syndicalisme africain est né dans le contexte de la décolonisation et était fortement préoccupé par les questions nationales et l'utilisation de stratégies de mobilisation[1624]. Le *"contrat social"* post-colonial a souvent lié le syndicalisme à un projet de développement national d'extension et d'industrialisation du secteur public. Avec la libéralisation de l'espace public et économique, le *"contrat social"* est régulièrement évoqué, mais les crises financières et de gouvernance rendent l'État particulièrement incapable de l'étendre.

Comment comprendre le rôle que joue le syndicalisme parmi les autres acteurs : l'État et la société civile qui se réclame les mêmes charges sociales que lui ?

Les analyses de B. Rubbes et A. Roy ont en effet tenté de clarifier le rôle de ses différents acteurs dans l'action sociale et politique en Afrique. Ils montrent que, dans l'ensemble, ces mouvements populaires constituent une plate-forme organisationnelle de discussion des questions d'intérêt national capable de défendre les droits des travailleurs et de la population. Cependant, entre opposition, ajustements et négociations avec les institutions internationales, les gouvernements et les réseaux d'organisations civiles, les syndicats ont travaillé avec d'autres acteurs[1625]. Avec leurs positions stratégiques sur les questions sociales, ils tentent de placer les syndicats du côté de la société civile. Cependant, les mérites d'un rôle décisif dans les revendications sociales sont reconnus aux syndicats, alors que les

[1621] *Ibid.*, p. 21.
[1622] S. Ahmet Soussi, G. Bellemare et S. Verret, « Le syndicalisme africain et son renouvellement », L. Favreau, A. Salam Fall, *L'Afrique qui se refait. Initiatives socio-économiques des communautés et développement en Afrique noire*, PUQ, 2007, pp. 170-196.
[1623] *Ibid.*, p. 170
[1624] *Ibid.*, p. 175.
[1625] B. Rubbes et A. Roy, *Op. Cit.*, p. 11.

organisations civiles sont concernées par sur la mise en œuvre des projets de développement[1626].

Dans leurs observations des nouvelles dynamiques résultant de ces expériences démocratiques, S. Ahmet Soussi, G. Bellemare et S. Verret ont mis en évidence les différentes orientations de ces acteurs. Les contraintes politiques des politiques locales font que les syndicats imaginent constamment des alternatives stratégiques qui les mettent du côté des sociétés civiles, dont l'influence s'accroît. La validité des sociétés civiles se consolide progressivement dans les pays africains, avec une forte volonté d'acquérir l'autonomie nécessaire pour atteindre leurs objectifs. Ces objectifs sont doubles. D'une part, les mouvements syndicaux visent à créer un espace démocratique basé sur la séparation effective des trois pouvoirs, seule manière de donner la parole aux principaux acteurs de la société civile, parmi lesquels les organisations syndicales trouvent leurs alliés naturels[1627]. Deuxièmement, dans l'institutionnalisation du mouvement syndical, à l'instar des syndicats du Nord, qui fonctionnent dans des modèles de cadre juridique dont la portée historique est devenue essentielle pour la défense des acquis politiques et sociaux[1628]. Ce compte-rendu d'ouvrage nous permet de nous situer dans l'étude des relations des syndicats avec l'État, qui sous-tend toute une série de considérations sur la négociation collective.

3.1.2.1. L'analyse structurelle et fonctionnelle du phénomène syndical

L'approche structuraliste et fonctionnaliste d'A. Novenmber, A. Salah-Bey et I. Davies et R. Guillon n'envisage pas l'étude des mouvements syndicaux en Afrique sur la base des développements historiques. Il envisage une analyse des phénomènes syndicaux en Afrique plutôt sur la base de l'institutionnalisation des relations professionnelles qui les lient au pouvoir de l'État. Comment ces relations se jouent-elles dans la mise en place de structures de participation et de négociation ?

En mettant l'accent sur l'héritage organisationnel et juridique colonial, l'approche historique avait en effet présenté le mouvement syndical en Afrique comme un phénomène

[1626] *Ibid.*, p. 20.
[1627] S. Ahmet Soussi, G. Bellemare et S. Bellemare Verret., *Op. Cit.*, p. 176.
[1628] *Ibid.*, p. 177.

contradictoire par rapport aux éléments importés de la colonisation et à la rupture provoquée par les indépendances. Contrairement à cette approche, les travaux d'auteurs tels que A. Novenmber, J. Meynaud et A. Salah-Bey ont cette tendance à rattacher le mouvement syndical africain aux idéologies dominantes à l'époque : libéralisme économique et socialisme selon les deux pôles de la domination coloniale et selon l'obédience des pays africains[1629]. En réalité, ces auteurs voudraient faire savoir que certains syndicats africains sont liés à une idéologie libérale et d'autres sont d'obédience socialiste. En revanche, I. Davies n'entend pas identifier le syndicalisme africain par rapport à un rapprochement avec des données idéologiques[1630]. En outre, il rejette également la distinction et l'opposition entre un syndicalisme exclusivement productif et un autre type de partenaire syndical au sein du gouvernement.

Dans son livre sur la pratique de l'intégration politique du syndicalisme en Afrique de l'Ouest, R. Guillon n'a pas la même appréhension de la question. Pour cet auteur, ces analyses n'ont rien de particulier pour décrire les fonctions instrumentales du syndicalisme et le rôle de certains dirigeants syndicaux dans l'exercice d'un contrôle sur la mise en œuvre de la politique gouvernementale au nom de l'État[1631]. Dans son livre sur la pratique de l'intégration politique du syndicalisme en Afrique de l'Ouest, R. Guillon n'a pas la même appréhension du sujet. Pour preuve, les syndicats de Côte d'Ivoire et du Sénégal visent la production industrielle, tandis que d'autres ont un rôle de gestion dans les fonctions de production définies par les gouvernements des pays.[1632] Au-delà d'une simple critique de ses prédécesseurs, l'auteur tente d'étudier la cohérence des politiques menées à l'égard des syndicats par les gouvernements d'Afrique de l'Ouest. La notion de système de relations professionnelle, dans le cadre des relations de production, est pour lui un élément d'identification des institutions et des liens de partenariat entre l'État, le patronat et les syndicats, qu'ils soient unifiés ou pluralistes. Il estime également que, pour évaluer le degré

[1629]A. Novenmber, *L'évolution du mouvement syndical en Afrique Occidentale*, Paris Mouton, 1965. J. Meynaud & Salah-Bey, Le syndicalisme africain, Paris, Payot, 1963. M. Kristh, « Syndicalisme et code du travail », in *Marchés tropicaux,* 22 mars, 1952.
[1630]I. Davides, *Africa trade Union,* Pengui Africa Library, 1960.
[1631]R. Guillon, « Politique d'intégration et intégration politiques du syndicalisme en Afrique de l'Ouest », *Το ελληνικό περιοδικό κοινωνικής έρευνας,* pp. 109-114. Idem, *Les syndicats dans les mutations et la crise de l'emploi.* L'Harmattan, Paris, 1997. Idem., *Les syndicats et la mondialisation. Une stratification syndicale*, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales », Paris, 2000.
[1632] *Idem*., « Politique d'intégration et intégration politique du syndicalisme en Afrique de l'Ouest », *Loc. Cit.,* p.109.

de relation entre les organisations syndicales et le système politique, il faudra s'éloigner du type d'analyse fondé sur l'opposition entre idéologie libérale ou socialiste. Deux moments caractérisent essentiellement son analyse : l'étude de la politique d'intégration syndicale et l'étude de l'intégration politique.

La politique d'intégration du syndicalisme en Afrique est essentiellement basée sur le caractère nationaliste des projets du gouvernement dans le domaine de la production[1633]. L'objectif est de créer des organisations syndicales qui interagissent avec des travailleurs suivant les directives de l'administration de l'État. L'idée est que les syndicats sont considérés somme une force de production mobilisable à la réalisation des projets du développement du gouvernent. L'analyse de R. Guillon des structures économiques de plusieurs pays - Côte d'Ivoire, Guinée, Mali et Sénégal, pour ne citer que les pays francophones - montre que le syndicalisme est un phénomène essentiellement urbain. Il apparaît aussi dans de rares secteurs industriels de production et dans administratifs. Il ressort que le caractère urbain et la proximité des syndicats avec la hiérarchie sont des facteurs qui facilitent l'intégration du mouvement syndical dans les institutions étatiques.

L'intégration politique repose sur deux principes : le principe d'intégration économique et le principe d'intégration dans les institutions de l'État. L'intégration syndicale au niveau des institutions politiques et du développement s'explique par le contexte politique des pays africains sortant de la colonisation. Les dirigeants souhaitent disposer du pouvoir politique le plus fort possible afin de *"concilier la faiblesse des moyens qui leur sont laissés avec l'immensité des besoins du pays"*[1634]. Le souci est d'abord de rassembler toutes les forces vives de la nation, en déterminant la place qui revient aux organisations syndicales dans le contexte sociopolitique africain, la nature qu'elles doivent prendre auprès des pouvoirs publics et des détenteurs du capital. Ainsi, les dirigeants entendent rapprocher les syndicats de la direction de l'exécutif et de la direction du parti unique, considéré comme le creuset de l'unité nationale. Ce dernier est le parti populaire politiquement organisé et le lieu où les problèmes de la nation sont combattus ou discutés. Les dirigeants savent qu'en retour le syndicat peut apporter une contribution efficace à la production de l'économie nationale. Cette idée est renforcée par le deuxième principe qui fait de l'État la seule institution capable

[1633] *Ibid*.
[1634] *Ibid*., p. 111.

de stimuler le progrès économique. Il lui incombe d'assurer la transition des économies agricoles et productrices de matières premières vers l'industrialisation.

Cette analyse de la politique d'intégration du système syndical dans l'appareil d'État conduit à l'observation de deux variables cycliques atténuées par les idéologies. Non seulement elle parvient à configurer un État partisan dans sa tentative de phagocyter les syndicats en institutions politiques, mais elle révèle également des échecs dans la résolution des conflits du travail et dans la garantie de l'avenir des mouvements syndicaux.

La première situation est définie par l'intégration d'une centrale syndicale au parti unique. C'est cette configuration qu'on retrouve au lendemain des indépendances, aussi bien dans pays d'héritage juridique francophone ayant une orientation libérale (le cas de la Côte d'Ivoire) que socialiste (Guinée et Mali). Cette situation s'illustre par le fait que les principaux responsables politiques et syndicaux sont à la fois membre du comité exécutif national d'un central syndical. Les congrès syndicaux manifestent un soutien sans faille au parti et au gouvernement. L'organisation des États généraux, une sorte de forum populaire, se fait au profit de la politique du gouvernement. Il est pratiquement difficile de faire la distinction entre le pouvoir et l'opposition. Au nom du du sacro-saint principe d'unité nationale l'accès à la divergence d'opinion est pratiquement impossible. Le principe de la diversité représentative est respecté mais les opinions sont orientées vers une vision politique qui est celle du chef de l'État. Il s'agit alors d'une diversité conditionnée ou contrôlée, et donc passive prête à suivre les ordres hiérarchiques. Les libertés d'expression, de manifestation et d'opposition sont quasi spontanément supprimées

Selon l'auteur, cette situation ralentit considérablement les conditions d'institutionnalisation des conflits. Ayant réussi à intégrer le système syndical dans l'appareil politique, le gouvernement dispose d'une autonomie complète, même dans un contexte libéral, pour intervenir et faire des interventions voilées dans les entreprises privées. Les grèves sont interdites pour les fonctionnaires et de même dans le secteur privé avant l'ouverture des procédures de conciliation et d'arbitrage. Les litiges sont réglés par les pouvoirs publics (préfet, ministre du travail). Dans l'orientation socialiste, l'État intervient dans les entreprises, principalement en télescopant les différents niveaux de participation syndicale, de la constitution du syndicat à la prise de décision, la consultation et la négociation collective. Au Mali, par exemple, le Comité national de contrôle des entreprises

et des sociétés coordonne toutes les activités économiques du secteur public et sert de médiateur dans les litiges entre la direction et les contrôleurs. Les charges d'organisation du travail, d'éducation et d'encadrement des travailleurs sont assurées en en collaboration avec le secteur d'entreprise du parti politique.

Outre les problèmes de développement, la protestation contre le modèle idéal de démocratie au sein de l'appareil syndical ne doit pas manquer. Dans cette structure, la formulation des institutions de négociation semble limitée. Elle ne peut à elle seule prendre en charge les conflits. Car il y a une reprise de l'orientation par certains, mais elle est récompensée sur le plan idéologique qui mobilise, éduque et sensibilise.

Les différentes analyses montrent que, malgré la variabilité des arguments selon les courants de pensée, le contexte sociopolitique reste un facteur déclenchant de la formation et de l'évolution du syndicalisme en Afrique. S. A. Soussi l'a si bien résumé en disant que, quelles que soient les régions et les configurations, les stratégies qui les ont inspirées étaient politiquement marquées : les luttes syndicales dans ces contextes étant avant tout des luttes politiques1. Mais on peut aussi considérer que ce même contexte socio-politique peut aussi être un élément explicatif de nombre des résistances auxquelles le syndicalisme est soumis et, donc, des entraves aux négociations collectives.

Quelle considération peut-on avoir de ce développement ? Et comment expliquer la nature du syndicalisme africain ?

Les différentes analyses montrent que, malgré la variabilité des arguments selon les courants de pensée, le contexte sociopolitique reste un facteur déclenchant de la formation et de l'évolution du syndicalisme en Afrique. S. A. Soussi l'a si bien résumé en disant que, quelles que soient les régions et les configurations, les stratégies qui les ont inspirées étaient politiquement marquées : les luttes syndicales dans ces contextes étant avant tout des luttes politiques[1635]. Mais on peut aussi considérer que ce même contexte socio-politique peut aussi être un élément explicatif de nombre des résistances auxquelles le syndicalisme est soumis et, donc, des entraves aux négociations collectives.

Ces éléments contribuent à l'explication de la nature du syndicalisme en Afrique. Selon les études de L. Bovy, en effet, le syndicalisme est perçu par les leaders syndicaux eux-même

[1635]S. A. Soussi, *Op. Cit.*

comme comme *« forces d'avant-garde et de progrès économique, social et politique »*[1636]. Sa mission est essentiellement de penser les problèmes économiques : emploi, question relative à la croissance de l'économie nationale, etc[1637]. Mais, les leaders syndicaux perçoivent aussi que le syndicalisme est aussi libre de faire des alliances avec les mouvements d'essence démocratique pour l'émancipation politique et économique des États en voie de développement. Il constitue ainsi une garantie valable de leur évolution démocratique, de leur autonomie. Les luttes pour l'indépendance ont été alors un prélude pour à une action d'une grande envergure dans la démocratie économique et sociale « afin que les masses laborieuses ne soient pas frustrées du fruit de leur lutte »[1638]. Il s'agit pour le syndicalisme africain d'assurer le caractère démocratique de l'évolution politique et économique des peuples dans leur marche vers le progrès. Ainsi, il se présente comme l'expression hautement valable de l'opinion publique, sur les problèmes qui sont de son essor en faisant connaître ses opinions et de les faire prévaloir auprès des hommes politiques[1639]. Son rôle dans une économie est non seulement de discuter mais de participer à la conception, à l'organisation et au contrôle[1640]. Certains leaders politiques modérés en assurent que l'Afrique peut éviter les erreurs du capitalisme et la dictature du communisme en produisant une troisième voie possible qui serait dynamique pour l'évolution humaine en donnant ainsi au monde un message de paix, de liberté et de fraternité[1641].

Les conclusions aux quelles est parvenu L. Bovy consistent à dire que le syndicalisme africain d'expression française comporte des éléments variables selon le temps et les lieux mais un élément invariable du syndicalisme tel qu'il est défini par l'OIT comme une «*organisation des travailleurs ayant pour but de promouvoir et de défendre les intérêts des travailleurs »*[1642]. L'élément essentiel qui fait la définition d'un syndicat demeure constant dans les différentes approches. Il concerne les revendications légitimes correspondantes aux intérêts sociaux et économiques des travailleurs. Mais l'environnement dans lequel il se développe lui impose une lutte politique pour garantir les droits sociaux et économiques.

Quelle conclusion faut-il tirer pour expliquer la résistance, voir une méfiance de l'État vis-à-vis des mouvements syndicaux en Afrique ? Cette méfiance est-elle fondée ?

[1636]L. Bovy, *Op. Cit.*
[1637]*Ibid*., p. 122.
[1638]*Ibid*., p. 120.
[1639]*Ibid*., p. 123.
[1640]*Ibid*.
[1641]*Ibid*., p. 136.
[1642]Art. 10, *Conv*. n° 87, OIT, ONU, 1948.

La lecture de nombreux écrits, dont ceux de G. Renon, R. Charest et J. Rhémaune, permet de comprendre la résistance de l'État au mouvement syndical en Afrique. Selon ces auteurs, les syndicats ne sont pas seulement une réalité juridique, mais aussi une réalité sociologique plus complexe. Si, d'un point de vue juridique, le syndicat est une association volontaire de travailleurs pour défendre leur droit au travail et promouvoir les conditions d'exercice du travail descent, l'objectif correspond à des préoccupations sociales plus modestes et doit donc être placé dans un cadre de coopération avec d'autres partenaires. En tant qu'association professionnelle, elle est définie dans son propre cadre juridique, y compris le droit du travail, un "code du travail" qui reconnaît des droits et des devoirs ; un cadre juridique dans lequel elle opère légalement. Dans ce cadre strictement professionnel, le syndicat peut recevoir le soutien et l'appui total de l'État.

Mais la lecture socio-historique fait aussi du mouvement syndical un moteur de transformation sociale et politique. G. Renon décrit qu'il est donc difficile de tracer la ligne entre le syndicalisme et la politique, et que la pratique institutionnelle ne correspond pas toujours à ce qui est prescrit dans les textes théoriques et juridiques. Mais leur statut politique signifie qu'ils ne sont pas seulement réduits à des groupes d'intérêt. Ils ont longtemps été une force sociale ayant sa propre légitimité, concurrençant en partie les organes institutionnels de l'État. Prendre en main le sort des travailleurs en tant que système autonome conduit à leur participation active à la définition sociale de la forme de dignité et de justice à laquelle ils ont droit. G. Renon affirme que cet élément, une fois articulé, fait de la fonction instrumentale et matérielle de ses syndicats un objectif plus large de transformation sociale.

En raison de sa dimension politique, le mouvement syndical représente un groupe de pression ou un contre-pouvoir difficile à accepter pour le gouvernement. C'est la principale raison de la résistance de l'État au mouvement syndical. Mais comment comprendre que le pouvoir d'un syndicat soit un contrepoids aux décisions du gouvernement ?

De nombreux éléments, selon l'analyse de L. Bovy, contribuent à expliquer l'influence politique des syndicats en Afrique. Les syndicats ont une force de mobilisation de part leurs positions stratégiques en villes et dans les compagnes. Ils peuvent se *"transmettre rapidement les mots d'ordre et par l'action collective agir sur les autorités".* Les syndicats bénéficient d'une certaine proximité sur l'ensemble du pays en partageant avec la masse paysanne une économie de subsistance[1643]. L'influence n'est pas seulement sociale parce que

[1643] *Ibid.*,p. 81.

l'"*organisation syndicale représente qu'un noyau idéologique auquel viennent s'agglomérer, au gré de la conjoncture sociale, des éléments divers"*[1644].

Cette influence idéologique crée un sentiment de solidarité entre les travailleurs. L. Bovy explique qu'il existe un sentiment chez les autres travailleurs ou Africains en général en un mot d'impuissance ou de peur d'être laissé seul dans un monde compliqué. Ceci motive un leadership syndical capable de parler au nom de tous[1645]. A ces éléments, il convient aussi d'ajouter que les les années de lutte contre le pouvoir colonial ont capitalisé des expériences à l'actif des leaders syndicaux de conserver une large part de leur autorité et de garder la confiance de leur base. 'Les difficultés économiques expliquent partiellement la combativité des populations africaines parce que la faussée se creuse de plus en plus entre une bourgeoisie d'État qui profite de sa situation pour accroître des privilèges et la masse qui ne bénéficie pas de la manne gouvernementale.

Toutes nos analyses tendent à montrer que la lutte sociale et politique affecte l'essence du mouvement syndical en Afrique et détermine fondamentalement ses actions. Le caractère militant du syndicalisme est l'un des points sur lesquels l'État et les syndicats diffèrent. Cet aspect modifie la relation de partenariat et de coopération entre l'État et les syndicats en Afrique francophone.

2.2.2. Des alliances : syndicat, société civile et partis politiques

Pour bien comprendre le rôle spécifique du mouvement syndical, il est également important d'examiner ces trois acteurs clés dans le cadre du dialogue social élargi. Le mouvement syndical peut-il être assimilé à ces nouvelles formes de résistance à l'oppression, créées par de nombreuses associations qui ont démontré leur efficacité dans le domaine des démocraties ?

Dans un article intitulé "Cinquième pouvoir en Afrique : la société civile et le droit de résister", le philosophe camerounais E. Mbanda a mené une réflexion pertinente sur la société civile. Ses réflexions nous permettent d'examiner les convergences et les différences que l'on peut observer entre les trois acteurs qui sont partenaires dans le dialogue social.

[1644] *Ibid*.
[1645] *Ibid*., p. 82.

L'analyse part des fondements philosophiques de la société civile pour une réflexion sur les mouvements sociaux en Afrique, en particulier les syndicats et les partis politiques. E. M. Mbonda s'appuie sur l'histoire de la pensée politique qui relie le concept de société civile à celui de "société politique" ou de "communauté politique" dans son ensemble, où il existe un pôle clair qui pourrait s'opposer à la politique générale afin d'atteindre le bonheur humain dans la société. Il a rappelé que le fondement de la société civile est évidemment l'individu, dont les droits doivent être respectés.

Cette notion de société civile, étroitement liée à celle de communauté politique dont le but est d'atteindre des objectifs politiques visant à l'épanouissement de la personne humaine dans la société, a longtemps dominée la pensée philosophique depuis la Grèce antique, notamment chez Aristote et Platon. La *polis* grecque était une idée mondialisée d'une *"cité politique"* qui acceptait les contradictions et les oppositions entre différents instincts en son sein. Les théoriciens du contrat social (Hobbes, Locke, Rousseau, Kant et autres) n'ont pas non plus conçu la société civile comme une entité sociale séparée des autres sphères de la société. La société civile a été précédée par un état de nature, un état de jungle et de terreur, dans lequel prévalait la *"guerre de tous contre tous"*. Pour éviter cette violence mortelle et garantir leur liberté, les hommes ont renoncé à la poursuite séparée de leurs intérêts. Ils s'unissent pour former une société politique par le biais du contrat social, qui est l'expression de la volonté de tous. Les auteurs du contrat social ont simplement rejeté les implications politiques qui viennent de l'extérieur.

La conception actuelle d'une société civile séparée de la puissance publique et donc de l'État est l'œuvre d'auteurs contemporains : Mandeville et A. Smith, qui développent une théorie de la société civile qui accorde une importance centrale aux intérêts individuels. Mandeville soutient que les vices privés contribuent au bien public, tandis qu' A. Smith estime que la poursuite d'intérêts privés contribue à l'harmonie et à la croissance de la prospérité[1646]. Dans le jeu de la société humaine, chaque parti a son propre principe de mouvement, qui le distingue des autres et qui est différent de celui choisi par le législateur. Sur le paradigme de la liberté et de la dignité de l'individu humain, on trouve les points de démarcation entre l'État et la société civile.

[1646] Gautier, *Op. Cit.*, p. 14.

Le développement de la société civile, avec des auteurs tels que F. W. Hégel et K. Marx, représente un moment décisif dans l'histoire du concept. La théorie de la société civile de F. W. Hegel est basée sur l'intérêt personnel des particuliers. C'est le lieu où se rencontrent les "*intérêts privés individuels de tous contre tous"*, mais aussi le lieu d'une vie éthique particulière où des intérêts communs peuvent se développer. L'individu n'accède à l'universel que par son appartenance à l'État, mais la société civile conserve sa signification en tant que seul lieu où la subjectivité peut s'accomplir. Dans la mesure où l'universalité ne peut être atteinte sans particularité, il est nécessaire que la société civile se sépare de l'État. Cette séparation est la seule condition du développement des individus et des groupes pour que la raison et l'universel atteignent leur but. F. W. Hegel exprime ainsi l'idée d'une réalité autonome du système de la sphère de la société autonome de l'État.

K. Marx partage l'idée de la distinction fondamentale entre la société civile et l'État et souligne la dimension particulièrement conflictuelle de la relation entre les deux institutions. Il reconnaît l'immense mérite de Hegel d'avoir perçu cette distinction, mais l'accuse de ne pas la percevoir sous forme de contradictions. Lorsque l'État impose une superstructure de domination au service de la classe bourgeoise, la société civile représente pour lui la place du commerce matériel des individus. Elle correspond à une série d'organisations privées dont le but est de s'opposer à un mécanisme de domination. K. Marx introduit ainsi l'idée de la conflictualité comme catégorie fondamentale des relations entre la société civile et l'État.

Cette lecture a permis à E. M. Mbonda de situer le concept actuel de société civile dans la continuité de la pensée philosophique des auteurs contemporains. La société civile peut très bien être comprise comme une unité séparée de l'État et de ses politiques. Dans l'œuvre de Marx, en particulier, la société civile passe de la distinction à l'opposition. Dès le début, elle est engagée dans la lutte pour la survie de l'individu. Elle est opposée à la politique de l'État, non pas en tant que pouvoir, mais en tant que lieu où tous les fils du commerce social sont tissés et déroulés.

L'auteur a soigneusement souligné que c'est cette société civile contextualisée qui a été une force de résistance contre la tyrannie en Afrique depuis les années 1980 et 1990[1647]. Avant cette date, l'évolution politique reposait sur le principe qu'il était hors de question de

[1647]Ibid., p.

permettre une opposition politique au sein de l'État. Le principe du parti unique était d'éliminer toute distinction entre la société (les citoyens et leurs droits) et l'État totalitaire. E. Mbonda note que l'idéologie de l'époque était fondée sur deux négations : la négation du désaccord entre les citoyens, qui se matérialisait par l'intégration de tous dans un seul parti politique et par leur adhésion aux idéaux politiques du régime[1648].

Le deuxième déni est celui de la différence entre la société et l'État et du fait que toute volonté de changement ne sera pas tolérée. Les libertés individuelles sont interdites. En réaction à cette politique totalitaire, dans le cas du Cameroun, les réactions des années 1990 ont provoqué une fissure dans les blocs monolithiques. Les mouvements de toutes les couches sociales contre la dictature représentent ce que C. Manga désigne par *"l'expression spontanée de la colère"*[1649]. L'intensité de la révolte est telle qu'il faut reconnaître que le seuil de tolérance a été atteint et que les réactions n'expriment pas moins une capacité de résistance et de violence. Elle est déjà l'expression d'une société civile mais mal organisée, dont les autorités de l'État ont tendance à se méfier, plutôt que des structures organisées qu'elles contrôlent, qu'elles sont souvent capables de corrompre. Les syndicats, tels que la société civile est définie, en font-ils partie ?

La définition du concept de société civile, dans le sens où il se différencie des autres acteurs, est un point de discussion entre les auteurs. Certains s'accordent à dire que la société civile est composée de toutes les organisations qui ne font pas partie des structures classiques de l'organisation de l'État : les pouvoirs exécutif, législatif et judiciaire[1650]. En définissant la société civile comme un ensemble d'organisations et d'individus dont les actions tendent à renforcer le processus d'affirmation de l'identité sociale et des droits associés à la citoyenneté, par opposition au pouvoir de l'État et de ses partis politiques, le mouvement syndical apparaît sur un pied d'égalité dans cette vision de la société civile. Dans l'analyse d'E.-M. Mbonda lui-même, à un certain moment du paysage politique africain, les syndicats apparaissent comme l'un des acteurs de la lutte et de la revendication des droits et libertés des citoyens. F. Eboussi Eboulaga décrit la renaissance des syndicats dans une situation d'"appauvrissement" général de la population, où le pouvoir d'achat de tous est le plus bas et où il n'existe pas de droits des

[1648]Ibid., p.
[1649]Z. Ngiman, *Cameroun : la démocratie embalée*, Yaoundé, Ed. Clé, 1994. C. Manga, *Anthropologie de la colère. Société civile et démocratie en Afrique noire*, Paris, L'Harmattan, 1994.
[1650]E. M. Mbonda, p. 5.

travailleurs. Pour les auteurs, dans une telle situation, la détermination du syndicat est de travailler politiquement pour la restauration de l'ordre démocratique.

Chapitre 6 :

Mobilisation des ressources spécifiques et appuis culturels

Introduction

Le dialogue social est une rencontre entre des personnes dans le cadre d'une communication d'idées et de mots qui aboutit à un accord. Pour améliorer sa qualité dans le contexte africain, il est nécessaire d'utiliser des ressources spécifiques et de s'appuyer sur sa propre culture.

Les ressources sont un moyen d'action en tant que réalisation de la projection humaine. L'action est liée à l'homme car c'est l'homme qui agit après avoir pensé. Les ressources sont des moyens matériels, financiers et autres. En tant que moyens purs, les ressources sont les textes juridiques qui les encadrent. Ces moyens ont été utilisés dans le cadre du dialogue institutionnel. Mais les ressources ne sont pas seulement matérielles. Ils font également référence au génie culturel, c'est-à-dire à la connaissance qui guide et oriente l'action humaine. Dans cette logique, les ressources sont une représentation du monde, de la connaissance de soi, bref de l'humanité elle-même. Lorsque l'on parle de ressources pour le dialogue social, il s'agit de repenser ces différents moyens au service de l'action humaine.

La conception du dialogue social, sa mise en œuvre et son suivi sont fait par des hommes. Dans sa pratique, les protagonistes sont des hommes pris dans leurs contingences socio-cultureles ou socio-économiques. Car l'homme reste initiateur, le réalisateur, voir l'objet du dialogue social. Parler du dialogue social en Afrique, requiert donc une investigation à comprendre la variabilité du dialogue social, dans des contextes historiques et

contemporains, et également creuser ce qui recouvre les aspirations des hommes africains. Comment faire ? L'homme constitue de ce fait une ressource essentielle dans le dialogue social, il faut le comprendre dans sa propre philosophie, c'est-à-dire sa manière de penser et d'agir.

Cette étude est préalable à toute autre analyse des expériences de forme de dialogue social en Afrique.

1. Les ressources en termes humains

L'humain (adj. du latin *humanitas* : l'homme dans ce qu'il est d'esprit, de culture et d'organisation sociale) est ce qui a les traits distinctifs de l'homme en tant que représentant de son espèce, ou ce qui est composé d'hommes. La définition de l'homme par Aristote fait de lui un animal politique[1651]. Cela nécessite de connaître l'homme en tant qu'être individuel, mais aussi en tant qu'être faisant partie d'une communauté.

L'individu est un animal politique parce qu'il possède un langage et qu'il est capable de distinguer le juste de l'injuste. En tant qu'animal, l'homme partage, dans sa nature certaine, caractéristiques qui montrent sa propension à la bestialité, à la violence et à l'accomplissement d'actes prétendument irréfléchis. La dimension politique le sépare du règne animal et détermine la caractéristique particulière, à savoir la nature humaine, qui lui confère les qualités d'un être unique. Cet être parlant est aussi un être humain pensant. L'ère moderne révèle avec Descartes que l'homme est aussi une subjectivité pensante. Il a la capacité de se saisir par réflexe, de se distancier de lui-même pour se percevoir comme un objet, une conscience de lui-même et des objets qui l'entourent. Il est aussi, dans la perspective sartérienne et heideggerienne[1652], un être de projet, façonné par les attentes qu'il a voulu réaliser. Il dispose des moyens naturels pour extérioriser ses pensées, pour les communiquer à travers les canaux de communication. Autrement dit, l'homme se définit par ses ressources de réalisation de soi qui sont la pensée, le langage et la conscience.

[1651] Cf. Aristote, *Politique*, Livre I, ch. 2.
[1652] M. Heidegger, *Lettre sur l'humanisme-Über den Humanismus*, trad. R. Munier, Paris, Aubier éd. Montaigne, coll. « bilingue », 1970, 189 p.

La nature particulière de l'être humain a également quelque chose à voir avec la vie sociale. Car l'adjectif "*politique*" en grec signifie "*polis*", la cité. Le concept de "politique" renvoie à la société et à son organisation, qui définit la manière dont l'humanité s'exprime. L'homme peut alors s'épanouir dans la société en trouvant les moyens de réaliser ses aspirations. La société rassemble les individus et leur propose des normes d'action et des valeurs idéales qui renforcent leur cohésion et créent l'unité. C'est donc à travers les structures qui organisent la vie des citoyens que l'homme exprime ses besoins, manifeste son être politique et définit les principaux traits de la condition humaine[1653]. Par la citoyenneté, il est doté de certains droits pour agir et exprimer ses aspirations. Il bénéficie d'une égalité qui ne tient pas compte des caractéristiques individuelles. L'humanité s'exprime également lorsque l'homme est capable d'inventer sa propre structure organisationnelle afin d'œuvrer par ses propres capacités en accord avec l'idéal proposé par la société : exercer son droit à la parole, exprimer son opinion et revendiquer ses droits.

Il n'est pas possible d'identifier les ressources du dialogue social sans étudier l'homme dans sa dimension métaphysique d'être pensant, parlant et agissant. Tout comme le sens de la vie individuelle est donné dans la communauté des personnes, cela nous conduit à l'étude de l'homme sous le concept de "genre" en tant que construction de la condition humaine. Il semble donc plus approprié de parler des ressources humaines dans une perspective de genre, un concept qui prend plus explicitement en compte la participation des hommes et des femmes au processus de négociation. À travers la question de la participation des femmes en termes de ressources humaines mobilisables dans le dialogue social, c'est toute la question de l'allocation des ressources qui peut être abordée, mais plus spécifiquement la question des femmes dans les sociétés africaines.

La recherche des ressources au dialogue social dépend avant tout de la connaissance de l'homme lui-même, de ses représentations et ses référents. Car la meilleure connaissance est d'abord celle de l'homme lui-même. À la suite de *« connais-toi toi même »* de Socrate, comme la vrai source de la connaissance, l'historien de la philosophie H. Daudin continue à creuser le lien entre l'être et la connaissance[1654]. Dans une autre approche, celle de

[1653] Cf. H. Arenth, *La condition humaine,* Gallimard,
[1654] H. Daudin, « Les rapports de l'être et de la connaissance chez Platon et chez Artiste », in *Revue des études Anciennes*, t. 53, n° 1-2, 1951, pp. 24-41.

l'interprétation herméneutique de l'être proche de la philosophie d'É. Kant et M. Heidegger[1655], H.-G. Gadamer, P. Ricoeur, et de J. Grodin poursuit cette recherche[1656].

Cette démarche ne peut laisser de côté une réflexion dans la cadre de l'anthropologie philosophique africaine, entendue comme le courant de pensée africain qui traite des questions de l'homme africain, dans le but de rechercher ses caractéristiques et sa position dans le monde, dans l'univers. Il n'est pas à douter que l'Afrique possède une conception particulière de l'homme en Afrique, de sa vie, sa culture, ses habitudes, ses pratiques et de ses mœurs. Le problème ici est donc celui de la définition africaine de l'homme et de ses rapports avec son univers.

En guise de plan, nous examinerons la contribution des hommes et des femmes au dialogue social en nous référant aux dimensions socioculturelles des sociétés africaines. Pour comprendre la contribution des hommes au dialogue social en Afrique, il est nécessaire d'examiner les hommes en général dans leurs dimensions anthropologiques, sociologiques et cosmopolites.

1.1. L'homme comme ressource principale du dialogue social

L'homme est la première ressource du dialogue social. En effet, c'est lui qui parle, dialogue, discute et se pose en interlocuteur d'un autre que lui. Mais pour comprendre l'homme en Afrique, il faut partir d'une cosmogonie, d'une vision plus globale de l'univers

[1655] Le problème ontologique discuté entre Kant et Heidegger sert à illustrer et à confirmer la conception africaine de l'être. Dans son Da Sein, Heidegger estime que le phénomène est l'être. Il existe une relation entre l'être-en- soi et l'étant, le paraître *(« Sein und Zeit »)* ; cf. *SZ*, pp. 209, 211-212. L'être, en tant que phénomène, permet de découvrir sa profondeur, qui est l'être. La conséquence de ce point de vue est que pour Heidegger l'identité de l'être et du phénomène sont deux réalités inséparables, et que le phénomène permet de connaître l'être. L'être est identifié au phénomène et donc au temps. L'analyse peut être approfondie pour montrer qu'il existe une réelle solidarité entre le temps, le phénomène et l'être. En d'autres termes, il est pratiquement impossible de séparer ces trois concepts. L'être est aussi la temporalité et la vérité (Sein und Wahrheii), car pour Heidegger, tous deux ont une origine fondamentale (SZ, p. 230).Dans la Critique de la raison pure, Kant sépare le concept d'être des concepts de temps et de phénomène ; cf. (KRV, p. 299-306). En ce qui concerne le concept d'être, Kant établit une dualité. L'être est au-delà du phénomène et du temps. C'est l'être en soi. C'est la liberté. Mais en second lieu, elle s'identifie au phénomène comme l'ensemble de la nature. Mais le phénomène en tant qu'objet n'est en aucun cas la chose en soi. Kant, en revanche, reconnaît le phénomène comme une réalité indépendante (esthétique et analytique transcendantales).*La synthèse de ces théories anthropologiques se retrouve dans la vision africaine de l'être, où le concept de force permet de délimiter l'être et le devenir.*

[1656] J. Grondin, « La thèse de l'herméneutique de l'être », In *Revue de la métaphysique et de morale*, n° 52, 4/2006, pp. 469-481.

africain, qui puisse servir de base à des interprétations anthropologiques et sociologiques. Sa façon d'être, de s'exprimer et d'agir dépend de son environnement naturel, de son lien social et de sa culture.

Nous disposons d'une énorme quantité de textes pour réfléchir aux éléments indispensables qui doivent être recherchés dans la tradition africaine afin d'être utilisés dans le dialogue social. L'ouvrage de P. Temps sur la philosophie bantoue[1657], publié à la fin de la Seconde Guerre mondiale et suivi par les travaux Africains A. Kagame, F. Fouda, E. N. Mujahan et autres, nous permettra d'examiner les éléments des cultures africaines qui peuvent être mobilisés en faveur du dialogue social.

On ne peut parler de l'approche de l'homme par la philosophie africaine sans évoquer certaines des controverses dont elle fait l'objet. Mais la philosophie africaine consiste certainement à transformer certaines descriptions ethnologiques en philosophie. En d'autres termes, la philosophie ne devrait pas être seulement un compte rendu des cultures africaines, mais aussi une approche individuelle rigoureuse pour sortir de la question mal posée de son existence ou non. Il devrait également s'agir d'un processus consistant à partir des problèmes qui se posent en Afrique, à les analyser et à montrer leur importance du point de vue de nos cultures. Il ne s'agit pas seulement de problèmes spécifiques à l'Afrique, mais de problèmes qui se posent à l'humanité, auxquels nous devons réfléchir du point de vue de notre culture et à travers notre langue. La question de la démocratie, la question du dialogue social ou des droits de l'homme sont donc des questions qui sont universelles, mais qui se posent aussi pour l'Afrique de manière spécifique.

Il convient donc de résumer ces idées en suivant les traces du Père Tempels et de la génération des critiques, et dans le sillage d'idées novatrices comme celle de S. Diagne, de puiser dans ce qui est l'âme africaine pour résoudre les problèmes auxquels nous sommes confrontés en Afrique. En ce sens, il convient de poser le problème comme une question ayant une dimension universelle, mais de l'aborder et de le traiter de manière spécifique.

De ce pint de vue, les essaies philosophiques de Tempels reste valable, du point de vue de l'enquête ethnographique. Mais au-delà des critiques, il y a un contenu à discuter.

[1657] L'ouvrage *La Philosophie Bantu* est apparu en 1945 dans la revue et à l'édition Elisabethville (actuelle Lumumbachi). qui vivait parmi les Bantous de la région du Congo belge, aujourd'hui le Zaïre et la RDC.La version anglaise et française ont été publié à l'édition Présence Africaine en 59 et 61.

Les écritures présentent une vision particulière de l'univers et de l'ontologie, un système de croyances, une éthique, un droit, une langue, des institutions et des coutumes du peuple africain, à travers lesquels il est possible d'identifier les valeurs et les principes qui inspirent le dialogue social[1658]. Cette démarche est celle que présente Tempels, précisément lorsqu'il affirme :

> *"Nous pourrions commencer par une étude comparative des langues, des modes de comportement, des institutions et des coutumes des Bantu. Nous pourrions les analyser et extraire leurs idées fondamentales. Finalement nous pourrions construire à partir de ces éléments le système de la pensée Bantu."*[1659].

Quel est le contenu de cette prétendue ethnophilosophie africaine ?

1.1.1. L'homme dans l'univers africain

Le travail de l'ethnophilosophie tente de situer dans un monde hiérarchisé et dynamique. En se basant sur la langue, les proverbes, le mode de vie et le discours des personnes parmi lesquelles il a vécu et évangélisé, le Père Temple a découvert une philosophie basée sur la force : l'être est une force[1660]. Il le décrit comme ceci :

> *« Pour le Bantou, la force n'est pas un accident, c'est même plus qu'un accident nécessaire, c'est l'essence même de l'être en soi. [...] L'être est force, la force est être. Notre notion d'être c'est « ce qui EST », la leur « la force qui est ». Là où nous pensons le concept « être », eux se servent du concept « force ». Là où nous voyons des êtres concrets, eux voient des forces concrètes. Là où nous dirions que les êtres se distinguent par leur essence ou nature, les Bantous diraient que les forces diffèrent par leur essence ou nature »*[1661].

Les Bantu ont un concept dynamique de l'être, contrairement aux Occidentaux, qui ont un concept statique. Pour l'homme noir, donc, c'est la force. Pas seulement au sens où il possède la force, car cela signifierait seulement que la force est un attribut de l'être, mais au sens où il est la force dans son être même.

[1658] P. Tempels, *Op. Cit*., p. 15.
[1659] *Ibid*., p. 28.
[1660] *Ibid*., p. 30. [1660] Voir les critiques de : A. Césaire, *Discours sur le colonialisme*, Présence Africaine 1960 denoncant dans la Philosophie bantu uneoeuvre au service de la colonisation.
Mais c'est sur le plan méthodologique que les critiques de M. Towa et P. Hontondji doivent être prises en compte. Les deux philosophes africains ont une conception de la philosophie comme une pensée critique, une réflexion, une discussion et un examen de propositions ou d'opinions pour déterminer ce qui peut résister à la critique. Elle est soumise à l'examen sans concession de la raison critique ; M. Towa, *Essai sur la problématique philosophique dans l'Afrique actuelle*, Yaoundé, CLE, 1997. Idem, L'idée de la philosophie négro-africaine, éd. NENA/Clé, 2015 et P. Hountondji, Sur la "philosophie africaine" : critique de l'ethnophilosophie, Gallica, 1977.
[1661] *Ibid*., pp. 35-36.

La "*force*" s'avère donc être un concept fondamental pour comprendre la philosophie bantoue. Elle doit être appréhendée dans sa relation avec l'"*être*" et l'"*existence*". L'être est différent de la force. Il peut ou non avoir de la force. Mais la force fait partie de l'être. L'être n'est pas réductible à la force ; toutefois, il en dépend. L'existence est la force : elles sont la même chose. En raison de cette différence fondamentale entre les catégories, toute la vie africaine de l'esprit est structurée autour de la compréhension et de la définition de la force. À partir de ce concept de force, la vie de l'enfant est comprise comme étant reliée à celle de ses parents et de tous ses ancêtres. Il s'agit d'une relation ontologique intime comparable au lien causal entre la créature et le Créateur. La dynamique est telle que même lorsqu'une personne est morte, sa force demeure. Il existe une forte hiérarchie des forces de telle sorte que la force des puissants peut agir sur toutes forces subordonnées : descendantes, animales, minérales.

Cette ontologie propre aux bantous a également été mise en évidence, après P. Templs, par A. Kagamé qui a réfléchi à ce que pourrait être une grammaire philosophique. Dans deux de ses ouvrages principaux, *La philosophie bantu-rwandaise de l'être* et *La philosophie bantu comparée*, publiés dans la revue belge, respectivement en 1956 et 1976, il a étudié l'être bantou-rwandais à travers les concepts et la structure de la langue. L'auteur estime que la grammaire des langues est la porteuse de la philosophie. Il pose comme principe que, si la catégorie renvoie à ces différentes manières de dire l'être, les catégories métaphysiques d'Aristote sont en fait les catégories de la grammaire grecque. Une fois qu'il y a une existence à l'usage des catégories linguistiques indo-européennes, pourquoi ne pas alors chercher les catégories de ces langues et voir quelle métaphysique ces langues véhiculent. C'est ainsi que Kagame s'est donné pour tâche de déplacer Aristote en recherchant les catégories de langues bantoues.

Que véhiculent ces messages ?

1.1.2. L'interprétation de l'ontologique africaine

1.1.2.2. Un monde organique et hiérarchisée

D'après cette présentation de La philosophie Bantu, le monde n'est pas un chaos. Il existe un ordre et une hiérarchie. Le monde organique est constitué d'êtres surhumains,

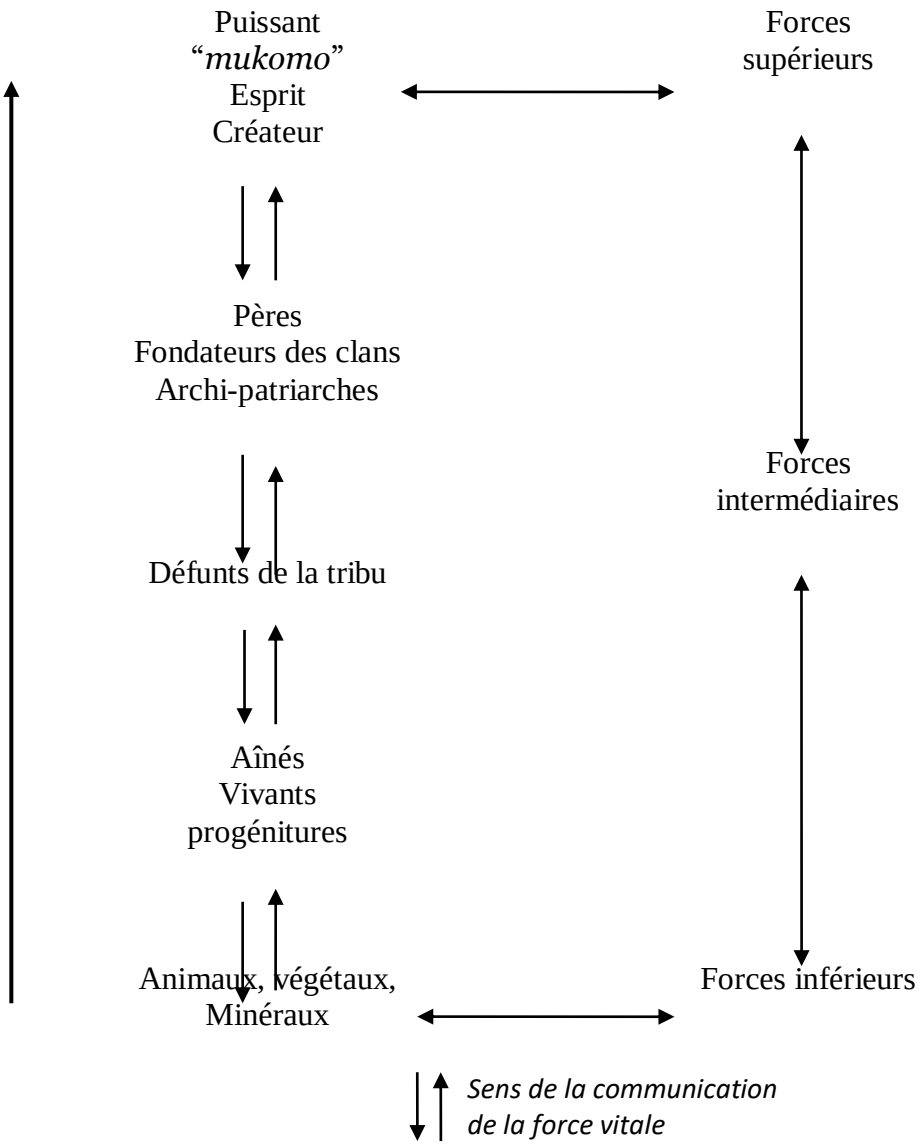
d'êtres vivants et inactifs, d'êtres visibles et invisibles. Elle présente également une vision intime de la nature des choses et de leur substance. Tous ces êtres sont maintenus par la force vitale. tous les êtres de l'univers possèdent leur force vitale propre, bien déterminée : humaine, animale, végétale ou inanimée. Chaque être a été doté d'une certaine force, susceptible de renforcer l'énergie vitale de l'être le plus fort de la création. Cette ontologie bantoue constitue une véritable métaphysique

> La structure hiérarchique du monde bantou est la suivante, par ordre décroissant :
>
> - Au plus haut de l'échelle se trouverait l'être absolu, Esprit et Créateur ;
> - Les premiers pères des hommes, les fondateurs des divers clans, les archipatriarches à qui Dieu communiqua en tout premier lieu la force vitale ;
> - Les défunts de la tribu, suivant leur degré d'ancienneté : intermédiaires par qui s'exerce l'influence des forces aînées sur la génération vivante ;
> - Les vivants eux-mêmes seraient à leur tour hiérarchisés, « non seulement suivant un statut juridique, mais d'après leur être même, selon la primogéniture et le degré organique de la vie, c'est-à-dire selon la puissance vitale » ;
> - Au plus bas de l'échelle, les forces inférieures, animales, végétales et minérales, seraient aussi hiérarchisées suivant la puissance vitale, le rang ou la primogéniture. D'où des analogies possibles entre un groupe humain et un groupe inférieur, animal[1662].

Pour synthétisée autrement, les Bantu ont l'idée d'un *être absolu* qui est au sommet de la hiérarchie et qu'ils définissent de manière métaphorique comme *Le Fort, Le Puissant*, Celui qui a la force par Lui-même et comme Celui qui est le Renforçateur, le Donneur de Puissance de tout le créé. Il est le Grand nom parce qu'il est la Grande Puissance, le plus fort que tout le reste. Ensuite viennent *les esprits surhumain des premiers fondateurs du clan* : *"[qui] possèdent leur propre puissance exceptionnelle comme premiers-nés du genre humain, comme les successeurs de l'héritage divin, la puissance de vie humaine"*. Puis, "*les trépassés ordinaires"* ne comptent également que pour autant qu'ils fortifient et perpétuent leur puissance de vie dans leurs descendants.

[1662] Ibid., pp. 20-30.

Tableau 1: Schema représentatif de l'ordre du monde chez les bantu



Comment comprendre cette cosmologie, à laquelle participe activement une anthropologie africaine, dans la perspective du dialogue social qui peut en découler ?

1.1.2. 3. Un monde dynamique et interactif

Et plus loin, il affirme ceci :

> *"Les Bantu soulignent que les êtres crées gardent leurs liens l'un avec l'autre dans une relation intime. […] Il y a interaction entre être et être, c'est-à-dire entre force et force. Au delà des interactions mécaniques, chimiques et psychologiques ils voient une relation entre forces que nous devrions appeler ontologique. […] Une force renforcera ou affaiblira une autre. Cette causalité n'est d'aucune façon surnaturelle. […] Au contraire, c'est une action causale métaphysique qui prend sa source de la vraie nature de l'être crée."*[1663].

Il existe une interrelation entre les différents êtres par le lien de la force qui les anime.

Le principe de la hiérarchie des forces est le fondement de l'ordre social lui-même et de ses bases métaphysiques.

Cette thèse se renforce chez les vivants lorsque P. Tempels observe dans les pratiques, il découle de la conception d'un monde hiérarchique chez les Bantu, une *notion de participation et de médiation*. Celle-ci s'exprime de manière descendante :

> *"Par la loi divine, le plus vieux d'un groupe ou d'un clan est le lien vital qui soutient tous, qui lie les ancêtres les leur postérité. C'est lui qui renforce la vie de son peuple et de toutes les forces inférieures, animales, végétales, inorganiques qui existent, poussent ou vivent sur le fond qu'il offre pour le bien-être de son peuple. […] Ceci explique ce que les Bantu veulent dire lorsqu'ils protestent contre la nomination d'un chef […] qui, à cause de son rang vital ou force vitale n'est pas capable d'être le lien qui lie vivants et morts. 'Un tel ne peut pas être chef. C'est impossible. Rien ne va pousser dans notre sol, nos femmes ne porteront pas d'enfants et tout va devenir stérile.' Jugé selon leur théorie des forces leur point de vue devient clair et logique"*[1664].

Mais elle est aussi ascendante puisqu'il écrit ceci :

> *"Pour les Bantu l'enfant, même adulte, reste toujours un être, une force en dépendance causale et en subordination ontologique par rapport aux forces qui sont son père et sont sa mère. La force plus âgée dominera toujours la force plus jeune. Elle continue à exercer son influence vitale sur elle"*[1665].

[1663] *Ibid.*, p. 40.
[1664] *Ibid.*, p. 42s.
[1665] *Ibid.*, p. 41.

Les travaux de Temples lui ont permis de formuler un ensemble de principes philosophiques qu'il considérait comme le fondement de la culture africaine.

- Le *premier principe philosophique qui se dégage est basé sur le concept de la force vitale*. Il s'agit d'une vision dynamique de l'être, fondée sur la force. L'être est une force et et tout dans le monde est actif. Elle repose non seulement sur des substrats matériels mais aussi sur des substrats spirituels qui interagissent et sont en parfaite communication les uns avec les autres.
- Le *deuxième principe est que ces êtres en tant que forces sont soumis à un ordre et à une hiérarchie* les uns par rapport aux autres. La raison de l'existence des êtres bantous est la raison de l'existence des autres êtres.
- Conséquence des deux premiers principes, et grâce à la notion de la force puis à celle de la hiérarchie, il se dégage un *troisième principe de la participation et de médiation entre les êtres* que nous aurons le temps d'étudier.

Comment expliquer ces principes ?

1.1.3. La famille, la parenté et le lien social

Les interactions entre les différents êtres de l'anthropologie africaine doivent être examinées de plus près à tous égards. Ces êtres sont animés par une relation hiérarchique verticale impliquant des êtres subordonnés à des êtres surhumains par le biais d'intermédiaires. Mais nous ne devons pas oublier les relations verticales qui se jouent au niveau des groupes individuels. Les interactions qui ont lieu au niveau humain sont dominées par les références : famille, parenté et autres liens sociaux : clan ou tribu. La famille ou la parenté, telles qu'elles sont définies, méritent d'être examinées en tant que valeurs culturelles très présentes dans la tradition africaine et pouvant être étudiées en termes de dialogue social. Les concepts de famille, de parenté et de liens sociaux peuvent-ils être raisonnablement utilisés comme référence pour le dialogue social ?

La famille ainsi définie conduit à un autre concept, celui de "parenté", qui renvoie aux "liens du sang" qui unissent les personnes dans leurs relations individuelles et sociales. Par la parenté, les liens "biologiques" expliquent les relations sociales. Toutefois, en Afrique, les parents n'ont pas automatiquement des responsabilités parentales. Le concept de famille ou de parenté est ainsi étendu à tous les membres d'un clan ou d'une tribu, bien que les liens de

parenté soient beaucoup plus larges et s'appliquent également à une communauté culturelle ou linguistique.

Néanmoins, on peut être d'accord avec sur la définition que donne l'anthropologue Cl. Lévi-Strauss lorsqu'il affirme :

> *« la famille, reposant sur l'union plus ou moins durable et socialement approuvée d'un homme et d'une femme et de leurs enfants, est un phénomène universel, présent dans tous les types de société »*[1666].

Lévy-Strauss propose ici une compréhension de la famille traditionnelle. Cette famille se compose *"d'un homme et d'une femme et de leurs enfants"*. Elle est considérée comme un *"un phénomène universel"*, puisque cette forme existe dans *"toutes les formes de société"*. Aujourd'hui, en raison des changements sociaux, il peut exister d'autre formes de familles ; par exemple, les familles monoparentales, avec une mère et ses enfants ou un père et sa progéniture[1667]. Mais le sens proposé par Lévi-Strauss fait penser à cette famille, où la femme et l'homme sont mis face à leur responsabilité, par rapport à leur progéniture et à leur société.

Les caractéristiques de cette famille, selon le concept de Lévy-Strauss, sont *"une association plus ou moins permanente"* et *"socialement éprouvée"*. La famille naît de *"l'union de l'homme et de la femme"*, c'est-à-dire de l'acte par lequel le couple s'unit pendant une période relativement stable en une communauté de vie et par lequel un enfant naît. De plus, cette union est socialement éprouvée, c'est-à-dire qu'elle doit être acceptée par la société. L'union entre époux est un acte qui, dans une société, se déroule selon des règles généralement admises. Le terme pour désigner cette union est une alliance, un engagement mutuel entre les conjoints. En Afrique notamment, c'est l'alliance qui, à travers les rituels, les échanges et les interdictions, soutient le mariage et introduit le couple dans une relation sociale plus large.

La famille ainsi définie conduit à un autre concept, celui de "*parenté*", qui évoque les *"liens du sang"* qui unissent les gens dans leurs relations individuelles et sociales[1668]. Par la parenté, les liens "*biologiques*" expliquent les rapports sociaux. Mais l'auteur précise qu' Il ne faut pas oublier par ailleurs qu'en Afrique, les géniteurs ne sont pas automatiquement investis de responsabilités parentales »[1669]. Ainsi, la notion de famille ou de parenté est

[1666]C. Lévi-Strauss, « La famille », in *Le regard éloigné*, 1983, p. 81.
[1667]Voir la liste des familles proposées par L.-V. Thomas, *Loc. Cit.*, p.
[1668] L. S. Barry et alii., « Glossaire de la parenté »,
[1669] , p 33.

étendue à tous les membres d'un clan ou d'une tribu, bien que les liens de parenté soient beaucoup plus larges et s'appliquent également à une communauté culturelle ou linguistique.

Dans son traité sur le compromis[1670], P. Ricœur exprime certaines réserves, voire des suspicions, quant à la mobilisation de la famille et de la parenté comme ressource à des fins stratégiques au service de l'entreprise. Il ne partage pas l'idée que le patron usurpe secrètement les valeurs familiales à des fins productivistes : « *"Travaillez bien, car nous sommes une famille", dira un patron paternaliste à ses employés* ». Ce que Ricœur rejette, c'est l'attitude paternaliste de l'employeur et la subordination filiale de l'employé. Nous pourrions donc dire que le dialogue social n'est pas quelque chose qui témoigne de sentiments paternalistes ou de soumission, ce qui caractérise en fait une attitude de compromission, décrite par Ricœur comme « *un mélange vicieux de plans et de principes de référence* ». Le dialogue, au sens de Ricœur, présuppose que chacune des parties a un argument sérieux à échanger contre l'autre. S'il y a place pour un compromis, chacun doit reconnaître la force des revendications de l'autre et choisir de protéger ce qui est le mieux pour tous.

[1670] La théme a été longuement exposé et traité dans le cadre d'une discutions large sur la revalorisation du compromis ; suppra ; X

1.2. Les ressources à travers le genre

Le concept de genre peut être utilisé pour comprendre et expliquer la participation des hommes et des femmes au dialogue social. En évoquant ce concept de genre comme ressource dans le dialogue social, nous pensons aux possibilités qu'ont les hommes et les femmes d'Afrique francophone d'apporter leur perception, leur savoir-faire et leur énergie pour améliorer le dialogue social actuel. Avant d'examiner ces possibilités de contributions spécifiques au dialogue social, nous devons d'abord nous demander : que signifie pour nous ce concept de genre ?

Le concept de genre a servi pour parler des relations sociales basées sur le sexe. La plupart des auteurs en anthropologies, R. Daniel, M. Dorais, P. Provot et M. Touré, le définissent comme un cadre théorique et une approche permettant d'identifier et de différencier les relations basées sur les sexes et découvrir les constructions des relations sociales[1671]. L'aspect théorique du concept de genre a été exploré par R. Daniel, qui considère le genre comme une production intellectuelle visant l'étude des identités, des différences et des complémentarités entre les personnes[1672]. En discutant de ses aspects épistémologiques, Touré affirme que le concept sert de corpus pour diverses publications qui tentent de saisir les contours, les dimensions et les implications résultantes des discours liés aux rôles que les hommes et les femmes jouent dans la société[1673]. Le concept indique donc une manière d'exposer, à travers les discours et les relations entre les sexes, les constructions sociales et culturelles qui prévalent dans la société[1674]. Ainsi défini, le genre fournit un cadre théorique,

[1671]R. Daniel, *Les femmes des villes africaines*, Abidjan, INADES, 1985. M. Dorais parle de la construction progressive, personnelle et collective, des relations sociales ; cf. Dorais, "Jouer des rôles : androgynes entre deux et autres transgenrés", in *Éloge de la diversité sexuelle*, Montréal, édition VLB, 1999, pp. 87-103. M. Touré, « La recherche sur le genre en Afrique : quelques aspects épistémologiques, théoriques et culturels » , in F. Sow & N. Sokhna Guèye *Genre et dynamiques socio-économiques et politiques en Afrique, NENA/CODESRA, pp. 105-128.* J. P. Provot, *Identité et genre au Gabon : les femmes de Libreville (mémoire)*, Faculté des sciences sociales, Quebec, p. 35.
[1672] *Ibid.*, p. 35
[1673] M. Touré, *Loc. Cit.*, p. 105.
[1674] N. L. Ngo Nlend, « Les études sur le genre en histoire au Cameroun : enjeux et défis d'un savoir en construction », *Revue Interventions économiques* [En ligne], n° 64, 2020, mis en ligne le 01mai 2020, consulté le 27 février 2021. URL : http://journals.openedition.org/ interventions économiques/11157.

c'est-à-dire un concept qui offre un discours, un vocabulaire et une grammaire spécifiques pour évoquer la différenciation des relations sociales fondées sur la féminité, la masculinité et la neutralité du genre.

Une telle définition est indépendante de toute conception particulière du discours sur le genre. Toutefois, M. Touré note que les études de genre en Afrique, comme ailleurs, sont profondément enracinées dans les pratiques institutionnelles du patriarcat[1675] et ses conséquences[1676]. Il en résulte que ces pratiques sont guidées par l'imaginaire de la représentation sociale. La dimension du genre en tant qu'institution a été développée par A. Oakley, qui se concentre sur les règles, normes et valeurs façonnant les relations entre les sexes[1677]. Dans la perspective d'institutionnalisation des relations entre les sexes, le genre pourrait soulever des enjeux de la domination et de l'exclusion sociale. Cet argument a été mis en valeur par K. Marx pour qui les institutions et les lois sont la fiction idéologique de la société : elles dissimulent l'essence des relations de production et servent de justification à la classe dominante[1678].

Il existe de nombreuses autres études caractérisent les sociétés humaines par la position différente des femmes et des hommes par rapport au pouvoir. Elles montrent que les déséquilibres structurels, qui définissent les règles sociales et les institutions plurielles, sont autant de mécanismes de domination, l'exclusion ou la marginalisation des femmes. Ces études montrent aussi des distorsions des théories dominantes qui proposent d'autres paradigmes, voire des controverses qui ont longtemps animé les études en anthropologie et en sociologie. On retrouve ainsi que les discours à tendance féministes se concentrent sur le pouvoir en tant que lieu de revendications de genre. Le féminisme fait référence à ces courants fluctuants qui remettent en cause l'ordre établi et réclament la liberté de la femme[1679]. Son hypothèse est que les femmes partagent la même condition que l'homme. Elle recherche donc un équilibre entre les sexes, l'égalité entre hommes et femmes, pour s'intéresser à la reconstruction de l'identité de chacun. Soucieux du contrôle et du maintien du pouvoir, ces courants critiquent le patriarcat comme une concentration du pouvoir dans un système qui utilise tous les mécanismes institutionnels à la disposition des hommes.

[1675] La forme de famille fondée sur la parenté par les mâles et l'autorité prépondérante du père.
[1676] M. Touré, *Loc. Cit.*, p., 107.
[1677] Cf. A. Oakley, *Sex, Gender and Society* (1972), Farnham, Ashgate, 2015.
[1678] K. Marx, *Le Capital*, Editions Gallimard, coll.: Folio essais, 2008. *Idem*, « Pour une critique de la philosophie du droit de Hege », in *Philosophie*(1843), trad. Rubel, Paris, Gallimard, coll. : Folio essais, 1994, pp. 89-91.
[1679] R. Daniel, *Op. Cit.*, p.

Le féminisme reprend les premières théories anthropologiques proposant le paradigme basé sur le matriarcat, ce que F. Braum appelle *"la quête de l'identité féministe et du pouvoir des femmes"*[1680]. En effet, la thèse des théories évolutionnistes, fortement influencée par les écrits de Darwn et Hexley et l'évolution sociale[1681]1682, avait affirmé que les femmes dominent au stade de l'humanité. Des auteurs tels que Hegels, Morgan, Bachofen et Biffaut reconnaissent que les femmes avaient et ont un pouvoir symbolique sur la société, parce qu'elles sont respectées et vénérées pour leur procréation1683. Mais, cette thèse évolutionniste n'est pas acceptée uniquement en raison de la construction de relations sociales basées sur l'élément de pouvoir symbolique, dérivé des vertus du matriarcat. Les théories de la quête de l'histoire la mettent à l'épreuve en l'accusant de l'idylle de sa construction. Le matriarcat qu'elles décrivent est un mythe, un âge d'or, un état de temps primordial qui ressemble à un paradis perdu pour les femmes1684. Elle n'a pas d'existence historique et ne pourrait pas refléter une véritable construction des relations sociales. La thèse évolutionniste est stérile parce qu'il lui manque la réalité pour expliquer la signification du genre de manière cohérente. Le féminisme maintient toutefois la thèse de l'absence d'une réalité matriarcale en la reliant à la lutte pour la libération des femmes. Le débat est donc déplacé par la lutte contre l'antiféminisme et la discrimination à l'égard des femmes. La reconstruction des relations sociales qu'il propose vise à l'égalité des sexes.

Bien qu'idéologique, le féminisme contribue à affiner l'idée de genre en utilisant des arguments concurrents et des corrections à diverses thèses. Cependant, selon M. de Touré, elle présente un obstacle épistémologique à l'analyse de genre par sa simplification unidimensionnelle de l'identité et de la réalité.

D'abord, le genre doit être une construction personnelle et culturelle des relations sociales diversifiées. Les analyses d'auteurs tels que Sindjou, Ayesha, Mama et Sow confirment que l'étude des relations entre les sexes, les fictions, les rôles sociaux, le statut et les stéréotypes des personnes, selon qu'elles sont des hommes ou des femmes, sont des

---

[1680] F. Braum, « Matriarcat, maternité et pouvoir », *Anthropologie et société*, n°11, 1/1987, pp. 45-55.
[1681] E. E. Evans-Pritchard, *Les femmes dans les sociétés primitives et autres essais d'anthropologie sociale* (1963), trad. fr. Cl. Rivière, PUF, 1971, p. 28.
[1682]
[1683] *Ibid*., **p.**
[1684] F. Braum, *Loc. Cit.*, p. 47. Voir aussi J.-F., Vincent, « Place et pouvoir de la femme dans les montagnes mofu (Nord-Cameroun) », in *Cahiers d'études africaines*, vol. 19, n°73-76, 1979. D. Paulme. *Gens et paroles d'Afrique*, pp. 225-251.

éléments explicatifs du genre1685. Si, comme A. Oakley, le genre est un ensemble de règles, explicites ou implicites, qui impliquent les relations entre les femmes et les hommes et leurs attributions en matière de travail et de valeurs, de responsabilités et d'obligations1686, ces thèses concurrentes doivent être défendues.

Le genre doit être ensuite traité comme une approche politisée. De ce fait, le discours sur le genre doit faire l'abstraction du féminisme et porter le flambeau de la neutralité pour participer au renouvellement des problématiques d'une société en cours1687. Ce discours permet la reconnaissance des personnes bisexuelles et la neutralité du genre. La différence biologique entre les sexes n'a pas d'implications anthropologiques. L'hétérosexualité n'est pas une pratique orientée vers la nature, mais exprime l'effet d'un déterminisme culturel qui impose des normes. La description politique, philosophique et symbolique des catégories d'hommes et de femmes contribue ainsi à la construction diversifiée des relations sociales. Elle permet de mieux comprendre le genre en tant qu'approche avec des concepts et des outils théoriques qui diffèrent de l'idéologie féministe. Elle permet enfin de renouveler les thèmes sur les relations sociales entre hommes et femmes et sur les enjeux ultimes de la dynamique des rôles.

Mais dans quelle mesure la construction anthropologique du genre pourrait-elle aider à l'analyse des ressources qui peuvent être mobilisées pour le dialogue social ?

Il est vrai que le genre est par excellence pour l'étude des relations, des rôles et du statut des femmes et des hommes. La construction de ces relations sociales véhicule des valeurs qui sont attribuées selon que les effets de cette construction sont sociaux, culturels, symboliques ou politiques. Les identités culturelles sont l'expression de la différence qui communique avec d'autres différences. Par exemple, la spécificité de genre appliquée à la femme-mère indique qu'elle possède des vertus exceptionnelles telles que la tempérance, la douceur, la patience, etc. Ces valeurs peuvent être mobilisées dans le cadre du processus de discussion : l'unité, la solidarité, la réconciliation, la cohésion ou la paix sociale1688. Ces valeurs sont différentes de celles des hommes lorsque ceux-ci développent, par exemple, la

---

[1685] Sindjou, Ayesha, Mama et Sow, *Sexe, genre et société. Engendrer les sciences sociales en Afrique*, Karthala, 1991.
[1686] A. Oakley, *Op. Cit.*
[1687] C. Dardé, M. R. Mercoiret, J. Ph. Tonneau et B. Wampler, « L'intégration de la dimension genre dans le processus de la recherche-développement dans les pays du sud », *Genre et développement des pistes à suivre, document et manuel du CEPED*, n°5, 1996, pp. 65-76.
[1688] A, *Op. Cit.*, p. 64.

persévérance, le courage, l'audace. Alors, la mobilisation du genre, en tant que ressource humaine dans le dialogue social, nécessite le recours à une telle étude anthropologique.

La reconstruction anthropologique du genre laisse place à la reconnaissance de la participation du genre lorsque les discours sont étroitement axés sur le contrôle ou le maintien du pouvoir, l'acquisition de droits et de libertés, l'égalité des sexes ou sa réciprocité. Ces discours comportent des éléments qui ont trait à la participation politique et sociale des hommes et des femmes dans la société. L'intérêt pour les études anthropologiques permet de rechercher sur le terrain africain des éléments socioculturels qui peuvent être mis au service du dialogue social et actualisés en fonction du renouvellement actuel des questions de genre dans la participation aux activités politiques et socio-économiques et culturelles communes.

Notre souci philosophique est de reprendre les fouilles anthropologiques pour identifier et actualiser le rôle que le genre peut jouer de manière significative dans le dialogue social en Afrique francophone.

La perspective de genre nécessite certes une compréhension de la participation au dialogue social en termes de dynamiques masculines et féminines. Cependant, puisque des apports des hommes au dialogue social constituent une recherche déjà effectuée, l'étude du genre dans le dialogue social nous permet d'examiner la contribution particulière des femmes. En Afrique francophone, en effet, le concept genre reste d'abord un outil important du dialogue social car c'est une question qui mérite d'être débattue en raison de la situation spécifique des femmes et des discriminations qui sont malheureusement opérées sur la base du genre. Ensuite, la recherche du dialogue social à travers l'analyse de genre est motivée par le désir d'équilibre et de parité entre les hommes et les femmes dans la recherche de solutions aux problèmes sociaux et dans la prise de décision.

1.2.1. L’apport de la femme au dialogue social

L'étude de la contribution des femmes au dialogue social en Afrique francophone nous amène d'abord à clarifier le problème traditionnel de leur participation à la vie politique, économique et socioculturelle de leur pays. Le stéréotype général de la femme africaine qui nous est présenté de l'extérieur est celui d'une femme soumise, asservie et donc non libre. Est-il possible pour ces femmes soumises et dociles de jouer un rôle dans les négociations et

de participer à la prise de décision ? Cette question vise à discuter de la marginalisation et de l'exclusion sociale dont les femmes semblent souvent faire l'objet et par lesquelles elles ne peuvent participer à la vie publique. Il importe d'abord de situer la place de la femme dans la société africaine. Mais, puisque de plus en plus de thèses sont avancées pour donner aux femmes le pouvoir d'intervenir dans les instances de discussion et de décision, nous pouvons aussi légitimement nous demander : quel serait leur apport à la réflexion sur les possibilités du dialogue social ? En tout état de cause, ces questions ne nous amèneront pas seulement à identifier la nature de la participation des femmes à la construction du dialogue social. Ils nous aideront également à rechercher des éléments mobilisables pour évaluer son approfondissement.

En dépit de toutes les discussions, ce qui distingue les femmes africaines des autres, en termes de ressources humaines mobilisables pour leur participation au dialogue social, est certainement le contexte socioculturel dans lequel elles vivent et les valeurs qu'elles partagent spécifiquement.

Cette hypothèse, dont la cohérence reste à vérifier, ne dit rien de définitif. Le problème auquel nous sommes confrontés est que nos sociétés africaines ont subi une transformation rapide à l'ère de la mondialisation et des technologies de la communication. Nos cultures ont également profondément changé. La question serait de savoir s'il existerait encore une spécificité des femmes africaines dont la contribution au renforcement de la conception du dialogue social doit être explorée. De même, l'Afrique apparaît comme un vaste continent qui abrite une énorme variété de modes de vie et témoigne d'une formidable diversité culturelle qu'aucune tentative de différenciation ne peut résoudre[1689]. Au sein d'une même société en Afrique francophone, il existe encore une diversité de cultures. Cela pose la question de la spécificité dont peuvent bénéficier les femmes africaines pour contribuer à la construction du dialogue social.

Notre approche, compte tenu du problème de la transmutation et de la diversité culturelle, est la suivante. Notre analyse se concentrera sur l'histoire contemporaine afin d'analyser la participation possible des femmes. Le passé de la femme africaine servira de point de référence pour étudier sa vie actuelle. Certes, l'humanité progresse en remettant en question nos traditions et en construisant de nouvelles valeurs qui nous permettent de façonner un monde responsable, pleinement conscient des limites que nous imposent la

[1689] Voir a délimitation de l'Afrique francophone sur les critères socioculturelle et historique ; *supra.*, pp. 34-35.

tradition, les valeurs culturelles et les systèmes familiaux. Mais il existe des traditions qui résistent et qui peuvent expliquer nos vies1690. Le critère de l'analyse sera la continuité des éléments qui persistent malgré le changement qui affecte les cultures. De même, la spécificité des ressources sera la convergence de données exploitables exprimant la spécificité des actions des femmes en faveur du dialogue social. Les outils d'analyse qui nous sont à notre disposition sont : les pratiques, les us et coutumes et les institutions, traditionnelles et modernes. Ils fournissent des informations sur la manière dont la société est construite. Cette approche est purement sociologique et anthropologique, mais s'accompagne d'une critique philosophique.

Lorsque nous parlons de l'aspect genre du dialogue social, nous avons tout d'abord toutes les questions liées au genre féminin et au problème de la marginalisation des femmes. Aujourd'hui, les femmes se sentent marginalisées et revendiquent l'égalité dans nos sociétés africaines, une égalité qui doit s'exprimer en tout : dans le statut, les rôles et fonctions. Ils demandent justice pour les abus qu'ils ont subis. Il est question du statut des femmes sur le lieu de travail, dans la gestion économique, au niveau familial et dans la société. Cela s'applique aussi bien aux femmes qui travaillent qu'aux femmes au foyer. La question de la participation des femmes ne peut donc pas être abordée clairement si nous ne sommes pas conscients des problèmes qui y sont associés en Afrique. Est-il possible de parler de la participation des femmes au dialogue social, aux côtés des hommes, si leur sort devient lui-même un sujet de discussion ?

La question du genre lui-même en tant qu'objet du dialogue social et, et à travers le genre, la question de la participation des femmes à ces instances de discussion et de décision. Il peut être étudié de deux manières : le dialogue social comme débat relative à la situation de la femme et la participation de la femme au dialogue social en dehors de la communauté.

[1690] La tradition est ce qui justifie les rituels, les coutumes et les traditions d'un peuple à travers les fonctions sociales et politiques qu'ils se donnent mutuellement. Elle évolue au même rythme que les sociétés mais conserve l'importance de certaines pratiques culturelle actuelles.

1.2.1.1. La femme comme objet du dialogue social

Dans les sociétés africaines traditionnelles, il existait des cadres associés au dialogue social. Les femmes ne participaient pas à l'assemblée des hommes mais avaient leurs propres cadres pour s'exprimer en utilisant tous les outils de la tradition orale, les contes, les chants et les danses à travers lesquels les enseignements sont attachés. Les contes et les chansons ont une fonction de moralisation de la société et rappellent aux hommes leur responsabilité envers les femmes. Elles étaient les animatrices des danses. Les chansons sont une sorte d'assommoir[1691] pour elles de sortir tout ce qu'elles souffrent et de s'apitoyer sur leur sort ; par exemple : *"Je suis celle qui donne la vie à l'homme, mais regardez comment il me traite*". Il existait aussi des moments où elles se réunissaient pour discuter de leurs problèmes. Il y avait aussi une personne désignée, généralement une doyenne d'âge, pour faire un rapport aux hommes ou au conseil des anciens. De quoi parlaient-ils ?

Les femmes ont évoqué le problème de la discrimination quotidienne par les hommes (accès aux ressources économiques, héritage pour la fille), le viol, la violence domestique, le problème des mariages forcés pour les filles, bref tout ce qu'elles subissent. Elles essaient de jouer ce rôle de dénonciation, tout en étant conscientes que ce rôle est presque éternel et qu'elles doivent le jouer tout au long de leur vie. C'est parce qu'on a l'impression qu'il y avait un mur, parce qu'il y a des choses que les hommes peuvent concéder et des choses qu'ils ne pourront jamais admettre. Les problèmes relationnels, la violence domestique, les mariages forcés sont discutés au sein du conseil des anciens et même réprimandés. Ceci parce que le mariage, la cohésion familiale et l'unité du couple sont des valeurs que la tradition africaine essaie toujours de préserver. En revanche, les questions relatives au statut de la femme dans la société ne sont pas discutées.

De nos jours, la question des femmes a évolué. Les femmes évoquent leurs problèmes et la société y est de plus en plus sensible. Il existe des règles qui les protègent et des cadres qui les valorisent.

Outre les droits et libertés individuels, les femmes bénéficient d'une protection particulière en vertu des traités et conventions internationaux, tels que la Convention sur

[1691] Allusion fait au titre du livre E. Zola où il mettait à nu les problèmes de la société française en son temps.

l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), qui a été ratifiée par tous les États africains francophones[1692]. Cet instrument international énonce tous les droits des femmes fondés sur le principe de l'égalité des sexes. Il vise à promouvoir le respect des droits des femmes à toutes les étapes de leur vie, dès leur plus jeune âge et où qu'elles vivent dans le monde. Elle condamne également toute discrimination directe ou indirecte à l'encontre des filles et des femmes. En effet, la discrimination est le mot ou l'acte qui laisse entendre qu'il y a différence de sexe ou que les femmes ne doivent pas être traitées comme les hommes et les filles comme les garçons. Elle est directe lorsque les filles se voient refuser l'accès à l'éducation et à la formation, et lorsque les femmes sont légalement exclues de certains emplois et d'une rémunération équitable. La discrimination indirecte est lorsque le refus de l'enseignement, par exemple, vise à exclure une femme d'un emploi en raison de son sexe. Elle protège les femmes contre la discrimination dans l'éducation, la santé, l'emploi, le mariage et la vie familiale.

Des ministères de la femme et de l'enfant ont été créés dans toute l'Afrique francophone et prennent en charge leur sort. Les organisations internationales et les associations de femmes les soutiennent dans leurs revendications. Mais que prétendent-elles réclamer ?

Comme le présente T. Boni, les femmes en Afrique vivent au quotidien une mosaïque de situations dans lesquelles elles se donnent à prendre leur destin en main[1693]. L'écrivaine et militante camerounaise Djaïli Amadou Amal atteste que les femmes sont violées, battues et abusées, alors que la société reste silencieuse, elles devront se mobiliser pour exiger que leur situation soit revue[1694]. Ce qu'elles demandent, c'est d'être mieux traitées, d'être traitées à égalité avec les hommes. Traditionnellement, on pensait que les femmes étaient moins responsables que les hommes. Mais dans les sociétés modernes, en termes de responsabilité, les femmes sont dynamiques. Elles sont chef de famille, assument la scolarité des enfants,

[1692] Tarifié par tous les Etats d'Afrique francophone : Bénin (1992), Burkina Faso (1978), Burundi (1992), Cameroun (1994), CI(1995), Djibouti (1998), Gabon (1983), Guinée équatoriale (1984), Madagascar (1989), Mali (1985), RCA (1991), RDC(1986), Sénégal(1985), Tchad (1995), Togo(1983) cf. Nation Unird, *Recueil des Traités*, Vol. 1249, 3 sept. 1981, p. 13.
[1693] T. Boni, *Que vivent les femmes d'Afrique ?* Paris Karthala, Coll. : « Tropiques », 2011.
[1694] N'avait pas les mêmes droit que les hommes, les femmes sont soumise à la polygamie, aux mariages forcés et aux violences conjugales ; cf. A. Amal Djaïli, *Munyal, les larmes de la patience*, Yaoundé, Éditions Proximité, 2017, 146 p. Idem., *Les Impatientes*, éd.E.Collas, 2020.

sont présentes dans l'économie familiale[1695]. Mais leur travail n'a pas été reconnu à sa juste valeur[1696]. On retrouve dans les travaux de la sociologue congolaise A. Tshibilondi Ngoyi qu'elles veulent bénéficie de la formation et être considérées comme valables dans la société[1697]. De plus en plus, elles réclament des postes à responsabilité, mais aussi la possibilité de s'exprimer et d'être entendues. En bref, les femmes se battent pour protester afin d'exiger que leur dignité soit respectée, que leur statut social soit reconnu et qu'on leur confie des responsabilités dans la société.

On pourrait dire que le dialogue social au sens moderne a plus de possibilités de trouver de meilleures solutions. Cependant, le dialogue social dans les sociétés traditionnelles est entravé par des principes selon lesquels la femme est considérée comme une compagne de l'homme. On elle peut être sollicitée pour de l'aide. Il peut y avoir des arguments, sans doute à cause de son apparence physique, selon lesquels la femme semble faible et fragile pour un travail difficile. Tout en acceptant cette réalité, il était nécessaire d'avoir des cadres pour poser les problèmes afin de ne pas en abuser. Mais au fond, il s'agit d'une forme de discrimination.

1.2.1.2. La participation de la femme au dialogue social

L'étude des conditions et des possibilités de participation des femmes à l'amélioration du dialogue social en Afrique est possible si l'on considère les lieux où elles sont intégrées dans la société.

Les différentes contributions des femmes peuvent être examinées en fonction de la place qu'elles occupent, du statut dont elles bénéficient et des fonctions qu'elles exercent dans la société. En ce qui concerne la nature et la spécificité de sa contribution par rapport aux autres contributions des femmes dans le monde, nous nous appuierons sur les ressources historiques et anthropologiques qui marquent la vie unique de la femme africaine. Le

---

[1695] **J. Bisilliat,** ***Femmes du sud, chefs de famille,*** Paris, Karthala, 1996. Voir aussi L. Oso et C. Catarino, « Femmes chefs de ménage et migration » *in* : J. Bisilliat (dir.), *Femmes du Sud, chefs de famille*, Karthala, Paris, 1996, p. 92.

[1696]M-D. Riss, *Femmes africaines en milieu rural - les Sénégalaises du Sine Saloum,* Paris, L'harmattan, Coll : Alternatives Paysannes, 2000.

[1697] A.Tshibilondi Ngoyi, *Enjeux de l'éducation de la femme En Afrique - Cas Des femmes congolaises du Kasaï de...,* Paris, Paris, L'harmattan, Coll. : Etudes Africaines, 2005. Partant de la transition des sociétés africaines vers la modernité, l'auteure attire l'attention sur les enjeux de l'éducation des femmes, en tant que lieu de développement, de savoir, de pouvoir et de transformation des mentalités.

problème serait de se limiter à la situation de la femme et que cette situation est en perpétuel changement. Pour éviter de rester dans le passé lointain des femmes africaines, nous pensons pouvoir identifier les richesses culturelles qui existent encore et qui peuvent être améliorées. La spécificité de l'apport du genre et des femmes réside donc dans ce travail de régénération culturelle et son adaptation au contexte moderne actuel.

Cette étude peut donc se baser sur la situation des femmes dans la famille, sur le lieu de travail, dans l'économie et au niveau des organisations politiques.

1.2.1.2.1. Le rôle familial et social de la femme

Selon S. Cl. Lévi-Strauss, l'appartenance sociale de l'homme ne se réduit donc pas à une nature purement biologique. À ce sujet, il déclare ce qui suit:

> *« Ce qui différencie réellement l'homme de l'animal, c'est que, dans l'humanité, une famille ne saurait exister sans société, c'est-à-dire sans une pluralité de familles prêtes à reconnaître qu'il existe d'autres liens que ceux de la consanguinité, et que le procès naturel de la filiation ne peut se poursuivre qu'à travers le procès social de l'alliance »*[1698]

Par cette affirmation, Cl. Lévi-Strauss tente de montrer que l'on peut parler de la famille parce qu'elle est instituée. Elle est certes fondée sur une nécessité biologique, mais elle est aussi soumise à des contraintes sociales. À travers l'institution, la famille se réalise par des échanges et des compromis sociaux pour s'adapter à l'organisation et au fonctionnement de la société. La culture est un facteur essentiel dans le maintien du pacte matrimonial, la légitimation des filiations et l'extension des liens de parenté au niveau social. Ainsi, la société dispose d'un mécanisme institutionnel de règles, d'interdictions, de rituels et d'autres symboles à travers lesquels les gens cherchent à fonder une famille.

Ce récit anthropologique de la famille est cohérent avec la sociologie de Durkhem, qui affirme que la famille est avant tout une structure qui assigne à une personne sa place, son statut et ses fonctions de père, de mère ou d'enfant[1699]. Il s'agit avant tout d'une structure, c'est-à-dire d'un appareil symbolique qui donne au sujet une place et un rang. Ainsi, la société

[1698] C. Lévi-Strauss, "Préface", in A. Burguière et al., *Histoire de la famille. I Mondes lointains, mondes anciens*, Paris, 1986, p. 11.
[1699] É. Durkheim (1892), « La famille conjugale. » , in *Rev. ph. n°* 90, 1921, pp. 2 à 14. *Idem*., *Textes. 3. Fonctions sociales et institutions*, pp. 35- 49. Paris : Les Éditions de Minuit, 1975, Coll. : « Le sens », pp. 11 et 15.

dispose d'un mécanisme institutionnel de règles, d'interdictions, de rituels et d'autres symboles à travers lesquels les gens réalisent leur famille.

Dans cette famille, comprise à la fois comme un fait naturel et comme une structure sociale, il est donc nécessaire d'examiner la place et le rôle des femmes et comment leur action peut participer à une conception du dialogue social capable d'intégrer la réalité africaine. Quelle est la place de la femme dans la société africaine ?

L'étude de la structure de la parenté et de la famille chez les anthropologues et sociologue présente la femme comme conjointe et partenaire de l'homme et mère de l'enfant.

Les études d'Evans-Pritchard sur les Nuers au Soudan montrent que les droits et les privilèges sont dominés par la parenté. Le concept de parenté est perçu de deux façons : réelle ou fictive. Dans le contexte d'une institution sociale, elle se distingue de la consanguinité, qui est un lien purement physique. Chaque société construit son système de parenté à partir de son propre schéma de représentation culturelle. Ce qui est décrit par E. Evans-Pritchard pour le peuple Nuer est vrai pour tous les Africains. Tous les systèmes africains ont cela en commun, car il établit un lien entre les parents éloignés et la parenté biologique. Dans cet univers spécifiquement africain où la parenté est assumée dans les sphères sociales et culturelles, nous devons chercher à comprendre la place et les fonctions des femmes dans la société.

De plus, ces femmes sont reconnues pour leur sagesse et, à l'instar de la matriarche, il est fréquent que les jeunes femmes et même les hommes leur demandent conseil. En bref, ces femmes occupent des positions importantes dans le champ social. Même dans les sociétés africaines patriarcales, elles sont parfois reconnues comme les égales des hommes, voire supérieures à eux, dans la mesure où le prestige de leurs fonctions leur confère une certaine autorité qui reste cependant dépourvue de tout pouvoir politique.

D'autres récits témoignent de l'influence de la femme au-delà du cercle restreint de la famille. Elle fait également autorité dans la sphère sociale, soit par le biais de la lignée matrimoniale, en tant que mère symbolique de tous les membres de la société, soit par son savoir et son statut social.

Dans nos analyses précédentes, nous avons montré que les relations sociales africaines sont construites sur le système de parenté. Cela a des conséquences dans la mesure où il tente d'expliquer la prééminence des femmes dans la société. Selon Paulme, chaque société africaine construit son système de parenté de manière à l'étendre aux parents éloignés, de sorte que le terme mère ou le père ne désigne pas seulement le parent biologique ou physique[1700]. Le lien matrilinéaire est, cet effet, étendu aux autres épouses du père ou aux sœurs de la mère. Les études de Van Wing chez les Ba-Kongo indiquent que les sœurs et les frères de la mère, ainsi que la sœur du père, occupent une place importante dans la vie sociale. Dans de nombreux cas, la sœur du père est appelée le père féminin et le frère de la mère la mère masculine. Cette qualification que la femme obtient par sa parenté la rend proche de la position de la mère et lui donne le respect d'être écoutée.

Chez les Serree du Sénégal, par exemple, ces rôles sont traditionnellement transmis de génération en génération. En outre, ces femmes sont connues pour leur sagesse et, comme la matriarche, sont sollicitées pour des conseils. En bref, ces femmes occupent des positions importantes dans le champ social. Même dans les sociétés africaines patriarcales, elles sont parfois reconnues comme les égales des hommes, voire supérieures à eux, dans la mesure où le prestige de leurs fonctions leur confère une certaine autorité qui reste cependant dépourvue de tout pouvoir politique.

Ces éléments viennent confirmer le statut de la femme dans les sociétés africaines. Elles ne sont pas non seulement des mères ou femme au foyer. Elles ont un rôle plus large dans la société. Elles sont à cet effet respectées en tant qu'être capable de donner la vie à l'homme. De ce statut de mère, les femmes sont écoutées.

Cet argument contredit certaines des affirmations selon lesquelles les femmes ne participent pas à la prise de décision. Il est vrai que les femmes ne sont pas physiquement présentes dans des assemblés et pendant le débat. Mais elle est régulièrement consultée sur les décisions importantes concernant la vie en société. Cependant, l'argument anthropologique peut être révisé aujourd'hui car la participation des femmes à la prise de décision a connu une évolution remarquable. Les femmes participent de plus en plus aux organes de décision. Dans les parlements comme dans les gouvernements et même aux postes

[1700] Paulme, Evans-Pritchard, *The Nuer*, Oxford 1940, p. 183.

de direction, où elles s'affirment de plus en plus et participent activement au processus décisionnel. Mais sont-elles respectées, sont-elles à l'écoute, ou sont-elles là pour répondre à des critères de nomination ? C'est lorsqu'elles occupent des postes à responsabilité que les femmes se heurtent à une résistance encore plus grande de la part des hommes. Elles sont souvent sous-estimées. L'élément anthropologique est toujours important et exige que les femmes soient respectées, écoutées et entendues.

1.2.1.2.2. L'économie et le travail

La recherche de ressources spécifiques nous amène encore à explorer le domaine de l'activité économique et à trouver les éléments de la participation des femmes au dialogue social. L'Afrique n'a certainement pas la même idée actuelle du travail et de l'économie. La question qui pourrait être posée est de savoir si notre approche anthropologique peut encore être appliquée au domaine du travail et de l'économie, puisque ces termes n'ont pas la même signification dans le contexte africain ? Dans le schéma traditionnel, le travail n'est certainement pas une création de richesse et l'économie reste une économie de subsistance. Cela change fondamentalement la vision anthropologique des relations humaines.

Cependant, dans ses essais sur l'anthropologie du travail en Afrique, G. Gosselin note que le concept de travail n'a guère été utilisé pour expliquer le fonctionnement des sociétés[1701]. Son approche nous permet cependant de considérer le travail et l'économie comme un aspect de la vie sociale et de souligner l'importance des valeurs et des attitudes qu'elle contient. À cette fin, il distingue deux catégories d'études anthropologiques du travail en Afrique. Tout d'abord, les études monographiques classiques de la science anthropologique, qui ne font aucune place aux faits du travail, se contentent d'utiliser le concept de travail pour décrire la culture dans son ensemble et de présenter l'homme comme un sous-produit de la culture. Deuxièmement, ils se présentent comme des explications systématiques des institutions économiques des sociétés traditionnelles de subsistance[1702] et donnent des indications sur l'organisation et la valeur du travail.

[1701] G. Gosselin, « Pour une anthropologie du travail rural en Afrique noire », in *Cahier d'études africaines*, Vol. 3, n° 12, 1963, pp. 511-550.
[1702] Cl. Meillassoux, « Essai d'interprétation du phénomène économique dans les sociétés traditionnelles d'autosubsistance », *Cahiers d'Études Africaines,* n°4, 1960, p. 38-67.

D'après les travaux des auteurs structuralistes Morgan, R. H. Lowie, G. P. Murdock, Cl. Lévi-S. R. Radcliffe Brown, les auteurs contemporains G. Blandier, G. Gosselin, D. Paulme, M. Pilon, Locoh, Vignikin et Vimard, entre autres, établissent le lien entre les structures sociales et le concept de travail en Afrique. Par conséquent, pour découvrir le concept de travail et le concept d'économie, il est nécessaire d'explorer l'unité de la société de descendance et de comprendre la signification de la parenté. L'étude de la question part de la structuration des sociétés africaines. Mais les études fonctionnalistes, à commencer par l'étude des fameux rites et techniques que l'on trouve chez Malinouski, Frazer et Giaule, et bien avant eux chez M. Weber, tendent également à montrer l'interrelation entre les différents principes de l'organisation sociale et du travail. Ils permettent d'identifier certains principes et valeurs qui façonnent les fonctions dans une société. Le statut des femmes africaines et leurs fonctions dans l'économie et le travail peuvent être perçus à travers l'attention portée à l'étude des structures de la société et de son fonctionnement.

Malgré la diversité des contextes et des situations de travail, cette littérature identifie et observe la vie quotidienne des travailleurs africains et les valeurs qui les animent. Pour cette raison, S. G. Gosselin découvre que les faits du travail comme mode d'organisation sociale sont un moyen de pénétrer la profondeur du sens que les gens donnent à leur activité dominante1703. Chaque activité est analysée, a-t-il dit, comme un principe d'organisation sociale1704. Pour G. Balandier, la structure sociale définit le rôle joué par l'individu dans la société et exprime en même temps le jeu de solidarité qui se joue dans la parenté, dans les réseaux d'alliances et dans la fraternité des âges[1705].

L'accès au travail se fait par le biais de la parenté ou des institutions familiales et sociales. Selon G. Gosselin, dans de nombreuses sociétés africaines, la parenté est le lieu et la justification des relations entre travailleurs. Elle devient le principe d'organisation et d'intégration sociale, et même le lieu de la division du travail en termes de compréhension wébérienne des rôles dans le travail. G. Gosselin tient à préciser que dans le cas des sociétés d'ascendance en Afrique, cette division du travail n'est pas fondée sur la rationalité de bureau et de profession telle qu'on trouve dans les sociétés occidentales. Il est réalisé selon des critères de sexe, d'âge ou de statut social.

[1703]G. Gosselin, *Loc. Cit.*, p. 512
[1704]*Ibid.*, p. 512.
[1705]G. Balandier, « Structures sociales traditionnelles et problème de développement », Présence africaine, n° 194, 2/2016, pp. 131-155.

À la notion de parenté issues des alliances et des rites, la famille est la première cellule de la société donne du travail. La famille restreinte forme à elle seule la cellule de travail. Dans la famille, l'homme soumis est l'aîné de la lignée, le centre des relations de travail. Grâce aux pactes conjugaux, la première femme est à être associée au travail[1706]. L'idée que la division du travail est déterminée par le sexe, l'âge ou le statut social plutôt que par la profession se retrouve dans les chefferies ou les sociétés polygames. Cependant, la division du travail entre les hommes et les femmes n'est pas justifiée par la nature biologique et physique de la famille. C'est précisément parce que les hommes et les femmes sont membres de groupes sociaux organisés et hiérarchisés que la distinction entre les sexes est le principe d'une division du travail. Le travail est réparti entre les hommes et les femmes en fonction de leur position dans la société. Les enfants et les hommes esclaves effectuent le même travail que les autres femmes de la famille.

La répartition des tâches entre homme et la femme n'est pas arbitraire. La femme fait partir de la parenté par alliance et les rites de mariage. Elle est souvent justifiée de manière religieuse par les rites qui

Quelles fonctions la femme exerce-t-elle dans la famille et dans la lignée parentale à travers l'alliance ?

Les études de Radcliffe Brwon et Forde sur la logique de l'organisation sociale des sociétés d'ascendance en Afrique permettent de comprendre le rôle des femmes dans le travail et l'économie. Selon eux, le mariage est une unité collective, organisée et hiérarchique. Elle est soumise à des stratégies et des décisions d'alliance basées sur les critères d'égalité des chances pour les familles et les règles d'affiliation entre les conjoints. J. Cl. Pauvret le confirme lorsqu'il affirme que la notion de travail que possèdent les Africains s'inscrit dans l'interrelation de l'homme avec son environnement, c'est-à-dire le rapport de l'individu avec son groupe et ses institutions, qu'elles soient politiques, administratives ou sociologiques. C'est dans G. Gosselin que l'on note également que, dans cette dynamique de statut social, la place et le rôle des femmes dans la société doivent être perçus. Alors que les hommes ont un statut de travailleurs par leur subordination aux anciens, la hiérarchie sociale, les femmes

[1706] Th. Locoh, « Les nouvelles formes d'union en Afrique de l'Ouest : aspirations et ruptures », *in Femme, Famille, et Population*, Ouagadougou, Burkina Faso, vol. 1, Dakar, UEPA, 1991, pp. 96-108.

apparaissent comme des médiatrices biologiques, techniques et sociales. Comment comprendre ces éléments en lien avec le dialogue social ?

C'est dans la conception africaine du travail et du rôle spécifique des femmes dans ce travail que l'on peut imaginer identifier les éléments susceptibles d'être mis à disposition du dialogue social. La conception africaine du travail est très éloignée de l'organisation bureautique et de la division Weberienne du travail, qui a longtemps exclu les femmes du travail. Car la conception africaine du travail est communautaire et repose sur l'unité et l'engagement de ses membres. Dans ce travail, les femmes agissent avant tout en tant que collaboratrices, organisatrices techniques, animatrices sociales et des médiatrices. Bien que la vision africaine du travail soit critiquée pour son manque d'autonomisation des femmes, ces éléments peuvent être mobilisés en faveur du dialogue social : coopération et collaboration, organisation technique et médiation.

2.1.2.2.1.1. La collaboration et la coopération dans la vie domestique

La *collaboration* signifie travailler ensemble, prendre part à un effort commun. De toute évidence, le mot être synonyme de *coopération* : l'acte de participer à un effort commun. Le verbe coopérer signifie aider, travailler ensemble, contribuer ou participer à quelque chose. Au-delà du sens évident qu'offre cette définition rapide de ces deux termes, il convient de noter la différence subtile qui fait du coopérateur un *co-auteur* concomitant de l'action, alors que la collaboration suggère une aide pour atteindre un objectif déjà défini. Dans la collaboration, l'acte de faire fait du collaborateur un contributeur à l'action en question.

Ces concepts renvoient à une forme d'organisation dans laquelle les individus échangent de manière non conflictuelle ou non compétitive, en définissant les moyens d'action et travaillent dans un esprit commun pour atteindre leurs buts qu'ils se sont donnés. La collaboration ou la coopération sont des processus par lesquels les gens se réunissent ou s'organisent pour poursuivre des objectifs communs. De ce fait, les concepts de coopération et de collaboration peuvent être identifiés comme une valeur et une condition à l'établissement du dialogue social.

2.2.1.2.2.2. L'organisation technique du travail et la mobilisation sociale

La première fonction de la femme est celle liée à la situation d'épouse qui détient les fonctions de collaboratrice dans les tâches domestiques ou d'économie familiale. Elle est à ce sujet responsable de l'organisation du travail domestique et certaines tâches agricoles et pastorales.

La contribution des femmes à l'organisation économique est perceptible dans leur connaissance de la cuisine[1707]. Aux yeux d'économistes comme J. Charmes, la cuisine apparaît comme un élément pertinent de l'organisation économique, celle qui réalise à la fois l'unité de la production et de la consommation, et dont l'analyse approfondie permet de saisir le fonctionnement de l'ensemble du système économique[1708]. Située à différents niveaux d'organisation, l'importance de la cuisine au niveau du ménage - composé du père, de la mère et des enfants - est différente de celle de la famille élargie[1709]. La famille élargie est l'unité de personnes et de biens située géographiquement qui comprend les parents de la lignée paternelle ou maternelle, ou les deux, et leurs alliés[1710]. Dans la vie sociale du village, le repas représente l'unité des villageois autour d'un chef de famille. D'un point de vue économique, il nous semble que le degré d'organisation représenté par la cuisine est plus pertinent pour la contribution des femmes aux activités domestiques. Elle correspond à la valeur la plus élevée, qui est l'unité de la famille et de la société.

La femme joue encore, dans le cadre de la famille un rôle technique dans l'organisation du travail. Dans les activités qui leurs sont reversées par la répartition du travail, précédemment étudié, les épouses jouent un rôle essentiellement d'organisation, de mobilisation et d'éducation. Elle est chef féminin de la cellule familiale et sait parfois inculquer à ses coépouses, généralement jeunes. Ceci intervient dans les activités rurales et de partages des produits agricoles et dans les sociétés polygamiques où les travaux de force sont réservés aux hommes mais les travaux monotones qui demandent un effort soutenu

[1707]K. Migabo-Mulengwa , « L'identité par la cuisine des Africaines de Genève : la double maternité biologique et sociale - Présentation de l'association des femmes d'origine africaine » in Y. Preiswerk et M. Thorndahl (dir.), *Créativité, femmes et développement*, Graduate Institute Publications, 1997. Voire Y. Verdier, « Pour une ethnologie culinaire », in *L'Homme*, 1969, tome 9 n°1. pp. 49-57.
[1708] J. Charmes, « Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance », in *Tiers-Monde*, t. 46, n°182, 2005, pp. 255- 279.
[1709]Ibid., p.
[1710]Ibid.

reviennent aux femmes en signe de la protection. La force d'organisation, de mobilisation et de sensibilisation sont des les valeurs qui peuvent être mettre à l'actif des femmes dans les activités économiques.

La femme joue ainsi un rôle économiques indépendant et avoir des pouvoirs sociaux spécifiques.

5.2.1.2.3. La participation civique et politique

Dans ces récits, J. F. Vincent témoigne d'une pluralité de variantes de mythes au sujet du statut e la femme dans les sociétés traditionnelles africaine[1711]. Certaines de ces sources confirment l'idée de la subordination des femmes aux hommes. Cette thèse, soutenue à tort ou à raison par la plupart des anthropologues, trouve un écho dans les mythes de peuplement dans le pays Mofu, qui témoignent du refus des femmes d'écouter ou de résister aux conseils des hommes et leur attribuent l'entière responsabilité de tout ce qui est douloureux ou insupportable dans la condition humaine actuelle.

Mais d'autres récits donnent à découvrir aussi une autre vision de la femme. Ces récits, à l'exemple de celui de Mofu de Durum atteste que la femme du clan occupe le poste de chef et joue un rôle particulièrement positif : elle conseille son mari dans les domaines où il est moins prudent, comme l'accueil des étrangers. La femme est connue dans les milieux africains pour avoir développé l'art d'accueillir les étrangers. Être accueillant est une valeur morale dans une société ouverte aux autres. La qualité de la nourriture ou la façon dont la soif d'un étranger est étanchée sont des gestes qui peuvent gagner la faveur, la grâce ou l'indulgence.

J.-F. Vincent rapporte sur le mythe Mofu ceci :

> *« [Deux] clans sont rejoints par un dernier groupe immigrants détenteurs aujourd'hui du pouvoir politique et possédant en tant que tels des " pierres de pluie "* (...). *Avant leur arrivée dit le mythe personne ne connaissait ces pierres. Et voici une pierre faire pleuvoir fut découverte accidentellement au fond un nid herbes Tous les hommes qui la touchaient déclenchaient la foudre Une femme du chef la ramassa et il ne se passa rien. Elle la place dans sa bande écorce cache-sexe et put ainsi la porter son mari Et ensuite tous ceux qui trouvaient des pierres faire pleuvoir purent les ramasser pour leur chef»*[1712].

[1711] J.-F., Vincent, « Place et pouvoir de la femme dans les montagnes mofu (Nord-Cameroun) », in *Cahiers d'études africaines*, vol. 19, n°73-76, 1979. D. Paulme. *Gens et paroles d'Afrique*, pp. 225-251.

[1712] J.-F. Vincent, *Loc. Cit.*, pp. 229-230. Cf. (Vincent 1975 143-144)

Ces mythes sont particulièrement révélateurs, non seulement parce qu'il montre que LES femmes sont les coopératrices et la collaboratrice de l'homme. Ils témoignent également qu'elle parvient à porter la pierre du pouvoir, car la nature féminine est associée à l'humidité et à l'eau, symbole de douceur et d'apaisement. Les hommes, en revanche, sont du côté de la sécheresse et du feu. Ils ne peuvent que libérer la foudre. Toutefois en même temps que le mythe présente cette différence entre femmes et hommes il abolit par la complémentarité réalisée. Ces éléments montrent que les femmes sont conscientes de leur potentiel et de leurs valeurs lorsqu'elles coopèrent avec les hommes. Elles prennent conscience du rôle de conseil qu'elles peuvent jouer, de l'influence qu'elles peuvent avoir et leurs responsabilités devant l'assemblée de la communauté.

Dans son livre sur le statut de la femme, les auteurs ont relevé que dans certaines sociétés traditionnelles, les femmes possèdent des pouvoirs mystiques et puissants qui leur sont conférés par le culte ou par des rituels particuliers. Le rituel est l'institution par laquelle une personne est dotée des qualités qui lui permettent d'accéder aux statuts et d'exercer des fonctions sociale ou politique[1713]. J. Binet remarque que chez les Bokoko, Béti et Boulo au Cameroun, se dresse àcoté de la cité des hommes, celle des femmes, composée des premières femmes, les riches notables de la tribu qui luttent contre les abus des hommes1714. Cette cité ressemble à celle décrite par Y. Nicol dans ses travaux sur le peuple Bakoko[1715] ou par l'ethnologue R. Bureau sur la Duala[1716]. La maltraitance est un état de crise auquel les femmes sont souvent impuissantes[1717]. Comme l'a dit R. Bureau, dans l'Afrique traditionnelle, le véritable pouvoir s'exerce à travers des sociétés de paix, de justice, de sorcellerie, d'initiation, de jeux, de culte des morts et des esprits[1718]. On pourrait dire que ces femmes sont les véritables détentrices du pouvoir.

[1713] A. Adler disait : *« De simples humains demeurés jusque-là dans l'état où, dirons-nous, la nature les a faits, sont transformés en des êtres dotés de propriétés " extraordinaires " qui les rendent aptes soit à devenir les " véritables hommes " ou les " véritables femmes " que les normes culturelles en vigueur ont définis, soit à exercer une autorité ou un pouvoir ainsi revêtus du sceau de la légitimité substantielle et non plus seulement formelle »* ; cf. A. Adler, « Initiation, royauté et féminité en Afrique noire », L'Homme, n° 183, 2007, pp. 77- 116 (spéc. 77).

[1714] J. Binet, *Le Statut des femmes au Cameroun forestier*, Ed. De la Librairie encyclopédique, 1959.

[1715] Y. Nicol, *La tribu des Bakoko : étude monographique d'économie coloniale ; un stade de l'évolution d'une tribu noire au Cameroun* (th. doc. Droit), Paris, Larose, 1929.

[1716] R. Bureau, Ethno-sociologie religieuse des Duala et apparentés, n° 7-8 (n° spéc.), 1 & 2/1962.

[1717] *Ibid*., p.45. Voir aussi L. Vidal et D. Fassin, « Pouvoir et maladie en Afrique. Anthropologie sociale dans la banlieue de Dakar », in *Cahiers d'études africaines*, vol. 32, n°128, 1992. pp. 719-722.

[1718] *Ibid*., p. 54.

Mais J. Binet note, au sein de leur association, une hiérarchie avec ses chefs, ses armes, ses sacrilèges et ses poisons, son caractère sacré ; de telle sorte que leur société peut traiter sur un pied d'égalité avec les sociétés masculines qui, après tout, n'ont pas le monopole de la domination[1719]. Ces associations de femmes sont mues, par la transformation des sociétés traditionnelles sous l'influence de l'évangélisation et de la modernité, en associations villageoises pour le développement, associations de femmes pour la mission d'évangélisation et en société civile dont le pouvoir coercitif est visible dans la prise de décision. On peut imaginer l'impact des associations de veuves, de victimes de torture ou d'abus dans des situations de conflit armé pour la justice et la réconciliation.

Cette illusion explique empiriquement l'émergence et l'existence actuelle de la société civile au-delà du mythe qui l'entoure, à travers l'un des groupes sociaux qui la constituent, le mouvement des femmes à travers l'Afrique[1720]. Ces associations permettent aux femmes de la société civile d'entrer dans l'arène politique. Aujourd'hui, la société civile a gagné en visibilité et en influence dans les domaines de la prévention des conflits et de la consolidation de la paix. Les acteurs de la société civile jouent de plus en plus un rôle clé dans les discussions, les initiatives et les programmes visant à promouvoir la paix et la sécurité dans le monde. En particulier, la société civile a influencé le changement de la conceptualisation de la sécurité, qui est passée d'une approche centrée sur l'État à une approche centrée sur l'homme. L'accent mis sur la sécurité humaine repose sur la conviction que seule la sécurité des personnes peut garantir la sécurité durable des États. Cette idée est répandue dans les régions du monde qui ont connu des conflits ouverts et des guerres civiles qui ont dévasté des communautés et détruit la vie des gens ordinaires.

[1719] J. Binet, *Op. Cit.*, p. 49.

[1720] S. Lemire, *L'émergence de la société civile et son rôle dans la consolidation démocratique : Exemple des associations féminines au Bénin (mémoire)*, Faculté des arts et des sciences, 2008.C. Monga,1995. « Civil Society and Democratisation in Francophone Africa », *The Journal of Modern African Studies*, n° 33, 1995, pp. 359-379. C. Mayrargue, « Les élites béninoises au temps du renouveau démocratique : entre continuité et changement », in J.-P. Daloz (dir.), *Le (non) renouvellement des élites en Afrique Subsaharienne, Centre d'étude d'Afrique noire*, CEAN,1999, pp. 33-56. G. Poujol, "La dynamique sociale des associations", in *Les Cahiers de l'Animation*, n° 39, 1983. F. Sow, « Les initiatives féminines au Sénégal : une réponse à la crise ? », in*Communication au colloque sur Etat et Société au Sénégal : crises et dynamiques sociales*, CEAN (Bordeaux), IFAN-CAD (Dakar), 1991. A. Niang, A. Bâ, « Le mouvement associative féminin : une société civile en acte », in *Revue Sénégalaise île Sociologie*, n° 2 & 3, janv.1998/99, pp. 295-317. C. Naré Zoé, "Être une femme intellectuelle en Afrique : De la persistance des stéréotypes culturels", in *Afrique et développement*, vol XXII ? n° 1, 1997, pp. 65-78.

Dans le contexte de l'Afrique contemporaine, la compréhension d'un ordre politique légitime trouve son expression dans l'utilisation de la société civile pour construire des problèmes de développement1721 et pour participer à la consolidation de la démocratie1722. La participation des femmes permet la diversification de l'espace public et l'expression de la solidarité nationale sur les grandes questions débattues et souvent confrontées en Afrique : pauvreté, éducation, développement, conflits, environnement, santé, etc1723. La renaissance d'une société civile fondée sur des intérêts communs et l'indépendance vis-à-vis des sensibilités sociales nécessite la participation de tous les secteurs de la société, y compris les femmes1724. Comme moyen de pression et capacité à faire entendre les souhaits des gens sous diverses formes et à présenter des propositions alternatives pour les problèmes perçus1725, les femmes sont expérimentées et constituent un atout en termes de ressources humaines à mobiliser. À ce titre, elles peuvent participer à toutes les questions pertinentes de la société et s'attaquer au problème encore débattu de la marginalisation et de l'exclusion des femmes.

La participation des femmes à la vie communautaire ne s'explique pas seulement par l'origine du pouvoir symbolique qu'elles détiennent. Il existe des cas où les femmes collaborent directement à l'organisation de la collectivité.

Dans les sociétés royales, comme chez les Bamélinkés dans le sud du Cameroun1726 ou dans les royaumes Lunda et Luka dans l'actuel Congo démocratique1727, les femmes exercent le pouvoir, non seulement en silence ou en coulisses, mais aussi de manière indépendante ou en association avec le prince. En pays Bamélinké, la reine, la Malo (mère du roi), est élue et intronisée avec le roi. Elle est intégrée à la chefferie1728. Elle commande toutes les femmes et organise leurs activités, tandis qu'elle siège dans l'organisation secrète

[1721] P. Quantin, « Le rôle politique des sociétés civiles en Afrique : vers un réequilibrage », in *Rev. Inter. strat.*, n° 72, 4/2008, pp. 29-38.
[1722] J. F. Bayart, « La revanche des sociétés africaines », in *Politique africaine*, n° 11, 9/1983, pp. 95-127.
[1723] Cf. A. Niang et A. Bâ, « Le mouvement associatif féminin : une société civile en acte », in *Revue Sénégalaise île Sociologie*, n° 2 & 3, janvier 1998/99, pp. 295-317.
[1724] *Ibid*., p. 298.
[1725] *Ibid*., p. 301-303.
[1726] Cf ; J. Binet, *Le statut des femmes au Cameroun forestier*, Ed. De la librairie encyclopédique, 1959.
[1727]A. Tshibilondi Ngoyi, *Rôle de la femme dans la société et dans l'Église Pour une justice et une réconciliation durables en Afrique*, Théologies de la réconciliation Volume 23, numéro 2, 2015.
[1728] J. Binet, *Op. Cit.*, p. 50.

des hommes. Elle a une influence décisive sur l'opinion de la famille, du clan ou de la tribu et amène le roi à réviser ces décisions. A. Tshibilondi Ngoyi rappelle qu'au Royaume de Cuba, la reine mère joue le même rôle d'organisatrice politique. Cependant, dans le royaume Lunda (Katanga/Congo), la souveraineté est garantie par le roi et sa reine, qui ont autant leur mot à dire dans le choix de l'héritier parmi les fils du roi que les autres membres du conseil1729. Il y a aussi des cas comme celui du Royaume du Bas-Congo, où une reine indépendante a également régné. Cela peut être défini comme la participation directe ou indirecte des femmes à la gouvernance. Selon l'auteur, c'est ce type de participation qui fait défaut aujourd'hui, car les femmes ont été systématiquement exclues de l'éducation précoce que les pouvoirs en place ont donnée aux nouveaux cadres.

2. Les expériences africaines du dialogue social

La mobilisation des ressources spécifiques de l'Afrique, indispensables pour parfaire le dialogue social, nous amène à examiner l'expérience africaine en matière de dialogue social. Il s'agit d'une étape importante pour vérifier l'hypothèse selon laquelle les Africains, comme tous les peuples, ont une tradition de consultation, de discussion et de négociation. Ce travail est également nécessaire car il nous importe d'abord d'identifier les conceptions ou notions africaines de dialogue social. L'objectif est d'explorer les principes et les valeurs qui inspirent le traitement d'un problème dans l'imaginaire africain. La notion de dialogue social renvoie à une ou plusieurs représentations culturelles et intellectuelles qui déterminent et modèlent la manière d'agir d'un peuple. Ces études préliminaires nous permettront de mieux comprendre la pratique continue de la négociation.

Lorsque l'on parle de dialogue social en Afrique, on fait généralement référence à la palabre : une sorte de discussion orale avec un protocole africain spécifique et une tradition longue et répandue sur laquelle se basent les projets et les programmes d'action collective. En quoi, les principes et le fonctionnement, voire les procédures de la palabre pourraient-ils être une source d'inspiration pour le dialogue social au sens moderne ?

Une idée est toujours liée à l'action et à la pratique. L'Afrique aurait dû connaître une pratique de discussion et de consultation similaire à celle du dialogue social. A titre

[1729] A. Tshibilondi Ngoyi, *Op. Cit.*, p. 206.

d'exemple, nous analyserons les réunions publiques et autres forums qui ont lieu en Afrique. On connaît de nombreux débats publics avec des résultats sincères des discussions. Nous nous intéressons à la manière dont les gens parviennent à des décisions importantes dans un débat public. Des innovations ont été notées lors des conférences nationales souveraines et lors d'autres réunions nationales. L'étude de ces conférences permettra de soutenir l'hypothèse selon laquelle il existe également des valeurs de participation démocratique dans les pratiques délibératives informelles. Il convient d'examiner si ces formes de dialogue contiennent des ressources pour la participation et la réflexion qui sont pertinentes pour le dialogue social.

2.1. La palabre africaine : une conception du dialogue social

Cette section vise à identifier la palabre africaine comme une forme particulière de dialogue social. Une petite mais importante littérature nous aidera à découvrir la richesse de cette pratique traditionnelle africaine.

Un article rédigé par B. Atangana au bon temps de la négritude est le document le plus important qui nous permet d'explorer la signification de ce concept[1730]. Il sera complété par l'ouvrage de J. Chevrier qui est beaucoup plus descriptif[1731]. C'est une collection de contes, d'épopées, de chansons et d'autres histoires qui donnent un aperçu des genres de la littérature orale. Les récits sont aussi accompagnés d'un travail explicatif et critique permettant une connaissance complète de la palabre. Mais les écrits du philosophe J.-B. Bidima fournit une partie de sa signification[1732]. D'autres fragments de textes et d'articles, en provenance des auteurs tels qu'A. Zozime Tamekamta et E. Danblon nous permettront de saisir sa dimension politique[1733]. La littérature offerte par B. Bidima et A. Z. Tameka cherche

[1730] B. Atangana, « L'actualité de la palabre », In *Étude*, Paris, 4/1966, pp. 460-466.
[1731] J. Chevrier, *L'arbre à palabres. Essai sur les contes et récits traditionnels d'Afrique noire* (1986), éd. Hatier International, 2005.
[1732] J.-G. Bidima, *La palabre. Une juridiction de la parole, Paris, éd. Michelon, coll. « Le bien commun », 2015. Idem.*, « Postface : Démocratie et ironie », in *Théorie critique et modernité,* Paris, éd. De la Sorbonne, 1995, pp. 285-295.
[1733] A. Zozime Tamekamta, « La palabre et les mécanismes connexes. Contribution à l'enracinement de la paix dans l'Afrique actuelle », in *Thinking Africa,* NDR, n° 54, Nov. 2020, spéc. pp. 6-7(consacrées à la palabre : espace public, intelligence collective et cohésion sociale**)**.

à établir la palabre comme un paradigme de l'action politique, particulièrement de la gouvernance. Alors que E. Danblon abonde dans le sens de la rhétorique appliquée à l'universalité du langage.

Ce qui nous intéresse dans cette étude est d'identifier les éléments et les ressources qui peuvent être mobilisés pour le dialogue social. C'est pourquoi le travail est présenté de la manière suivante : la première partie se concentre sur le concept : sa définition, ses manifestations et ses procédures. La deuxième partie sera basée sur la perception de la palabre et, par conséquent, sur sa signification et ses implications pour le dialogue social.

2.1.1. La définition et les manifestations de la palabre

La palabre africaine est considérée comme une forme de négociation, une sorte de forum de discussion public idéal qui peut être mobilisé pour résoudre les conflits et rassembler les gens. Mais qu'est-ce que c'est ? De quoi s'agit-il ? Comment se manifeste-t-elle ? Toutes ces questions sont une attente pour ceux qui veulent en savoir plus. Notre travail consistera à répondre à cette quête de connaissances sur la palabre en la définissant et en décrivant ses manifestations.

2.1.1.1. Le concept « palabre »

Le palabre (n. f.: esp. : "*palabra*" : "mot"), signifie *"parole, dispute, bagarre"*. Dans un article court mais très significatif, B. Atangana explique que le terme "*palabre*" désigne un "*débat*", une "*affaire*", un "*conflit*"[1734]. Parfois, on rencontre l'expression *« arbre à palabre »* pour parler de cette forme de dispute et de négociation[1735]. C'est précisément par rapport au lieu où se tient le palabre. J. Chevrier parle de cet arbre majestueux, à l'envergure impressionnante, qui projette une ombre comme du *" lieu du discours et du logos "*, du *" lieu*

E. Danblon, « Rhétorique, universalité et ritualité. Réflexions à propos de la palabre », in A. O. Barry (dir.), *Discours d'Afrique,* Besançon, Presses universitaires de Franche-Comté, coll. : « Les Cahiers de la MSHE Ledoux », 2009, **p**p. 195-207. M. Detienne (éd.), *Qui veut prendre la parole ?* Paris, Éd. Seuil, 2003.

[1734] B. Atangana, *Loc. Cit.*, p. 461.

[1735] Cf. J. Chevalier, *L'Arbre à palabres. Essai sur les contes et récits traditionnels d'Afrique Noire (1986) , Hahtier International,* 2005.

de la parole et de l'écoute " pour la gestion collective du village. Mais la *"palabre"* ou le symbolique *"arbre à palabre"* peuvent également se dérouler dans un espace public. Dans tous les cas, il y a donc un débat et une discussion sous la forme d'un conflit entre personnes.

Il l'explicite autrement, en disant que le palabre est *« la réduction d'un conflit par le langage, c'est la violence prise humainement dans la discussion, soumise à l'action efficace de la toute-puissance de la parole »*[1736]. On retrouve chez A.Z. Tamekamta la confirmation de la signification de palabre comme un sentiment d'inimitié ou d'antipathie résultant d'un conflit, d'une lutte, d'une querelle entre eux ou plusieurs personnes, clans, villages ou communautés[1737]. Le caractère conflictuel, voire violent, des discussions est absorbé par la puissance de la parole qui apporte la solution au problème. La palabre est donc un refus de la violence physique (guères, bagarres ou autres coups de force). Elle est aussi une transformation de la violence "*brute*" et "*bestiale*" en sa domestication par des mots[1738].

En réponse à la violence, la palabre requiert une autre forme de violence. Celle-ci découle d'une obligation morale imposée par la conscience individuelle et collective, le sens du devoir et de la justice, l'ordre, la responsabilité, l'altérité et la convivialité. Par conséquent, le déclenchement de la violence, du conflit, oblige la société réunifiée à relancer le conflit, à réinventer la violence pour qu'enfin les belligérants et ceux qui les aident se décident à coopérer à sa réduction. Cette violence récitée ou réinventée est orientée vers la coopération, la réconciliation et le sens de la réciprocité. L'affirmation de la violence par les mots conduit ainsi à une réflexion et à une réinterprétation du conflit, puisque la communauté réunie en assemblée décide de collaborer à la violence verbale pour tenter de trouver une solution.

> J. G. Bidima reconnait en Afrique plusieurs palabres qu'il essaie de classifier. Il dit : *« En Afrique, on rencontre la palabre à tous les niveaux de la société civile, toute occasion étant propice pour faire advenir du sens par les mots. Il existe donc plusieurs types de " palabres irénique", tenues en dehors de tout conflit (...) et les " palabres agnostiques " qui font suite à un différend »*[1739].

[1736] *Ibid*. Voir aussi J.-G. Bidima, *La palabre. Une juridiction de la parole, Op. Cit.,* p. 10.
[1737] A.Z. Tamekamta, *Loc. Cit.*, p. 6.
[1738] F. Eboussi Boulaga, *Les Conférences nationales en Afrique Noire. Une affaire à suivre*, Paris, Karthala, 1992.
[1739] J. –G. Bidima, *Op. Cit.*, p. 9.

Selon cette classification, qui s'appuie d'ailleurs sur celle de F. Jacques, la palabre irénique se réfère à la palabre qui existe en dehors de tout conflit[1740]. Elle porte sur les discours occasionnels, qui donnent toujours lieu à des discussions quant à leur organisation ou leur déroulement. Bidima cite comme exemples la palabre lors d'un mariage ou d'une vente[1741]. La palabre agnostique est celle qui vise à réduire les conflits par le langage et qu'il inclut dans son analyse. Selon nous, les deux types peuvent être étudiés dans le contexte du dialogue social dans toutes ses composantes : le dialogue en tant que discussion sur des projets d'intérêt commun, qui n'ont rien à voir avec les conflits, et le dialogue en tant que négociation à la suite de litiges.

Comment alors se manifeste la palabre comme conflit réfléchie et orientée ?

2.1.1.2. Les manifestations de la palabre

Trois moments déterminent la palabre africaine : le moment de renseignement et d'information, la palabre elle-même, qui tient lieu des assises et du débat public, et le moment après la palabre, qui est matérialisé par le rituel[1742].

La prudence africaine exige de bien comprendre le problème avant de s'y intéresser. C'est pourquoi le *premier moment* précédant la palabre est consacré à la collecte discrète par les sages d'informations et de preuves de culpabilité ou d'innocence. C'est le moment d'enquêter et de consulter. Il a été décrit par J.-G. Bidima de la manière suivante :

> *« Avant la tenue de la palabre proprement dite, il y a des pré-palabres durant lesquelles les personnes s'estimant lésées s'ouvrent à un tiers jouissant d'une influence aussi bien reconnue par l'accusateur que par la personne mise. Chez les Beti (du Cameroun), cette plainte se fait en plusieurs moments dont l'avertissement (mbémé) et l'adjuration (évui sòn). Souvent une enquête discrète est diligentée par des médiateurs qui, par ruse et par expérience, arrivent à recueillir des informations des deux côtés. Chez les Gambala du Zaïre, ces médiateurs s'appellent ngenzi »*[1743].

[1740] F. Jacques, *« L'agon et l'Irène* », in Espace logique d'interlocution, Paris, P.U.F., 1985. Cité par J. –G. Bidima, Op. Cit.
[1741] Cf. J.-G., "Postface: Démocratie et ironie", in *Théorie critique et modernité*, Paris, éd. De la Sorbonne, 1995, pp. 285-295.
[1742] Cf. A.Z. Tamekamta, *Loc. Cit.*, p. 6.
[1743] J.-G. Bidima, *Op. Cit.*, p. 15.

La recherche de preuves est nécessaire dans la palabre de type agnostique parce qu'elle a pour but de soustraite la parole à l'arbitraire et de rétablir la vérité[1744]. Les preuves facilitent aussi la confrontation des arguments et la délibération[1745]. La recherche des preuves se fait par le recours aux oracles, au serment, aux ordalies, aux témoignages ou par l'exercice du duel judiciaire[1746].

Le *deuxième moment* de la palabre est celui de la confrontation. Le déclenchement de la violence par les mots interpelle la communauté, qui convoque *"tous ceux qui sont concernés"* par le problème : les membres de la famille, le village, le clan ou la tribu, selon l'ampleur du conflit. B. Antagana décrit comment le palabre se déroule :

> *« Les deux parties s'affrontent. Les sages, qui ont mené au préalable une enquête discrète, président. L'état de la question est très brièvement. Et c'est la confrontation des intéressés, ou de leurs « avocats ». La plaidoirie remonte très loin, le plus loin possible dans la genèse du conflit – où on peut toute l'histoire des familles – afin de montrer de quel côté se trouvent les torts. Les jugent l'interrogent, recouvrent parfois au proverbe ou à la devinette. On entend les témoins. Vient la délibération : les juges se retirent dans la brousse, où a lieu une répétition de palabre. Au retour, ils annoncent le verdict et la sentence »*[1747].

Dans ce paragraphe, la palabre est exprimée dans toutes ses procédures : enquête, débat et discussion.

Le palabre fait l'objet d'une convocation de l'Assemblée. Le pouvoir de convocation dépend de la composition de l'organisation communautaire et de la nature du conflit : les chefs de famille, les chefs de tribu ou le roi des communautés royales, comme le *naba* en burkina Fasso[1748]. La communauté est représentée de différentes manières. Les notabilités, composées des sages et des juges, entretiennent la discrétion[1749]. Ils disposent un certain nombre d'éléments du problème et sont des preuves qu'il faut vérifier par la confrontation des concernées. Ils s'abstiennent de toute influence pour donner libre cours au débat. Le fait qu'ils se soient abstenus d'exprimer une opinion témoigne de leur impartialité et de la neutralité de leur jugement. La parole est ouverte à toutes les parties. Toutes les procédés sont utilisés pour se rendre à l'évidence du problème : des « *interrogations* » et des « *devinettes* » puisqu'en Afrique, les non-dits sont encore plus expresses que les discours.

[1744] *Ibid*.
[1745] *Ibid*., pp. 17-18.
[1746] *Ibid*., p. 16.
[1747] B. Atangana, *Loc. Cit.*, pp. 461-462.
[1748] Cf. J.-G. Bidima, « Les juridictions : qui convoque qui ? », *Op. Cit.*, p. 14.
[1749] *Ibid*., pp. 14-15.

Les parties concernées sont les belligérants de l'affaire qui provoque le trouble. Ni l'auteur ni la victime ne sont nommés. Cela n'explique pas non plus le concept de présomption d'innocence. D'ailleurs, le concept de présomption d'innocence n'est pas pris en compte. Dans le cas de la palabre africaine, la faute est dénoncée, mais l'auteur ne porte pas la pleine responsabilité individuelle autant qu'il soit inculpé. De même, on ne peut pas savoir qui est la victime de l'acte. Toutefois, ceux pour qui le conflit est apparu sont le centre du problème, car ils sont eux-mêmes exclus de la communauté. Dès lorsque l'acte qui met en danger la vie en société est posé, cet acte entraîne l'auto-exclusion de la communauté. En d'autres termes, c'est l'ensemble de la communauté qui assume la responsabilité et déclenche les procédures de résolution des conflits. Cet aspect est un élément important qui distinguait la palabre africaine de la palabre européenne.

La palabre commence avec la « *confrontation des intéressés* » ou de leurs assistants[1750]. Elle fait installer un véritable débat, alimenté par des récits des faits, des témoignages, des plaidoiries, des objections et des contre-objections. Pise de manière globale, la palabre a une dimension épistémique et pratique qui demande d'être analyser.

D'un *point de vue épistémique*, chaque élément du discours entre en jeu pour donner un sens à la palabre. Les récits des faits, les témoignages et les transcriptions de procès font partie de l'élaboration d'un système linguistique[1751] qui vise non seulement à montrer son contexte mais aussi à éclairer les faits. C'est donc dans le récit des événements que les faits sont reconstitués[1752]. Ils mettent aussi en lumière les intentions cachées qui conduisent à l'action humaine. Ce qui est recherché, c'est d'évaluer si l'action est rationnelle. À cet égard, un seul récit ne donne pas non plus accès à la vérification des faits. Les différents témoignages ou versions d'une même histoire rendent possible cette fonction[1753].

La *plaidoirie* est la partie des arguments d'une partie ou d'un avocat dans laquelle elle (il) présente oralement les défenses et les demandes pour la personne[1754]. Elle consiste en un

---

[1750] B. Atangana, *Loc. Cit.*, pp. 461.
[1751] S. Mosès, « Émile Benveniste et la linguistique du dialogue », In *Revue de métaphysique et de morale*, n° 32, 4/2001, pp. 509- 525.
[1752] J. Bruner, *Pourquoi nous racontons-nous des histoires ? Le récit au fondement de la culture et de l'identité individuelle*, Paris, Pocket, 2005. *Idem.* « The Narrative Construction of Reality », in *Critical Inquiry*, vol. 18, no 1, 1991, pp. 1-21. R. John Searle, *La Construction de la réalité sociale*, Paris, Gallimard, 1998.
[1753] E. Danblon, « Le témoignage : vérité ou évidence ? », In J.-Ph. Schreiber (dir.), *Prosopopées. Sources Audiovisuelles en Histoire Contemporaine*, Université Libre de Bruxelles, 2004, pp. 53-66.
[1754] J. Chevrier, L'arbre à palabres. Essai sur les comptes et récits traditionnels d'Afrique noire (1986), Paris, éd. Hatier International, 2005.

exposé des faits, des arguments juridiques et factuels et des preuves susceptibles d'affecter le jugement. Le verbe correspondant est "*plaidé*", c'est-à-dire présenter la défense d'une personne. Les plaidoiries ont non seulement une fonction discursive mais aussi une fonction éthique. Ce qui est propre du discours polémique[1755], les questions, objections et contre-objections soulevées font partie d'un discours critique qui rend la vérité évidente[1756]. C'est donc dans cette conjecture entre contestation et réfutation, s'accroît la connaissance de la réalité[1757].

L'*aspect pratique et procédural* concerne la participation d'autres parties prenantes que les principales aux négociations. Les "*avocats*" et d'autres personnes jouent un rôle dans le témoignage. Ils interviennent non seulement parce qu'ils représentent les parties concernées, mais aussi parce qu'ils sont des membres de la société. Ils sont tout aussi concernés que les belligérants car l'ampleur du conflit dans la société aura un impact sur la vie sociale. La question de l'ordre, de la cohésion et de la paix sociale est donc une question existentielle pour chacun comme pour la société elle-même. Pour le respect des valeurs supérieures de la communauté, la participation de tous est obligatoire.

La question de la participation à la palabre a souvent fait l'objet de critiques. La palabre africaine a été attaquée pour sa nature misogyne. Marray, par exemple, dénonce un protocole spécial qui garantit le respect des anciens, alors que les femmes ne sont pas invitées et ne participent pas aux débats[1758]. Cette critique peut parfois être relativisée. Sur ce point, certaines femmes au statut particulier ont une réputation dans la palabre. En raison de cette réputation, elles participent. Parfois, des femmes sans ce statut particulier sont invitées à se faire entendre lorsque le sujet l'exige. S. Mamadou note que certaines d'entre elles ont une influence sur les décisions prises par les hommes, même si elles ne sont pas présentes[1759]. Certaines décisions ne sont pas prises sans consulter les femmes, qui jouent le rôle de conseillères discrètes. Pour notre part, l'absence de représentation directe des femmes dans la palabre est certainement due au système patriarcal des sociétés traditionnelles africaines.

[1755]G. Roellenbleck, *Le Discours polémique*, Paris, éd. J.-M. Place, 1985.
[1756]B. Atagana,
[1757] K. R. Popper, *Conjectures et réfutations. La croissance du savoir scientifique* (1963), Paris, Payot, 1985.
[1758] Murray, A. « Under the Palaver Tree: A Moratorium on the Importation, Exportation, and Manufacture of Light Weapons », in *Peace & Change*, n° 25(2), (2000)., 265-281.
[1759]S. Mamadou, "L'Arbre â Palabres : une Institution traditionnelle communale africaine", *AIFRIS*, Fiche Documentaire n° 4702 : https://aifris.eu/09ressources/clt_fiche.php?id_article=4702.

Cette situation est en train de changer en fonction de l'évolution actuelle[1760]. Leur présence dans les réunions et les débats n'est pas un problème aujourd'hui. Une chose est sûre : la liberté de parole et d'expression sous toutes ses formes est garantie aux participants de la palabre.

La délibération est une autre phase de la palabre. Elle ne concerne pas tous les participants, mais un petit nombre des anciens et les juges qui se tiennent à l'écart pour délibérer. Quand Atangana parle de la répétition de la palabre, il veut dire qu'il y a aussi un moment dans la procédure où il peut être revécu. En d'autres termes, même dans la phase de délibération, les résultats obtenus sont soumis à de sérieuses critiques de la part des membres du groupe des sages et des juges. Cela signifie que, après avoir écouté le public, ils débattent de l'opportunité de prendre telle ou telle position. La décision est prise sur la base d'une évaluation des arguments et des faits. Cela permet d'esquisser la décision adéquate. Au cours de cette discussion, on peut imaginer l'impact et les conséquences qui s'ensuivront. La sagesse africaine est donc fondée sur la prudence plutôt que sur la rationalité et l'objectivité des arguments avancés.

Selon B. Atangana, la palabre africaine se termine par des actes rituels qui accompagnent la mise en œuvre des décisions prises. Ils aboutissent à la réconciliation et à la réintégration des auteurs des conflits dans la société. Comment sont-ils présentés ?

L'auteur les présente de manière très succincte, en disant que le rituel sacrificiel comprend : le sacrifice des victimes (1 ou 2 chèvres, mais aussi des poulets pour d'autres société), leur immolation et enfin la communion[1761]. Ce rituel a tout son sens. D'abord, tout le monde est représenté dans l'acte de sacrifice. Cela signifie que personne ne gagne dans un conflit. Il existe une sorte de conscience de la culpabilité individuelle et collective. Car la victime concerne à la fois l'innocent, celui qui a raison, et celui par qui le conflit est introduit dans la société. Il ne s'agit pas d'un acte de réparation des torts ou de pardon, mais plutôt d'un redressement collectif des torts. Ensuite, le sacrifice donne lieu à une fête, la grande festivité, où "*la tribu réconciliée se réjouit de la paix retrouvée"*. Refuser de participer à ces "*agapes*" signifie être en désaccord avec le verdict. Quelle importance faut-il accorder à la palabre dans toutes ses manifestations et procédures ?

[1760] Cf. Supra, le genre dans le dialogue social
[1761] B. Atagana, *Op. Cit*., p. 462.

2.1.2. Les significations de la palabre en lien au dialogue social

La palabre africaine, longtemps exclue de la cartographie officielle et reléguée aux savoirs et pratiques indigènes, retrouve aujourd'hui son importance. Depuis B. Atangana avait proclamé sa pertinence en Afrique[1762], les écrivains qui l'ont étudié ont également rappelé la nécessité de revenir à ses principes et à ses valeurs. J.-G. Bidima va jusqu'à déclarer que l'Afrique a vécu des événements aussi difficiles que le génocide parce qu'il n'y a pas de palabres[1763]. S. B. Emmanuel Aliana adhère à cette idée en affirmant que les problèmes de l'humanité doivent être résolus, non pas en versant du sang par des guerres politiques ou par la volonté des dirigeants, mais en revenant à la pratique du dialogue et à ses valeurs[1764]. Cette importance est confirmée lorsqu'il place la palabre africaine est au cœur de la démocratie délibérative, le paradigme dominant de la politique contemporaine.

Mais la question est aussi de savoir : comment les palabres africaines peuvent-elles servir de recette au dialogue social ?

Nous allons explorer cette question en essayant de comprendre, premièrement, si la palabre est une version africaine du dialogue social, deuxièmement, si elle peut être une institution au service du social et de la gouvernance, et troisièmement, si la palabre africaine est démocratique.

2.1.2.1. Une authenticité africaine du dialogue social

La vision développée dans la présentation fait de la palabre est un mécanisme permettant d'articuler les luttes sociales avec le pouvoir de la parole afin d'atteindre une sorte de paroxysme d'harmonie, d'unité et de paix sociale. Lorsque les luttes, la violence, les divisions et les conflits font partie de la vie sociale, il est du devoir des Africains de

[1762] Ibid., pp.
[1763] J.-G. Bidima, Op. Cit., p.
[1764]S. B. Emmanuel Aliana, " (Re) penser la démocratie délibérative en Afrique à l'aune de la palabre africaine : une approche philosophique par la théorie des capabilités », in *Afrique et développement*, Vol. XLI, n° 2, 2016, pp. 23-46 (spéc., p. 27).

rechercher constamment l'unité, la fraternité et la solidarité. C'est l'une des constantes de cette recherche. Elle est exprimée en ce terme :

> *« L'expérience de la Communauté, qui n'est autre celle des hommes qui la constituent, est donc l'expression sociale de cette lutte ; elle part d'emblée d'une situation de division et de conflit (...). Mais s'il est vrai que l'harmonie et l'unité ne sont pas données (...), le désir de celles-ci doit animer quiconque s'engage dans le dialogue »*[1765].

Le palabre est une nécessité pour maintenir l'harmonie, l'unité et la paix sociale malgré les épreuves quotidiennes de la violence et des conflits. Elle apparait comme l'expression authentiquement africaine. Car B. Atangana dit à cet effet :

> *« Tant qu'on n'est pas capable de se faire à l'idée d'une réconciliation possible, on renonce à la palabre, on renonce au dialogue, on se tait et on reste chez soi. Cela signifie, au fond, qu'on opte pour la violence. Ainsi en venir au dialogue, c'est retourner la violence contre la violence implique la ferme décision d'aboutir coûte que coûte à la communion avec ceux dont maintenant on se trouve séparé ; risquer le dialogue, c'est retourner la violence contre la violence et n'avoir de cesse qu'elle ne soit vaincue »*[1766].

La réconciliation et la communauté sont les principaux objectifs que l'on cherche à atteindre dans la palabre africaine. Nos sociétés africaines sont des sociétés communautaires où les principales valeurs sont l'harmonie, l'unité et la solidarité entre les membres. Mais comme le précise B. Atangan, il n'y a donc pas de *"solidarité mécanique"* ou d'*"harmonie toute faite"*. Comme il y a toujours des palabres (violence et combats), ces valeurs (unité, fraternité, solidarité) sont loin d'être données. Ils constituent des valeurs idéales auxquelles nous aspirons sans les atteindre pleinement.

Mais la question est de savoir si la poursuite de ces valeurs - unité, fraternité, solidarité, communauté et réconciliation - ne se fait pas sur la base d'une restriction de la liberté des personnes ? N'y a-t-il pas une sorte de totalitarisme de groupe, comme on le voit dans les sociétés communautaires, qui limitent les libertés individuelles ?

Il existe une liberté de participer ou non à la palabre mais aussi la liberté de s'exprimer, de dire son opinion sans être inquiété.

[1765] B. Atangana, *Loc. cit.*, p. 463.
[1766] *Ibid*., p. 643.

La palabre africaine, comme toute expérience sérieuse de dialogue, se caractérise aussi par la liberté et la franchise dans la confrontation[1767], car les fausses politesses sont éliminées et la vérité est dite en face. Cette liberté est exprimée de telle sorte qu'il y a une certaine *"virulence qui donne l'impression d'exagération, d'une accusation injuste et condamnatoire contre les autres"*[1768]. Mais ce n'est pas quelque chose pour les Africains si l'on prend au sérieux la décision de tous ceux qui participent à la palabre. Ce n'est que dans la recherche de la vérité que l'on peut entendre la confrontation.

Ce qui reste original dans la palabre africaine, c'est aussi le sentiment de victimisation qui occulte le débat et la réflexion[1769]. L'Africain n'attend pas simplement que le verdict tombe et qu'il n'y ait aucune autre possibilité d'éradiquer le problème. Il y a encore des séquelles de la violence et des blessures dans les relations. A cet égard, la palabre africaine diffère de la palabre européenne. La meilleure façon de résoudre des questions aussi complexes que celles qui concernent les ménages ou les communautés endogènes n'est certainement pas le recours au contentieux (au sens moderne du terme). Cela se reflète dans ce que déclare B. Antagana lorsqu'il dit :

> *« Ce n'est pas parce que la justice a été rendue, parce que le coupable est reconnu et puni que tout est fait. Voilà pourquoi la palabre ne finit pas par la justice rendue, mais bien par le sacrifice »*[1770].

La signification du sacrifice est révélée lorsque, à la fin de la palabre, on entend une complainte générale. La prise de conscience de la culpabilité individuelle et collective conduit à un acte de réparation. Ceux qui ont commis un conflit - aussi bien celui qui a eu tort que celui qui a eu raison - ont tous deux tort d'avoir perturbé la communauté. Les autres membres de la communauté se reprochent de ne pas avoir été capables de maintenir l'harmonie et la coopération ou d'avoir laissé les causes de la violence se développer au sein de la société. Le sacrifice - immolation d'animaux - symbolise le sacrifice de soi. C'est donc le principe de compensation qui est en jeu, rétablissant le principe de réciprocité qui est une condition préalable à une vie sociale saine.

Les conflits et la violence laissent des blessures qu'aucune justice au sens moderne du terme ne peut combler. C'est ce qui peut expliquer aujourd'hui les difficultés que la justice

---

[1767] *Ibid*., p. 464.
[1768] *Ibid*.
[1769] *Ibid*., pp. 464-465.
[1770] *Ibid*., p. 464.

moderne peut avoir en restant distante dans la vie des Africains. Le juge peut penser avoir résolu les problèmes, mais la frustration d'avoir perdu le procès ou la conviction de l'avoir gagné continue d'alimenter la haine et la division. Cette logique est incapable de résoudre les problèmes d'une famille ou d'une communauté dont les membres veulent vivre ensemble. C'est pourquoi les sociétés africaines ont trouvé leur formule pour résoudre les problèmes en profondeur.

Il apparaît dans la description de la palabre qu'elle est l'expression authentiquement africaine du dialogue sociale.

2.1.2.2. Une institution au service du social et de la gouvernance

L'idée de la palabre comme institution traditionnelle africaine au service des objectifs sociaux et de la gouvernance en Afrique a été développée par des auteurs tels que S. B. E. Aliana dans son lien entre la palabre/le dialogue et la gouvernance, et M. Belle Baldé qui insiste sur son rôle pédagogique[1771].

En repensant la démocratie délibérative en Afrique, Aliana s'appuie sur les liens entre la palabre et le dialogue africain pour établir sa fonction dans la gouvernance. Il trace les liens entre la palabre africaine et le dialogue en identifiant les éléments essentiels : le sens, les principes de base, les manifestations et les objectifs poursuivis.

Dans son sens le plus approprié, la palabre est un mode de gestion du pouvoir qui assure l'interdépendance entre les institutions et les acteurs de toutes les sphères d'activité et de différentes couches sociales[1772]. Son analyse montre que la gouvernance est pertinente car elle vise une plus grande transparence dans l'exercice du pouvoir, la responsabilisation des acteurs, l'efficacité de l'action et la cohésion sociale[1773]. Or, la palabre africaine désigne aussi des assemblées où l'on débat librement sur des questions à caractère social et où l'on prend des décisions importantes concernant la société. Il conclut donc que la palabre est la forme originelle de gouvernance.

[1771] M. Bella Baldé, *Démocratie et éducation citoyenne en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2008.
[1772] *Ibid*., pp. 27-28.
[1773] *Ibid*., p. 27.

Selon les principes de base, le dialogue est un espace où s'expriment les opinions différentes et s'organent les débats contradictoires et un mécanisme de discussion, de négociation et d'arbitrage. Ce n'est pas le contraire dans la palabre africaine qui aussi est une tradition de parole[1774]. Elle est reconnue être le lieu où les gens s'expriment librement sur les questions de société. C'est l'espace où les citoyens peuvent trouver la possibilité de se plaindre et de régler leurs différends sans qu'aucune partie ne soit lésée. La palabre est donc un antidote, un remède radical aux conflits vicieux, car les échanges verbaux sous forme de discussion permanente et âpre proposent une dramatisation du conflit afin d'arrêter la violence[1775].

Dans sa manifestation, cette palabre peut être comparée à un dialogue social ou à un débat public en cours. Aliana le décrit comme une sorte de forum ou d'assemblée où les décideurs politiques, les citoyens ordinaires et les associations paysannes discutent ensemble des problèmes de la société et où ils prennent les décisions les plus importantes concernant les politiques publiques de la ville[1776]. C'est aussi le lieu où se règlent les conflits entre individus, villages et communautés. La palabre combine donc dans tous ses processus les principes du dialogue avec des mécanismes de consultation et de prise de décision conjointe[1777].

Nous pouvons maintenant comparer la palabre à la gouvernance dans sa forme actuelle en tant qu'ensemble de règles, de procédures et de comportements qui affectent l'exercice du pouvoir[1778]. Il s'agit d'une forme d'organisation sociale, comparable à l'idéologie dominante en Afrique, qui repose sur le principe du collectivisme, un système économique basé sur la propriété des moyens de production. Le collectivisme exigeant l'entraide et la primauté des membres de la communauté, la philosophie qui se dégage de ces discussions est cohérent.

La palabre est un exemple de philosophie sociale africaine, dans la mesure où elle cherche à promouvoir le consensus entre les membres d'une communauté et la discussion sur

[1774] *Ibid*., p. 29.
[1775] *Ibid*., p. 30.
[1776] *Ibid*., p, 29.
[1777] Voir notre étude des mécanismes du dialogue social ; supra, pp. 105-134.
[1778] Aliana, *Loc. Cit.*, p. 27. Ici, Aliana utilise tout le sens institutionnel ; voir Libre *Blanc de la commission des Communautés européennes*, 2002, p. 9 et celui de G. Stocker, 1998, pp. 20-21.

des questions qui les concernent. Les études historiques, sociologiques et anthropologiques ont fourni une grande partie des questions abordées. Ce sont des problèmes qui sont liés à une vie conjugale difficile (voir les divorces), aux meurtres qui peuvent entraîner le blocage des villages, aux catastrophes naturelles (sécheresse, famine ou maladies endémiques), aux conflits professionnels (éleveurs et agriculteurs) ou aux conflits fonciers, qui sont les plus récurrents, etc. Ces problèmes sont de nature sociale et soulèvent des questions sur la coexistence et la façon dont les gens s'organisent pour les résoudre. Il ressort clairement de ces palabres que les décisions et les accords obtenus sont le résultat de discussions, de négociations et de médiations approfondies entre les parties. Ils sont élaborés en consultation avec tout le monde, de sorte qu'ils sont rarement remis en question. C'est pourquoi la palabre est possible dans le cadre de la palabre africaine.

Comme décrit, la palabre fait partie de la gouvernance car elle a pour but d'organiser la société et de renforcer la cohésion sociale. Les événements importants tels que les mariages, les baptêmes, les dédicaces et les funérailles sont organisés et conclus au cours des discussions. Le palabre est mêlé à l'organisation politique lorsqu'il est utilisé pour la prise de décisions qui ont un impact sur le pouvoir traditionnel ou les chefs.

La palabre crée l'unité et veille à ce que la société reflète l'ordre plutôt que le désordre[1779]. Il facilite un espace de discussion où le discours, basé sur des codes et des réseaux, est le lieu de la coexistence humaine[1780]. L'élaboration de cet espace de discussion implique, comme le dit Lefort, la création du sens et la mise en scène des relations sociales[1781]. Le palabre définit ainsi le cadre de l'espace social à travers les présentations qu'il a de lui-même.

Il est en définitive le lieu de l'éducation, de la formation ou le lieu où l'apprentissage est produit, distillé et diffusé. Car c'est le lieu où les connaissances sont partagées et approfondies à travers des récits et des événements historiques qui ont façonné la vie de la société. C'est une institution éducative dans la mesure où elle inculque aux plus jeunes les codes de conduite sociaux et le respect des interdits afin d'éviter.

[1779] Bidima, *Op. Cit.*, p. 44.
[1780] *Ibid*., p. 45.
[1781] Cl. Lefort, Essais sur le politique, Paris Seuil, 1986, p. 287. Cité par J. G. Bidima, *Op. Cit.*, p. 45.

2.1.2.3. Un paradigme de la démocratie africaine

Dans *La palabre. Une juridiction de la parole*, J.-G. Bidima présente la palabre comme un espace public de discussion[1782]. Dans cette présentation, le palabre met en scène les valeurs de la démocratie : *dissensus, tolérance et unité*, le tout aboutissant à la consolidation du *lien social*. L'auteur déclare explicitement :

> *« La palabre – entant que dialogue interrompu – donne corps au dissensus dans l'espace social pacifié, elle fixe la limite entre tolérance pacifié, elle fixe la limite entre la tolérance et l'intolérable permet d'évaluer le lien, et consolider »*[1783].

La palabre, qui est essentiellement un mouvement visant à mettre fin à la violence par des discussions animées, ne peut qu'encourager la dissidence. Dans le langage contemporain, le dissensus est l'une des valeurs de plus en plus défendues en démocratie, car il est ouvert à la tolérance et au respect des opinions d'autrui[1784]. C'est cette contradiction qui est observée dans le débat et qui se manifeste dans les différentes manières de voir la même réalité. La palabre se caractérise ainsi fondamentalement par le fait que, dans le même espace public, il existe différentes expressions et opinions sur le sujet débattu.

J. G. Bidima poursuit, en disant :

> *« De la palabre consensus on passe à la palabre-aporie qui en même temps exhibe les symboles fondateurs d'une société, met également en scène les malentendus à leur propos. Plutôt que l'harmonie, c'est la palabre est génératrice de « compromis, d'entente provisoires qui respectent les spécificités et l'altérité »*[1785]

Le consensus de la palabre est considéré comme le stade où chacun accepte la palabre dans le respect de l'altérité et la fidélité au lien social. Le palabre-aporie est la phase où le conflit est suspendu. Dans cette dernière phase, l'idée de tolérance est développée. Il ne s'agit pas de la tolérance passive du "*laissez-faire"*, hésitant à toucher aux préjugés de chacun. Cette tolérance est un évitement de la réalité. D'autre part, la palabre permet une tolérance active, où la rencontre se fait dans une perte de soi, dans l'expérience d'un déchirement de ses propres racines économiques, politiques et idéologiques. Nous pouvons comprendre ici que

---

[1782] *Ibid*.., pp. 37-45.
[1783] *Ibid*., p. 37.
[1784] Cela nous ramène souvent à l'hypothèse d'une revalorisation de la dissidence en démocratie, une thèse qui a été élaborée plus haut ; cf. *supra*, pp. 351-356.
[1785] *Ibid*.

l'intolérant et le tolérant passif se préservent et se sauvent pour ne pas perdre une partie d'eux-mêmes.

J.-G. Bidima se réfère ici à G. Bataille, pour qui *"les hommes ne sont jamais unis entre eux que par des larmes ou des blessures"*[1786]. Cela montre que la question de la validité dans le dialogue conflictuel implique une révision du concept de compréhension et donc du statut de la connaissance[1787]. Il explique que la situation réelle de la communication est elle-même conflictuelle dans la mesure où l'on parle de manière limitée. Il n'est possible de parler ensemble que si nous reconnaissons mutuellement notre faillibilité et nos limites. Reconnaître la possibilité de se tromper et de changer d'avis apporte une paix temporaire dans l'arène politique et renforce la confiance des citoyens[1788]. Elle permet de résoudre les problèmes en toute sécurité et de mener un débat honnête.

De cette manière, le palabre encourage les personnes concernées à repenser les problèmes du contexte social. À ce niveau, J.-G. Bidima dévoile l'importance de la question du lien social en Afrique, lorsqu'il s'agit de poser un problème politique. Il le dit ainsi :

> *« On ne peut édifier un Etat démocratique, promouvoir l'avènement d'un sujet de droit et concevoir un projet de société, si on ne répond pas d'abord en Afrique à cette question du lien [social] »*[1789]

La question du lien social se pose dans un espace public où il est possible de discuter. Cet espace public n'est pas destiné à obtenir un consensus mou. Parce qu'une palabre se crée. Elle est un espace qui relie et sépare sur certaines questions. C'est un espace pour des voix multiples sur ce qui semble être la vérité, un espace qui, en fin de compte, relie et divise les hommes, selon les mots de H. Arendt. Ce n'est cependant pas plus grave, car les écarts et divergences observés ne sont pas de nature à rompre le lien social. Elles permettent de résoudre les malentendus, les erreurs et même les manquements qui ne contribuent pas à la construction d'une vie commune.

Cette analyse nous permet de confirmer que la palabre présente les caractéristiques d'un authentique dialogue social, d'une institution au service de la société et de la

[1786] *Ibid*.
[1787] *Ibid*., p. 41.
[1788] *Ibid*., p. 43.
[1789] *Ibid*., p. 44.

gouvernance et d'un modèle de démocratie participative et délibérative. Comment alors mobiliser les ressources spécifiques dont dispose la palabre pour le dialogue social ?

Selon A. Z. Tamekanta, la palabre peut en fait être un moyen de dialogue social, car c'est un moyen d'adopter des décisions importantes et un moyen de résoudre des conflits[1790]. Dans le contexte africain, elle va au-delà de la loi de rétribution fondée sur la justice. À cet égard, la palabre africaine est une ressource particulière pour le dialogue social, en tant qu'elle stimule l'échange mutuel en restaurant la confiance dans la parole donnée. C'est pourquoi, elle est perçue comme une négation de la haine, voire de la vengeance, qui est à l'origine du conflit infernal. La palabre restaure l'harmonie, l'unité et l'équilibre des communautés, par le pouvoir de la parole, parce qu'elle combine à la fois le code, un ensemble de règles, et le réseau, une chaîne de relations et de médiation.

2.2. Des pratiques de participation et de délibération

Les pays africains ont inventé ce qu'on pourrait appeler des formes de consultation et de débat démocratique dont on se souvient encore. Il s'agit de conférences nationales souveraines et de forums démocratiques comme l'agora grecque, où le peuple représenté discute et examine les problèmes du pays et prend des décisions. Ces expériences démocratiques peuvent être mentionnées et étudiées comme des initiatives pouvant motiver le travail de participation et de discussion dans le dialogue social. Afin de ne pas être trop extensif, nous avons choisi d'étudier deux cas d'expériences constructives : la Conférence souveraine du Bénin et le Forum de Bangui. Pourquoi avons-nous choisi ces cas ?

C’est parce que le modèle béninois a façonné les Conférences nationales en Afrique francophone, notamment sur la question de la souveraineté de sa plénière, la stratégie des parties prenantes et les résultats obtenus. Sa réussite est sans doute due à des expériences antérieures, des conférences des cadres tenues régulièrement (1979) par le pouvoir pour faire l’évaluation de sa politique. Sa particularité est qu’elle ne s’arrête pas seulement à son

[1790] A. Zozime Tamekamta, « La palabre et les mécanismes connexes. Contribution à l’enracinement de la paix dans l’Afrique actuelle », *Thinking Africa,* NDR, n° 54, Nov. 2020.

caractère purement consultatif mais au débat dont les résultats entraînent la soumission de tous. Il s'agit d'un véritable état-généraux de Rousseau qui édite les lois pour tous.

2.2.1. Les conférences nationales. Le cas du Bénin.

Entre 1990 et 1991, des conférences nationales ont été organisées dans les pays africains francophones. Le Bénin a été le premier en 1990, suivi du Gabon, du Congo, du Mali, du Togo, du Niger et du Zaïre, l'actuelle République démocratique du Congo[1791]. Au cours de la même période, des groupes d'opposition ont demandé des conférences nationales en RCA, au Cameroun, à Madagascar, au Burkina Faso, en Mauritanie et plus tard au Tchad.

Contrairement à d'autres pays, la Conférence nationale au Gabon n'est pas souveraine, car elle est contrôlée par l'exécutif. Cependant, elle a permis l'introduction du multipartisme et la préparation des élections. Le Mali organise la conférence dans les situations de transition militaire menant à des élections libres et transparentes. La conférence a conduit à l'adoption d'une nouvelle constitution, d'une loi électorale et d'une charte des partis politiques. Au Zaïre, la conférence a été régulièrement suspendue alors qu'elle était déclarée souveraine.

L'institution des conférences nationales est connue comme un instrument vers la transition démocratique qui se fait par des réformes politiques qui rendent possible la passation pacifique du pouvoir. Dans certains cas, les anciens régimes ont conservé le pouvoir en manipulant la conférence ou en fraudant dans les élections. Dans d'autres cas, l'opposition a gagné au moins à court terme.

Mais comment se sont déroulés les CNS ? Cette question nous permet d'étudier les procédures de déroulement et les aboutissements de ces assises.

[1791] Bénin du 19-28 février 1990 ; suivi de Gabon, le 1er mars au 19 avril 1990 ; Congo du 25 février au 10 juin 1991, Mali en août 1991 ; Togo du 8 juillet – 28 août 1991 ; Niger, du 29 juillet au novembre 1991 ; Zaïre, 7 août 1991 au 17 mars 1993 et le Tchad, 15 janvier au mars 1993.

2.2.2. Les conditions préalables de participation

L'année précédant les conférences, la crise au Bénin a atteint son apogée : émeutes, grèves intensifiées, touchant tous les groupes sociaux : étudiants, enseignants, travailleurs de la santé. Cette situation est un symbole de l'insécurité sociale[1792]. La répression et les arrestations ont atteint leurs limites. Par ailleurs, on note la détermination des populations à résister à un régime politique qui ne les favorise pas. Les manifestations populaires et fréquentes ont conduit le gouvernement de Kérékou à revoir sa position et à accepter un dialogue avec les forces vives du pays. Il doit alors se soumettre à l'opinion publique et accepter qu'une conférence nationale soit organisée pour discuter des options politiques dans ce pays[1793].

Aucune rencontre n'est possible si certaines conditions ne sont pas remplies, notamment parce que le régime était oppressif. Ces conditions préalables nécessaires à la participation de tous à ces rencontres nationales sont : la part du gouvernement dans l'amnistie générale, en affirmant que la coopération avec les exilés est une des solutions ; l'ouverture d'un système multipartite, mettant fin aux assises qui ont longtemps été un mode de gouvernement[1794]. Les tractations pour le retour des exilés politiques témoignent de l'acceptation et du respect de la divergence points de vue. S'ils sont contraints de quitter le pays, c'est parce qu'ils ne partagent pas la même idéologie politique que le pouvoir en place. Tout comme dans les pays où la démocratie est imposée par la guerre, des conditions minimales sont nécessaires pour que la conférence puisse avoir lieu et que chacun puisse s'exprimer librement[1795]. Il ne suffit pas de renoncer au Parti communiste et de proclamer l'ouverture d'un système multipartite pour convaincre. Les opposants craignent un rafistolage qui ne peut pas résoudre les problèmes.

[1792] F. Eboussi Boulaga, *Les Conférences Nationales en Afrique. Une affaire à suivre*, Paris, éd. Karthala, 2009, p. 59.
[1793] *Ibid*., p. 59.
[1794] *Ibid*., p. 60.
[1795] Des pays comme le Mali, le Niger et le Tchad sont entrés dans la transition par des coups d'État militaires. Il s'agit de cas où l'état d'urgence existe et où la liberté d'expression et de protestation n'est pas encore garantie.

Comment la conférence peut-il avoir lieu s'il n'y a pas de confiance mutuelle entre les parties ? La confiance est un élément essentiel de la consultation et de la discussion. C'est le sentiment qu'on a de s'exprimer sans être inquiété, d'être écouté et de recevoir des messages d'autres personnes qui vous intéressent.

Le gouvernement prend des mesures pour montrer qu'il est prêt à rétablir la confiance du public. La première action est de vaincre le gouvernement. La formation rapide d'un nouveau gouvernement permettra de dissiper les sentiments et la méfiance qui se sont accumulés au fil des ans sous le régime dictatorial. Des hommes de rigueur, des personnalités fortes, compétentes et ambitieuses, ont été choisis pour intégrer le gouvernement[1796]. Le deuxième élément est de se montrer disponible de dialoguer avec tous le monde sans exception. Les prisonniers politiques et d'opinion sont libérés. Parmi les exilés, les personnes condamnées à mort par contumace peuvent revenir. Des pourparlers ont été entamés avec les syndicats pour améliorer l'atmosphère.

2.2.2.1. Les principaux acteurs

Lorsque l'on parle des acteurs de la conférence nationale en Afrique, il est impossible d'ignorer les acteurs politiques internationaux (la communauté internationale ou les donateurs) dont le rôle est également nécessaire dans la vie politique interne d'un pays. Mais nous voulons nous mettre d'accord sur les acteurs internes, sur les défis liés à leurs intérêts spécifiques, et sur les possibilités de trouver, à travers une négociation, un idéal pour la vie économique, politique et sociale.

Les principaux acteurs sont, d'une part, le peuple pour lequel et au nom duquel le débat est mené, et, d'autre part, les forces vives et les personnes intermédiaires qui jouent de la médiation[1797].

Le peuple est le principal acteur de la conférence nationale. Il représente masse des anonymes qui remuent le ciel et la terre pour trouver à manger, à lotir, se vêtir, se soigner,

[1796] *Ibid.*, p. 60.
[1797] *Ibid.*, pp. 34-30.

élever leurs enfants, enterrer leurs morts[1798]. Avec des mots forts empruntés à la pensée de M. Foucault, F. E. Eboulaga tente de dessiner l'image d'un peuple qui est la somme de la résistance aux projets totalitaires[1799]. C'est dans ce peuple que l'on trouve l'âme de la révolte, le foyer de toutes les rebellions, loi pure du révolutionnaire. Ce sont les personnes dont la résistance, *" possible, nécessaire, improbable, spontanée, sauvage, solitaire, concertée, violente, irréconciliable, compromettante, intéressée ou sacrificielle (...), ne peut exister que dans le champ stratégique du rapport de force "*. C'est aussi ce peuple qui, pour survivre, ne se lasse pas de s'engager dans *« ces négociations épuisantes et sans cesse recommencées avec l'adversité, contre elle, pour parvenir à la moindre opération, la plus petite démarche, faire la plus petite course »*[1800]. À travers le concept de l'adversité, nous voyons le pouvoir qui veut tout contrôler, surveiller et investir toutes les procédures de la socialisation et de la personnalisation de toute espace et qui envahi l'imaginaire de tout et chacun. C'est donc ce peuple, composé de toutes les couches que les délégués représentent et au nom duquel ils prétendent discuter. L'enjeu est pour ce peuple de trouver le chemin de la paix afin de se réconcilier.

Les forces vives de la nation constituent un deuxième type d'acteur au sein de la conférence. Elles sont partagées entre les forces de résistances au projet démocratique et les forces pro- démocratiques.

Les forces de résistance sont composées des caciques du gouvernement et les dirigeants du parti communiste-léniniste au pouvoir. Ceux-ci ont l'avantage du pouvoir et des acquis qu'ils ne veulent renoncer malgré que le temps ne leur a pas été favorable. Ils s'opposent au projet de démocratisation des sociétés béninoises. Ils sont mus par ce que J. -F. Bayard appelle la « politique du ventre » et ne se souciant d'aucun intérêt du peuple[1801]. Leur

---

[1798] *Ibid*., p. 34.

[1799] Cf. M. Foucault, *La volonté de savoir*, Paris, Gallimard, 1976, pp. 125 et sq. Cité par J.- F. Bayard, *Le politique par le bas en Afrique noire*, Paris, Karthala, 1992, pp. 39-40 ; adde : F. Eboussi Boulaga, *Op. Cit.*, pp. 34-36.

[1800] *Ibid*. p. 34.

[1801] Cf. J.-F. Bayard, *L'État en Afrique. La politique du ventre*, Paris, Librairie Fayard, coll. : « L'espace du politique », 1989. Selon les commentaires de Diaw, cette "politique du ventre" caractéristique de l'héritage colonial repose sur des réseaux de clientélisme et de redistribution - eux-mêmes créateurs d'inégalités - où les stratégies des patrons de réseaux visent à capter et à accumuler des richesses ; M. C. Diaw, « Le ventre et la politique. Que faire d'un nouveau paradigme africaniste », in Anthropologie *et Sociétés*, vol. 16, n° 2, 1992, p. 162-165.

penchant pour des intérêts particuliers crée une crise de confiance et une méfiance quant à leur réelle volonté d'entamer le dialogue.

Les pro-démocrates sont des groupes de personnes qui ne partagent pas l'idéologie et la façon de gouverner des dirigeants actuels. Ils espèrent un changement. La conférence nationale leur donne l'occasion d'influencer ce changement[1802]. Parmi les démocrates, il y a la diaspora[1803]. Les régimes autoritaires en Afrique, et au Bénin en particulier, ont en effet conduit à l'exil dans le monde entier. Ayant connu les luttes de pouvoir, ces opposants au régime en place sont un poids et une influence incontournables pour la démocratie. Certains d'entre eux sont encore rancuniers, tandis que d'autres ont mené des actions et formé des alliances dans le but de renverser le gouvernement. D'autres encore sont des condamnés. La conférence offre ainsi une opportunité de dialogue et de réconciliation entre les opposants et le régime au pouvoir[1804].

2.2.2.2. Le statut de la conférence nationale

Les conférences nationales étaient présidées par un *présidium* composé d'un animateur et de membres. Dans certains pays, les médiateurs sont de préférence religieux (par exemple, au Bénin et en République démocratique du Congo), où des personnes ecclésiastiques sont élues. Dans d'autres pays, ce sont les hommes qui font preuve d'équilibre, de modération et de persuasion qui évitent les tragédies[1805]. Le choix des personnages est également motivé par *" des personnalités d'envergure qui n'ont pas été associées à des méfaits passés "* et qui sont au-dessus de *" tout soupçon de complaisance "*[1806]. Il faut non seulement un juge impartial, mais aussi des personnes de pleine moralité qui ne sont pas prisonnières de l'histoire. Il s'agit d'un choix répondant aux critères d'équilibre, de confiance, d'ouverture et d'humanité"[1807].

Le Bureau est l'organe suprême de la Conférence : son rôle est de réguler et de modérer les débats. Une direction composée d'hommes expérimentés, capables de prendre du

[1802] F. Eboussi Boulaga, *Op. Cit.*, p. 39.
[1803] *Ibid*., p. 37-39.
[1804] Ibid.,p. 37.
[1805] *Ibid*., p. 71.
[1806] *Ibid*.
[1807] *Ibid*., p. 72.

recul. Les anciens chefs d'État encore en vie, Ahonadegbé, H. Manga et Zinsu, sont rattachés au Bureau pour assurer l'unanimité des participants. Le Bureau de la Conférence est chargé de présider et de modérer les débats et de proposer les conclusions nécessaires. Mais des questions se posent quant au statut de la Conférence : s'agit-il d'un organe de décision suprême ou d'un organe consultatif ?

Après l'élection du Bureau, une proposition a été faite : *"La Conférence nationale proclame sa souveraineté et la suprématie de ses décisions"*. Cette phrase d'A. Hountonji, un médecin *"sans génie politique"* selon F. Eboussi Eboulaga[1808], a dominé le débat au début de la conférence. Il n'a pas été inclus dans le règlement intérieur, qui est la norme dictant les procédures de la Conférence. La question de la souveraineté de la conférence s'est posée en raison des jeux d'intérêts et des obstacles rencontrés aux cours des assises : les caciques du parti de l'unité ont refusé de parler de multipartisme. Une certaine ingérence des partisans du seul parti au pouvoir.

De quel droit la Conférence peut-elle proclamer sa souveraineté ? Cette question a donné lieu à un débat entre partisans et adversaires de la souveraineté de la Conférence nationale. Ces derniers, composés de membres du gouvernement et d'un parti unique, estiment que la Conférence n'a pas la compétence de prendre des décisions considérées comme souveraines. Ils avancent deux raisons, l'une est fondée sur le droit et estime que la Conférence n'est pas légale, l'autre est morale : proclamer la souveraineté de la Conférence est une porte ouverte au désordre. Le débat s'est enlisé et semble bloquer la progression de la conférence. Il a fallu l'intervention du président Kérékou lui-même, qui a rappelé en paroles et en actes qu'il ne s'agissait pas d'une assemblée constituante et qui, en même temps, a mis en garde contre un coup d'État[1809], affirmant que le départ du gouvernement actuel pourrait conduire au désordre[1810]. D'autre part, selon son discours, la plénière devrait mettre en place un organe chargé de rédiger une constitution, qui serait soumise à des référendums et préparerait les futures élections. Aucun calendrier n'est fixé pour la transition, qui doit prendre fin avec l'adoption de la constitution démocratique et les élections présidentielles et parlementaires, et un nouveau gouvernement doit être proposé par voie de consultation.

[1808] *Ibid*.
[1809] Lors du débat sur la souveraineté, les membres du gouvernement et les dirigeants du parti au pouvoir ont exprimé leur indignation à l'idée que la suprématie de cette institution puisse être proclamée. Ils l'ont décrit comme un coup d'état civil ; cf. p. 79.
[1810] *Ibid*., p. 75.

La souveraineté de la Conférence peut se justifier par l'historicité même de la démocratie, lorsque les Grecs, réunis dans l'agora, prenaient des décisions qui s'imposaient à tous[1811]. Elle a une légalité de fait et donne aux participants la légitimité de décider librement des affaires du pays. Il est nécessaire d'avoir accès à une concurrence libre et publique sur la base d'un droit procédural formel et consensuel[1812]. La légitimité ou l'autorité de la Conférence nationale sera fondée sur un consensus sur la base du mandat contenu dans le cahier de charge. F. Eboussi-Boulaga justifie encore cela en disant que l'exigence de la souveraineté de la Conférence et de la suprématie de ses décisions dans ce contexte signifie exiger le passage de la parole à l'acte, de la volonté à l'action, sans interrompre la continuité, sans laisser l'exécution à un organe autonome qui choisit le temps, les dates et les conditions, et qui juge si c'est approprié[1813].

Ainsi, la petite phrase d'un médecin, non expérimenté, a été adaptée par vote à main levée et fait désormais partie de l'histoire juridique et de la jurisprudence des conférences nationales africaines. La souveraineté et la suprématie de la Conférence lui permettent de se consulter sans aucune autre institution, et ses décisions sont contraignantes et s'imposent à tous. Les décisions prises lors des conférences nationales seront donc contraignantes pour les organes à mettre en place : le comité national de transition, basant sur la charte de transition issue, élabore une nouvelle constitution, loi fondamentale du pays[1814].

2.2.3. Le déroulement

Les débats ont été sérieux et marqués par des propositions de résistance au gouvernement. Alors que dans d'autres conférences, le gouvernement a dû quitter la séance plénière (Niger et Tchad) ou a même tenté de l'interrompre (Zaïre), au Bénin, Kérékou a gardé le contrôle des conférences. Le jeu des intérêts et des obstacles jonche le chemin parcouru. Globalement, les caciques du parti unique refusent d'entendre parler du multipartisme. Le point culminant a été la conquête de la souveraineté et sa proclamation par

[1811] B. Manin, *Principe du gouvernement representative, Op. Cit.*
[1812] F. Eboussi Eboulaga, *Op. Cit.*, p. 73.
[1813] *Ibid*., p. 78.
[1814] *Ibid*., p. 61.

les délégués dans leur forum. Face à de grandes incertitudes, cette conquête a permis de rompre avec le passé et d'entamer le processus de démocratisation.

Les décisions prises sont courageuses. Elles sont comme des déclarations de mort au communisme léniniste, l'idéologie politique défendue par le régime béninois de l'époque. C'est une décision d'enterrer les régimes qui ne sont pas démocratiques[1815]. Au Tchad, cela a été symbolisé par un acte fort consistant à brûler des armes de guerre, signe de la nécessité de tourner la page de la guerre et de s'engager sur la voie de la démocratie et de la paix. Les valeurs proclamées par les conférences sont la paix sociale ou la paix civile.

Les constitutions des années 1990 ont été toutes caractérisées par le refus de recourir au pouvoir par la force et la volonté de recourir au pouvoir par les urnes. La séparation du pouvoir est aussi prônée avec la mise en place d'un exécutif : aménagement du pouvoir central avec un premier ministre à la tête et renforcer les collectivités territoriales. L'exécutif est responsable devant le peuple. Le pouvoir judicaire est une œuvre indépendante. Le principe est d'éviter que le pouvoir soit consacré dans la main de la seule personne du prince[1816]. Un régime transitaire de 6 mois a été décidé pour mettre les institutions en place et organiser l'assemblée constituante et faire les élections.

2.3. Autres assises nationales : le forum de Bangui

Le dialogue centrafricain de janvier 2015 est l'une des instances de discussion où le débat social peut être abordé. La paix est l'une des valeurs indispensables à une société qui décide de vivre ensemble malgré des identités différentes. Le Forum de Bangui peut être cité parmi de nombreux autres exemples, car il s'agit de l'une des initiatives les plus réussies et qui propose des approches innovantes en matière de participation et de réflexion démocratique.

En réponse à ce climat d'insécurité générale et permanente, de nombreuses initiatives et opportunités de résolution de crise ont été apportées par le biais de consultations, de médiation et de dialogue de réconciliation. Elles ont abouti à une forme de solution : un

[1815] *Ibid*.
[1816] Cf. Montesquieu, *De l'esprit des lois, Op. Cit.*

gouvernement d'unité nationale et des accords politiques et de réconciliation, etc. Mais toutes ces initiatives se sont toujours soldées par un échec. Il existe un manque notoire d'innovation dans la mise en œuvre des procédures, des résolutions et des recommandations. Il est urgent de sortir de ces sentiers battus en proposant d'autres approches plus innovantes en matière de suivi, de contrôle et d'évaluation avec d'autres types d'acteurs que ceux du passé, qui sont souvent à la fois juges et parties.

Une conscience nationale émerge progressivement, accompagnée d'un réel désir de changement chez les Centrafricains, ce qui a conduit à la création d'un forum.

2.3.1. Conception du Forum National

Selon la synthèse du rapport issu de ce Forum, la République centrafricaine a une histoire de conflits violents, exacerbée par une structure étatique faible, une pauvreté généralisée et une mauvaise prestation des services publics dans presque toutes les régions. L'État a perdu sa capacité à assurer un contrôle adéquat de ses frontières dans une région caractérisée par une instabilité quasi permanente. L'instabilité politique du pays est due à une série de changements de régime non démocratiques. Les régimes ont souvent été remplacés par des coups d'État. Une série de mutineries a contribué à la destruction de l'esprit de corps d'une armée républicaine. On assiste à une prolifération de milices politico-militaires aux revendications similaires, créant partout l'insécurité.

Les Centrafricains ont enfin compris que les crises qui ont marqué l'histoire de leur pays depuis son indépendance ont entravé tous les efforts de développement. Elles ont également détruit le tissu social et entraîné de profondes divisions sociales à relents religieux. Ils sont également conscients que les solutions politiques et militaires ont montré leurs limites et que les racines de la crise sont profondes. Ils pensent que le dialogue est la seule alternative pour résoudre une crise qui est là pour rester. Les rébellions ont eu lieu sur le terrain, où il y a un manque de dialogue et de consultation sur les grandes orientations de la gouvernance du pays. C'est pourquoi les Centrafricains ont développé un forum qui se distingue des autres négociations en termes d'innovation et d'appropriation du dialogue politique et du processus de réconciliation nationale.

Comme les conférences nationales, le Forum a été conçu comme une palabre inter-centrafricaine, réunissant tous les principaux acteurs de la crise, les principaux représentants de l'ensemble de la société civile. Au lieu d'être un cadre dédié à la politique, aux règlements de comptes ou aux joutes verbales en tout genre, le Forum reste ouvert à la réflexion pacifique et aux propositions constructives dans le but de sortir définitivement le pays des crises récurrentes.

Le Forum de Bangui est pensé comme un espace de discussion, afin que les Centrafricains, individuellement et collectivement, puissent exprimer librement et volontairement leur désir de vivre ensemble, de rompre avec la violence et de réaffirmer leur volonté de reconstruire l'unité nationale. Il est ainsi un lieu de rencontre pour tous les fils et filles du pays afin de jeter les bases d'une gouvernance politique plus inclusive et d'une meilleure redistribution des ressources nationales.

2.3.1.1. Approche et méthode de travail

L'approche choisie est une conséquence de la vision développée pour le Forum. Elle est innovante parce que les Centrafricains ont compris que les problèmes auxquels ils sont confrontés sont plus complexes que ce qu'un seul groupe peut résoudre. C'est pourquoi les solutions diplomatiques et militaires ont toujours échoué. Une approche holistique est nécessaire pour examiner les problèmes sous tous les angles. Par le biais du Forum, ils entendaient initier un processus de dialogue et de réconciliation en tirant les leçons des erreurs du passé[1817]. L'accent est mis sur la participation de tous les Centrafricains, depuis les villages ruraux les plus reculés, à l'effort collectif de reconstruction.

En vue de cette large participation, les consultations ont commencé dans toutes les préfectures que compose le pays. Les collectivités territoriales y sont associées. Il faut comprendre aussi que la recherche de la réconciliation nationale une ne concerne pas seulement l'élite centrafricaine qui se préoccupe souvent des affaires du pays. C'est toute la population qui est concernée. Car c'est elle qui est atteinte par la crise. C'est elle qui a été meurtrie par la crise. C'est aussi elle qui a connue la déchirure interne. La réconciliation est donc nécessaire pour que l'ensemble de la population se réconcilie en elle-même. Les

[1817] Rapport, p. 19.

consultations permettent donc de recueillir son ressenti de la situation, sa préoccupation de la situation et surtout ses propositions de la sortie de la crise.

La méthodologie utilisée pour conduire la réunion était basée sur une approche participative et un code de conduite développé à cet effet. L'objectif était de faire prendre conscience aux Centrafricains de leur engagement civique en faveur des valeurs démocratiques, de la paix sociale et de l'unité nationale. Le code de conduite de l'équipe dirigeante (commissions) s'articule autour de valeurs fondamentales, de principes directeurs et de principes d'action et de comportement. Ces valeurs fondamentales sont la neutralité, le professionnalisme, la compétence, la confiance mutuelle, la responsabilité, etc. Les principes directeurs sont basés sur l'entente, le consensus, le dialogue, la solidarité, la tolérance et la collégialité. Les principes d'action et de comportement sont la présence, la disponibilité, la tolérance, le respect des règles du débat, la courtoisie dans l'échange et le respect des opinions.

2.3.1.2. Débat et contenu

L'approche participative a finalement permis de comprendre que les problèmes de la République centrafricaine sont complexes. Ils ne peuvent être résolus uniquement sous l'angle de la sécurité et par les mêmes acteurs politico-militaires. En témoigne l'élargissement des thèmes abordés : paix et sécurité, justice et réconciliation, gouvernance et développement économique et social.

Les analyses transversales, les discussions et les contributions de toutes les parties au cours du Forum ont permis d'identifier les éléments endogènes et exogènes qui ont conduit à la crise et de décrire ses effets. Les causes internes sont liées au problème de gouvernance, au manque de respect des principes démocratiques (le processus démocratique est régulièrement interrompu par des coups d'État), au manque de liberté d'expression[1818] et à la faiblesse de la sécurité du gouvernement central (en raison de la prolifération des armes). Les causes exogènes sont liées à l'isolement géographique, aux infiltrations incontrôlées et à la convoitise étrangère pour les richesses du sous-sol. Les conséquences sont la violence physique et les massacres de populations, les viols et l'expropriation des biens d'autrui, la

[1818] Cf. *Rapport*, p. 22.

destruction des cultes symbolisant l'intolérance à la diversité. Les débats sont ouverts à des solutions plus globales.

Les participants n'ont pas perdu de vue le fait que la paix et la sécurité ne peuvent être atteintes que si l'on s'attaque à la racine de la crise, à savoir l'injustice sociale. La justice et la réconciliation deviennent ainsi des instruments privilégiés pour sortir de la crise. Ce sont les valeurs fondamentales de l'État de droit, de la démocratie et de l'idéal du vivre ensemble. Cela a été l'occasion de lancer une discussion sur la capacité des institutions à contribuer à l'équilibre social. Le débat a conduit à une réflexion sur le rôle que ces institutions devraient jouer dans une démocratie. Elles ont été créées mais leur efficacité dans la pratique reste problématique. Il existe encore une possibilité de réconciliation entre les citoyens centrafricains s'ils parviennent tirer les leçons du passé. Pour contrer l'ingérence des mercenaires étrangers, il est important de consolider le pouvoir interne.

2.3.2. Les éléments comparatifs au dialogue social

Certains éléments de la comparaison sont identifiés et peuvent être expliqués. Il s'afit du caractère démocratique du débat et de la question de l'implication et de la participation

2.3.2.1. Le caractère démocratique de la procédure de décision

L'ancrage culturel est tel que l'on note l'influence de l'arbre à palabres africain sur la Conférence nationale africaine. La synthèse de F. Eboussi Boulaga confirme que la conférence nationale est un renouveau de la palabre africaine. La façon dont le problème est perçu, la parole est partagée, les rôles sont joués, le but est atteint, la comparaison est prouvée.

Les Africains ne considèrent pas le CNS comme une réunion où l'on discute simplement de questions politiques. De même que dans l'arbre à palabres, un conflit, une querelle ou un différend entre les membres d'une famille, d'un clan ou d'une tribu, est l'occasion d'un chaos et d'une violence échappant à tout contrôle et à toute régulation possible, et la conférence évoque l'idée d'un déséquilibre social et d'un ordre à rétablir. Ce n'est pas un tribunal qui doit pour juger et à condamner le coupable. Le but est bien plutôt de

mettre fin à l'extrémisme et à l'expression des passions. Cette vision originale domine la procédure, la manière de partager et de délibérer.

La participation est comparable à celle du palabre. Les opposants sont là avec les anciens, dont l'expérience et la sagesse comptent. L'accord des protagonistes pour participer à cette réunion est déjà un renoncement à la violence et un engagement à la réconciliation. Car si l'un ou plusieurs des protagonistes sont absents, il n'est pas possible de résoudre le conflit. Pour les autres, leur présence signifie une participation effective à toutes les étapes de la meilleure solution, la ratification du jugement et le respect des obligations.

Le caractère unique de la Conférence nationale africaine est également démontré par le fait que, contrairement à la palabre européenne, où la discussion est principalement axée sur la justice sociale, la palabre africaine cherche à créer l'harmonie et l'unité. C'est principalement à cette fin que les ressources et les procédures sont mobilisées. La raison n'est donc pas absolument entre les mains de spécialistes, d'experts ou de juges, aussi impartiaux soient-ils. C'est la société dans son ensemble qui se réunit, débat et décide du problème. L'autorité entérine. C'est également là que le caractère démocratique de la participation et de la discussion est constaté. L'exclusion n'est plus possible. C'est le peuple dans son ensemble qui est concerné par un problème.

Chaque parti a la parole. Le leader s'abstient de parler. Au contraire, son influence, ses préférences connues et vécues ne se fait sentir qu'à travers ses relations personnelles, en dehors des séances[1819]. Son rôle se limite donc à finaliser et à s'assurer que les décisions sont traduites en actions. Les anciens présidents prennent part actives au débat. Ils ont été informés des faits à l'avance et en toute confiance. Ils se réunissent en tant que jury pour délibérer en secret. L'éthique et les tabous de leur époque leur interdisent formellement de prendre des positions partisanes. Les deux parties peuvent donc s'affronter avec une grande force. La confrontation verbale est totale : elle leur permet de situer les faits, c'est-à-dire d'identifier les sources des problèmes, dans leur origine et le poids de la gravité de tous les méfaits du problème, le décompte de ses vices et tendances négatives et les occasions où ils se sont manifestés[1820].

L'instance suprême de jugement est l'ensemble de l'auditoire, qui montre où sont les torts au moyen de contre-interrogatoires, de témoignages, de la sagesse des proverbes, de

[1819] Ibid.,p. 154.
[1820] *Ibid.*, p. 155.

provocations qui irritent, déstabilisent, salissent, et rendent ainsi sensible au compromis et à la recommandation[1821]. L'objectif n'est pas seulement de condamner le mal qui perturbe la cohésion sociale, mais aussi d'intégrer l'auteur et la victime dans le réseau social.

F. Éboussi Boulaga décrit la raison d'être de cette procédure comme suit:

> *« Le circuit compliqué suivi par la discussion a pour but de conduire à une décision unanime, seule à même de rétablir l'ordre ébranlé et d'y réintégrer celui ou ceux par qui le malheur est intervenu »*[1822].

Il ne s'agit pas d'appliquer la loi du talion ou la punition distributive aux fauteurs de troubles. Au contraire, son action l'exclut de la société. Il doit donc être rétabli dans ses pleins droits et intégré dans la société. Par conséquent, la Conférence nationale n'est pas un tribunal mis en place pour punir le gouvernement pour sa mauvaise gouvernance ou les opposants pour leurs tentatives de renverser le régime. Comme l'affirme l'auteur, le palabre se souci de l'unanimité de la réintégration sociale plutôt que l'exécution et le rejet en exerçant l'ordre symbolique par la dépense de la parole, faisant économie de la violence, de la force et de la peur[1823]. Le rétablissement de l'équilibre social et la réhabilitation de l'individu sont une résistance qui permet d'arrêter le cercle vicieux de la violence.

Cette approche spécifiquement africaine peut avoir des éléments de comparaison avec les théories de la participation démocratique, notamment en ce qui concerne l'implication inclusive de tous dans la prise de décision et la souveraineté qui fait qu'une décision est majoritaire.

2.3.2.2. La participation et l'implication égalitaire

L'inclusion est la mobilisation de toutes les catégories sociales dans le processus de décision. La participation est leur contribution au débat. Le principe démocratique veut qu'un débat nécessite toujours l'acceptation de toutes les personnes concernées par une décision. Lors des conférences nationales au Bénin et en République centrafricaine, toutes les forces vives ont participé, quelle que soit leur appartenance politique : de la mouvance du régime au pouvoir comme de l'opposition. Nous avons également assisté à la participation de neutres, dont l'impartialité contribue grandement à la qualité du débat. Mais il reste un problème

[1821] *Ibid*.
[1822] *Ibid*.
[1823] *Ibid*.,pp. 155-156.

fondamental : Comment participer à un débat démocratique si les acteurs ne sont pas dans les mêmes situations sociales et ne disposent pas des mêmes ressources ?

La question de l'implication des citoyens et d'une large participation à la prise de décision a été abordée par C. Gérard et A. Le Goff dans l'introduction de leur livre commun, dans la section "Délibération, participation et contestation"[1824]. Leur analyse est une réponse aux objections et aux critiques adressées à la théorie de la délibération qu'ils défendent. Ces critiques relèvent que la théorie la théorie délibérative est très formaliste et rigoriste qu'elle écarte un certain nombre des citoyens. Les critiques pensent à l'exclusion sur la base des procédés intellectuels inaccessibles aux citoyens non outillés culturellement et socialement. Les formes d'exclusion sont certes variables mais ce débat nous permet de comprendre les enjeux et l'importance du principe de participation dans de prise de décision démocratique.

Le principe rawlsien de participation, développé par A. Honneth et E. Renault, se concentre sur les opportunités (avantage, pouvoir, chance) et les ressources économiques qui confèrent à l'individu un statut social et le bien-être personnel. Ces auteurs estiment que la liberté de s'exprimer et de prendre la parole dans les débats politiques dépend largement de la place que l'on occupe dans la société ou de la richesse dont on dispose. Cette approche, qui est également valable en soi, a été révisée par les libéraux. J. Bohman, comme A. Sen, estime qu'il ne faut pas juger par les biens primaires dont dispose l'individu. Il pense que le concept de liberté doit être élargi dans le sens où il faut penser différemment à l'inégalité. L'égalité doit être pensée en termes de liberté des personnes à choisir une vie qu'elles peuvent valoriser[1825]. Cette liberté effective est évoquée par Sen à l'aide du concept de "capacité" que les hommes ont pour accomplir "diverses fonctionnements"[1826].

Le fonctionnement, selon Sen, est l'état de bien-être qui va de pair avec l'action : être heureux ou en bonne santé, par exemple en participant à la vie communautaire ou en agissant librement. Si le bien-être est conditionné par la nécessité d'avoir accès à des ressources économiques (avoir assez à manger, se loger et se vêtir), la capabilité représente la liberté d'obtenir les ressources disponibles pour la personne[1827].

[1824] C. Gérard et A. Le Goff, *Op. Cit.*
[1825] *Ibid*.
[1826] *Ibid*.
[1827] J. Cohen, *infra*, p. 54, n. 1.

Les théoriciens de la délibération affirment que la délibération prétend résoudre les injustices et réduire les inégalités entre les citoyens. En réalité, elle ne les attaque que partiellement. C'est la critique que fait J. Bohaman. Il associe la critique de l'économie du bien-être et de l'utilitarisme faite par Sen à la critique du paradigme agrégatif des théories délibératives idéalistes. Il constate que, dans tous les cas, la compréhension de la légitimité ou de l'égalité en vue de la satisfaction des préférences adaptatives est négligée. La théorie délibérative ne tient donc pas compte des inégalités déjà établies.

En mettant l'accent sur les conditions de l'égalité délibérative des citoyens, l'approche par les capacités permet, selon J. Bohaman, de reconnaître la diversité des biens et des valeurs humaines dont les citoyens sont porteurs. Cette approche favorise, selon les termes de Bohman, "la réconciliation des exigences potentiellement conflictuelles de la diversité et de l'égalité"[1828]. En outre, elle aide à mieux comprendre la "pauvreté politique", définie comme l'incapacité de certains groupes à participer effectivement au processus démocratique (bien qu'ils soient économiquement et socialement protégés), et à prendre en compte les inégalités persistantes.

Ce que J. Bohman reproche, c'est cet « élitisme cognitif » qui est permanant dans l'analyse du processus délibérative. Il dénonce le mépris de l'effectivité de la participation qui temoigne de l'incapacité des gens à initier une participation de qualité. Il exige des théories délibérative un effort à fournir, non seulement à tenir compte du fonctionnement des politiques adéquates, mais aussi à fixer le seuil normal de capabilité partagée. Sans cet effort, la délibération devient politiquement inefficace[1829].

Le débat sur l'efficacité de la participation est l'occasion d'examiner l'analyse des conférences nationales en Afrique. La démocratie exige, comme le soutenait Rawls, que toutes les personnes concernées par une décision participent au processus décisionnel. Cela reflète le respect de la différence d'opinion. L'inclusion n'est pas seulement l'inclusion physique des parties prenantes ou de leurs représentants dans le processus décisionnel. C'est aussi la participation réelle et effective aux discussions. À ce niveau, les conditions sont fixées. Selon la tradition Rawls, les conditions de participation au débat démocratique sont déterminées par les possibilités d'accès aux ressources économiques et sociales. Mais la

[1828] Cf. J. Bohman., *Loc. Cit.*, p. 220..
[1829] *Ibid*., p. 226.

participation au débat dépend également de la capacité des personnes à initier et à participer efficacement au débat.

Dans le contexte de la Conférence du Bénin et du Forum de Bangui, les opportunités économiques ont été drastiquement réduites. Le Bénin s'est retrouvé dans une crise financière, économique et sociale. La RCA a connu une crise sécuritaire qui a dévasté l'économie nationale. Cependant, il y a une certaine détermination de la part des acteurs à aller jusqu'au bout dans la recherche de solutions. La question de l'implication et de la large participation des citoyens au débat démocratique est considérée comme une nécessité pour surmonter les situations difficiles. La seule ressource dont ils disposent est la liberté de s'exprimer. Cela démontre la capacité d'ouvrir les séquences de délibération, de surmonter la honte que suscite l'erreur de certains acteurs et d'envisager l'avenir de la même manière.

Conclusion

L'Afrique présente une archive où l'humanité peut se ressourcer pour une reformulation conceptuelle d'une démocratie délibérative. Les éléments essentiels de la palabre peuvent donc être mobilisés pour améliorer encore le dialogue social, nouvelle versante de ce regime. Mais à quelles conditions ?

Il y a une double tâche à accomplir : réactualiser la palabre africaine et prendre en compte l'esprit et les valeurs promues par la palabre dans le nouveau système de participation et de délibération démocratique.

Tout d'abord, il s'agit de repenser la palabre africaine de telle sorte que les conditions de participation et de débat compétitif sur la base d'une participation égalitaire deviennent viables[1830]. La palabre est toujours présente dans la vie des Africains, mais ils l'ignorent au profit des mécanismes du droit positif occidental. Paradoxalement, ce modèle africain de consultation et de débat a été revalorisé ailleurs dans les entreprises japonaises, à travers la pratique du ringesei, une sorte de palabre permanent qui permet à l'entreprise d'atteindre un consensus provisoire sur la coopération et l'interaction négociée[1831]. En outre, il ne s'agit pas de préserver un héritage traditionnel. Le palais doit également s'adapter à l'évolution des temps. Il s'agit ici de s'intéresser à l'esprit du palais et à ses valeurs, puis de travailler à l'incorporation de ces procédures de participation actuelle au sens où P. Ricœur l'entend dans son interprétation des cultures. Si la palabre donne l'idée d'une confrontation des points de vue, qui rend naturellement l'action légitime, elle favorise la diversité de vie et d'opinions et introduit une culture du débat au service de l'unité sur les questions sociales, politiques et économiques.

En d'autres termes, il s'agit de moderniser le dialogue social de manière à s'inspirer de son esprit et de ses éléments constructifs.

[1830] Cf. B. Atangana, « Actualité de la palabre », in *Etudes* (t. 324), pp. 460-466.
[1831] J. G. Bidima, *Op. Cit.*, p. 9.

En se basant sur A. Sen et J. Boham, Aliane a adopté une telle approche lorsqu'il a proposé de repenser la démocratie délibérative en Afrique[1832]. Le philosophe camerounais est rassuré par le fait que la palabre renvoie déjà à une structure sociale dans laquelle la confrontation des points de vue est naturelle pour légitimer le pouvoir[1833]. Il doit cette approche à Sen, qui estime d'une part que le pluralisme, la diversité et les libertés fondamentales caractérisent la démocratie dans l'histoire de nombreuses sociétés et que la culture du débat public sur les questions politiques, sociales et culturelles existe déjà en Afrique[1834]. Il pense d'autre part qu'il faut revoir les inégalités qui ont encore malheureusement observées dans les démocraties modernes[1835].

Si la délibération fait partie de l'héritage des peuples, Aliana propose de l'améliorer pour la rendre plus efficace. Cela suppose un approfondissement de l'idée de délibération démocratique, qui doit être enrichie par d'autres cultures. Cet argument est plus convaincant dans la mesure où la conception de la démocratie de Sen est celle qui se distingue du gouvernement de la majorité[1836]. Sen opte pour une démocratie qui protège réellement les libertés et les droits, et garantit alors la "libre discussion" ainsi que la circulation non concurrentielle des informations.

La conception de la démocratie préconisée par Sen est plus qu'une simple démocratie électorale soutenue par le droit formel : le droit de vote ou le droit d'éligibilité. Il s'agit d'un système politique qui garantit les conditions d'exercice effectif de ces droits. Une telle démocratie est universelle et a vocation à remplir pleinement ses trois fonctions. C'est-à-dire qu'elle doit faire en sorte que : 1°) la liberté politique soit considérée comme faisant partie intégrante des libertés de l'homme ; 2°) la participation sociale et politique, bien que professionnelle, est ouverte à tous les citoyens et apportes un bien-être des personnes ; 3°) le débat aide les personnes à formuler les préférences, les désires et les besoins et les exprimer par la discussion. Ce qui est le plus significatif dans cette démarche, c'est que pour Sen, la compensation des besoins économiques et sociaux suppose l'exercice effectif de la

[1832] S. B. E. Aliana, « (Re) penser la démocratie délibérative en Afrique à l'aune de la palabre africaine : une approche philosophique par la théorie des capabilités », in ***Afrique** et développement*, Vol. XLI, No. 2, 2016, pp. 23–46.
[1833] *Ibid*., p. 31.
[1834] *Ibid*., p. 40.
[1835] A. Sen, *Repenser l'inégalité*, Paris, Seuil, 2000.
[1836] S. B. E. Aliana, *Loc. Cit.,* p. 49.

démocratie, qui garantit la discussion et le débat avec la possibilité réelle de critique et de dissension. Ce processus est une condition fondamentale pour la prise de décision.

Mais comme ces valeurs démocratiques - liberté, participation et discussion - ne peuvent être réalisées, Sen propose de repenser radicalement les théories classiques qui sous-tendent la délibération. Il s'agit d'une relecture de la théorie de la communication de Habermas et de la théorie de la justice procédurale de Raws à la lumière de sa théorie des capacités. (...) Sen soutient en effet que la liberté réelle dépend de la capacité d'agir de la personne, en fonction de ses ressources et des facteurs de transformation appropriés qui lui permettent de transformer ces ressources en capacité d'agir. Trois éléments émergent de ce processus : les *ressources*, la *capacité* et le *fonctionnement*.

Les *ressources* sont les biens et les services dont dispose une personne. Ils sont de nature économique. Mais au sens large, elles représentent également des droits formels qui confèrent à une personne un pouvoir d'action. Le droit au travail, le droit d'avoir un emploi et le droit à la négociation collective sont des ressources au même titre que les biens matériels. Le problème est que la disponibilité des ressources ne suffit pas à garantir les libertés. Il faut que les libertés elles-mêmes soient en mesure d'en profiter. En outre, l'environnement doit le permettre. C'est pourquoi, il faut aussi la *capacité*, cette possibilité réelle que l'homme a de déployer ses facultés et de choisir un mode de vie qui lui convient. Le *fonctionnement*, quant à elle désigne la manière dont les personnes se comportent un même fonctionnement peut résulter de l'absence ou de la présence des capacités ou libertés réelle. Avec cette approche, Sen établit l'importance de l'inclusion des ressources (droits formels), des capacités (droits réels) et des modes de fonctionnement (comportements réels).

Certes, Sen suit la logique de Habermas, pour qui les décisions qui engagent la communauté sont légitimes si elles sont le résultat d'une délibération, d'une discussion argumentée avec une considération égale pour tous les citoyens. Son discours se fonde sur une société pluraliste, dans laquelle les individus peuvent différencier leurs points de vue sur les raisons de certains comportements et actions. Il se démarque toutefois de ces théories classiques qui défendent une approche purement procédurale. Il exige d'elles des conditions parfaites pour que les règles procédurales soient appliquées. Premièrement, il faut s'assurer que les citoyens sont réellement en mesure de participer et de prendre la parole. Deuxièmement, des mesures doivent être prises pour que cette parole ne puisse pas être

ignorée ou rejetée par les autres participants. Un exemple est la lutte contre les préjugés qui empêchent souvent la prise de parole, cette lutte se faisant à l'aide de l'éducation.

Le philosophe A. Sen va cependant un peu plus loin. Il énumère plusieurs conditions qui doivent être remplies pour qu'il y ait une égale capacité individuelle à exercer la politique, une égale liberté effective de participer à la délibération et une égale reconnaissance des raisons et arguments qui fondent notre manière d'être, de voir et d'agir.

Le changement doit passer par la prise en compte des valeurs et des pratiques qui sont constantes dans la palabre : Enquête, discussion, ouverture, respect de la liberté d'expression et des différences d'opinion, participation inclusive et effective, respect des liens sociaux.

Dans cette révision générale de la délibération, la recherche de la justice sociale est prioritaire, mais elle se doit d'inclure la perspective de la palabre africaine de décriminalisation des individus. En un sens, la perspective de la recherche collective de solutions aux problèmes de société ne devrait en aucun cas être éclipsée par de telles préoccupations. Au contraire, elle se garde du piège de l'amertume, de la vengeance, de la haine et du complot qui sont le terreau de la violence infernale.

Cela n'exclut pas le principe de l'imputabilité de l'erreur commise et la responsabilité de l'individu pour ses actes. L'individu n'est en aucun cas encouragé à commettre des actes de violence. C'est pour cette raison qu'une répression très sérieuse de la violence pendant la palabre permet de corriger et de réintégrer l'individu dans la société. Cette logique témoigne d'un certain humanisme et d'une reconnaissance des limites et de la faillibilité de l'individu, qui doit bénéficier de la bienveillance de la communauté, laquelle a le devoir de l'accueillir et de l'intégrer en son sein. Elle appelle à une responsabilité positive comme celle de Levinas, une responsabilité comme une obligation morale envers les autres ou la société.

Comment alors mobiliser et prendre en compte les ressources spécifiques du palabre dans le nouveau système de négociation ? Cette révision de la politique de la délibération doit entraîner une transformation idéologique, voire une révision complète des théories classiques qui lui sont consacrées.

La première formulation de la démocratie délibérative, dérivée de la philosophie politique de Habermas, est fondée sur la légitimité procédurale : seules les décisions

auxquelles participent toutes les parties intéressées peuvent être considérées comme légitimes.

La conception que Sen a de la démocratie diffère de la règle de la majorité. C'est un sens de la démocratie qui protège les libertés et les droits et garantit la *"libre discussion"* et un flux d'informations non concurrentiel. En d'autres termes, la démocratie n'est pas simplement un régime fondé sur le mécanisme électoral promu par le droit formel : le droit de voter ou de se présenter aux élections. C'est un régime politique qui crée les conditions de l'exercice effectif de ces droits. Cette démocratie est universelle et a une triple fonction : elle contribue à l'affirmation de la liberté humaine, à l'expression de la citoyenneté et à la diversité de pensée, d'opinion et d'action. La liberté politique fait en effet partie de la liberté humaine et permet aux gens d'exprimer leurs pensées, leurs désirs et même leurs choix politiques. La participation sociale et politique, bien que professionnelle, est ouverte à tous les citoyens et crée du bien-être pour les gens. L'acceptation de la diversité ou de la pluralité permet aux personnes de formuler des préférences, des désirs et des besoins et de les exprimer par la discussion.

Il est important, et directement lié au dialogue social, que la compréhension des besoins économiques et sociaux nécessite un exercice effectif de la démocratie qui garantit la discussion et le débat avec une réelle possibilité de critique et de dissidence. La raison en est qu'un tel processus de démocratie réelle, par opposition à la démocratie formelle, est une condition préalable à la participation et à une délibération efficace.

C’est pourquoi Aliana propose au réaménagement de la théorie de la communication et celle de la justice de manière à hâter une véritable participation et délibération. Tableau comparatif : dialogue social, palabre & dialogue social/palabre.

Eléments de comparaison	**Dialogue social**	**Palabre africaine**	**Dialogue social/palabre**
Approches	Approche institutionnel (M. Haourou) : - Représentation : syndicale, associations, organisations ou institutions de représentation du personnel. - Droits ≠ valeurs (cf. H. Kelsen)	Approche informelle (B. Atangana, J. G Binama : - Représentation : famille, clan, tribu, village ou région ; - Code et réseau de relations (Valeur/ principe et interdits)	Aproche par capabilité (A. Sen, J. Bohaman, S.B.E. Aliena: - Représentation : individus - Droits et réseau de relations
Valeurs démocratiques Sen, La démocratie des autres)	- Bien-être, liberté d'expression, - Libertés et droits formels	- Liberté de parole, lien social - Liberté et droit naturel	- Liberté d'expression + conditions de faisabilité ; - Liberté et droits réels
	- Citoyenneté : solidarité, égalités, droits d'association et de réunion, droits de manifester et de négocier	- Identité : rappel des origines, appartenance à la famille, au groupe social, droit et devoir de contenir la violence.	- Citoyenneté /solidarité
	- Multipartisme, tripartisme, diversité, tolérance (passive).	- Diversité, tolérance active, échange de parole - Drame social (violence, conflit) - Interaction et rituel d'intégration	- Accès à aux ressources, capabicité, débat et délibération effective.
Réalisations	- Justice social (J. Rawls) et procédurale (J. Habermas)	- Justice social, équité, vérité, intégration sociale	- Délibération réelle et effective

Source : B Natoingar, 2022.

Conclusion de la deuxième partie

La recherche nous a permis de comprendre que le dialogue social peut apporter son expertise et son expérience pratique à la démocratie.

En effet, le dialogue social est un moyen de promouvoir les valeurs démocratiques. Ces valeurs démocratiques sont identifiées comme étant la liberté, l'égalité/solidarité et la diversité[1837]. La liberté, sous toutes ses formes, permet aux personnes d'exprimer leurs besoins, leurs aspirations et leurs opinions. Le premier besoin de l'homme est de travailler pour s'assurer ses besoins. Car l'homme se réalise par le travail[1838]. Sa liberté s'exprime donc en termes d'accès au travail et à l'emploi et de discussion avec son partenaire sur les condtions de travail. Le principe d'égalité des chances rassure que personne ne se voit refuser l'accès au travail et au bien-être. La solidarité signifie en plus que tous ceux qui veulent le bien commun se réunissent pour agir afin de l'atteindre. Elle va de pair avec la diversité, qui est fondamentale pour les différentes manières d'être et de penser. La tolérance est la pierre angulaire de l'unité.

La question de savoir si le dialogue social contribue aux valeurs démocratiques a reçu une réponse affirmative. Premièrement, il renforce la liberté d'expression sur le lieu de travail. En effet, le dialogue social transforme la liberté d'être en une identité (salariale ou syndicale), à savoir celle du salarié qui souhaite être reconnu au progrès de l'humanité par le travail. Le dialogue social constitue également un cadre idéal pour la liberté d'action (directe

[1837] Cf. supra, chapitre 1.
[1838] Voir la revalorisation du travail chez J. P Sartre et F. Hegel

ou indirecte) des travailleurs au sein de l'entreprise. Deuxièmement, le dialogue social contribue à l'expression de l'action collective pour le bien commun. Les manifestations collectives - à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise - sont structurées et orientées vers la réalisation du bien pour tous. Les libertés syndicales (de créer, d'adhérer ou de militer à une association) sont encadrées par le droit à l'association pour défendre les intérêts professionnels. Elles se traduits en droit de grève ou autre action collective[1839]. Enfin, le dialogue social favorise la diversité d'opinion et la cohésion au sein de l'entreprise.

La spécificité de la contribution du dialogue social à l'exercice de la démocratie réside dans l'institutionnalisation qui structure les libertés individuelles et les oriente vers un idéal de vie en société. La participation étant orientée vers un plus, c'est-à-dire vers l'amélioration des conditions de vie des personnes, les questions sont débattues, décidées et discutées par tous. En d'autres termes, le dialogue social est un processus global permettant de réaliser une action démocratique. Ainsi, en institutionnalisant les relations professionnelles, dans le cadre des discussions et des négociations au sein de l'entreprise, elle fournit un processus d'action complet. D'un dialogue limité à la sphère professionnelle, communiquant ses spécificités aux valeurs démocratiques, le dialogue social reste ouvert à un monde plus universel.

Mais l'élargissement des frontières du dialogue social à une action démocratique de grande ampleur dépend encore de la nature de nos institutions et des règles du droit : sont-elles capables de traduire cette aspiration à la réalité ? Nos recherches ont montré qui qu'elles restent encore très éloigné de la réalité africaine. La tendance est à la capacité d'atteindre des normes négociées avec nos us et coutumes. Nous devons également être conscients que cette entreprise se heurte à des obstacles socio-historiques, à des problèmes d'organisation politique liés à l'ethnicité et à des pratiques contraires à l'esprit de la démocratie[1840].

La politique en action, à travers des pratiques stratégiques, ne sont parfois pas toujours ouvertes à l'esprit de dialogue et de négociation : corruption généralisée, fraude électorale massive, utilisation d'énergies ethniques, intolérance et radicalisme, qui génèrent la violence et l'usage de la force des deux côtés par des coups d'État ou autres tentatives de prise

[1839] J. Rivero, Op. Cit., pp. 391-394.
[1840] Supra., pp. XX. Voir aussi la réflexion sur des entités ethniques comme acteurs de la politique locale de K. Adiki, Tovenim, *Les chefferies traditionnelles africaines face à la dynamique des réformes territoriales. Contribution à l'étude des processus de décentralisation,* Paris, l'Harmattan, 2019, pp. 157-184.

de pouvoir, etc. Il serait alors nécessaire de comprendre l'importance des conflits et de leur donner une place dans l'espace démocratique. Cet argument contribue encore à l'importance du dialogue social en tant que lieu où les différences sont confrontées et où des solutions communes sont recherchées. Les conclusions à cette partie montrent que, si l'exercice de la démocratie passe par la recherche du compromis, comme une valeur éminemment démocratique, le dialogue social est un outil d'aide essentiel à des solutions négociées.

Le problème sous-jacent serait l'articulation entre les normes et la culture. Pour une éventuelle contribution au monde de l'organisation de l'État, il sera important pour nous de réfléchir à l'émergence et à la transformation des ressources culturelles et de mobiliser les valeurs spécifiquement africaines en relation avec le travail du dialogue social afin d'atteindre un degré plus large de participation démocratique. Les sociétés africaines ont sans aucun doute eu une expérience de la participation. Il s'agit alors d'analyser ces expériences africaines, les structures participatives, les différents domaines de travail, mais aussi les usages dont les conséquences peuvent être utilisées pour restructurer et développer le dialogue. Ce travail n'échappera pas à l'"interculturalité" du dialogue. Comment combiner tradition, principes moraux et formalisme juridique pour rendre le dialogue social pragmatique ?

En examinant les possibilités offertes par le dialogue social institutionnel, il nous a semblé nécessaire de clarifier la question de l'application des normes qui s'y réfèrent. Les pays d'Afrique francophone constituent un exemple particulier en raison de l'histoire de ces institutions, où les règles juridiques datent de la colonisation et où il est difficile de les appliquer dans la pratique. La question de l'adaptation est une question générale qui s'applique à toute la législation. Mais elle est particulièrement aiguë en Afrique francophone. Outre le problème inhérent à la contextualisation du droit et de son évolution historique, la question du droit en Afrique est encore plus complexe en raison de l'artificialité des modèles transposés.

Ces questions sur les limites du droit et les lacunes du dialogue social institutionnel ont trouvé leur réponse en puisant dans les ressources propres de l'Afrique. Cette hypothèse a été vérifiée dans l'analyse des conditions de faisabilité d'un dialogue sur l'utilisation des ressources à travers des expériences pratiques issues des environnements culturels africains. Ce travail s'appuie sur la culture africaine, qui est essentiellement basée sur la médiation et la

réconciliation. Les êtres humains sont liés au transcendant (qu'il s'agisse de la nature, du divin ou de la vérité) et les uns aux autres par l'interaction et l'interdépendance. La force vitale assure cette connexion en jouant le rôle de médiateur et de conciliateur en cas de rupture. L'équilibre entre le cosmos, et au-delà le divin, et les êtres humains est maintenu par cette interaction permanente.

C'est à travers cette culture que nous pouvons comprendre la signification de la palabre comme un mécanisme et une procédure qui peuvent être adaptés au dialogue social actuel et qui ont leurs racines dans les pratiques de négociation. Elle permet non seulement de traduire les droits formels énoncés dans les textes et les institutions en droits réels, effectifs et réalisables dans la vie quotidienne. Mais elle permet aussi de réaliser la justice sociale dans le cadre de la vérité, car la parole elle-même est une vérité. Car la justice que l'on prétend réaliser sans ou contre la vérité est toujours une source de conflit.

Conclusion générale

Au terme de ce travail, une conclusion générale peut être tirée. Il nous permettra de faire le point sur les analyses menées dans cette thèse, de rassembler les idées qui ont été avancées, et enfin d'identifier la nouvelle voie de la construction démocratique en Afrique francophone.

En effet, la difficulté d'établir des régimes démocratiques en Afrique est un contexte qui a motivé notre recherche. La faveur populaire à une vie démocratiqueen Afrique n'a pas durée. Les consultations populaires ont certes introduit un système multipartite, avec la mise en place de parlements multipartites, la création de commissions électorales nationales indépendantes pour garantir la transparence des élections et des élections régulières dans certains États. Mais, les réalisations institutionnelles n'ont pas été concrétisées, car la crise démocratique a éclaté partout et très tôt, avec des élections truquées, des irrégularités électorales avérées et d'autres pratiques conduisant souvent à la violence électorale. Les événements récents suggèrent que les coups d'État sont redevenus un moyen d'accéder au pouvoir et une solution à de nombreux différents problèmes : sécurité, problèmes socio-économiques, etc.

Nos recherches ont confirmé l'hypothèse que les crises dans ces pays d'Afrique francophone révèlent un grave problème sous-jacent, à savoir que les attentes de la population n'ont pas été satisfaites. Il s'agit en fait d'un problème de participation, qui trouve sa réponse dans la pratique du dialogue social.

Une étude systématique du dialogue social à partir du monde du travail nous a permis d'identifier les valeurs qui motivent la liberté individuelle, promeuvent des formes de solidarité dans la résolution négociée des problèmes et qui encouragent le consensus dans le désaccord. Le problème est que les libertés individuelles sont prises dans les jeux des pouvoirs et des groupes d'intérêt. C'est pourquoi, nos analyses nous ont permis de dégager une conception du dialogue social qui met l'accent sur la discussion d'idées contradictoires et l'intégration d'idéaux partagés. Le défi de l'inclusion sociale pour enclancher le

développement économique en Afrique exige une nouvelle vision de l'action publique, qui doit s'enrichir de ressources spécifiques issues de notre propre génie culturel.

Comment avons-nous alors réalisé dans un continent aussi vaste et diversifié, sachant que les réalités africaines semblent très différentes d'une région à l'autre ?

1. Démarches et méthodes entreprises

Nous avons reconsidéré le champ de la recherche applicable à l'Afrique francophone[1841]. Une définition, une délimitation et une classification minutieuses des pays d'Afrique francophone ont été entreprises afin d'identifier les éléments communs et les concepts pertinents pour notre étude. Nous avons délimité notre étude, en distinguant un groupe de pays des autres selon les idéaux types suivants : les réalités socioculturelles, économiques et politiques ou les relations institutionnelles de leur regroupement. Le résultat a montré que l'Afrique francophone, à laquelle cette étude fait référence, ne représente pas seulement un ensemble de pays partageant la langue française. Le résultat a montré que l'Afrique francophone est la partie du continent qui est presque homogène et unie par des facteurs linguistiques, historiques et socioculturels traditionnels et par des efforts d'intégration économique, politique et juridique. De ce point de vue, ce travail s'est aussi avéré pertinent dans l'analyse des formes de pouvoir, de la catégorisation des acteurs politiques et des organisations structurelles impliquées dans un processus démocratique.

Cette étude nous a permis de discuter de certains aspects politiques qui pourraient être utilisés dans le dialogue social et un noyau dur a émergé et comprend l'Afrique de l'Ouest, l'Afrique centrale et de Madagascar. Les pays concernés sont le Bénin, le Burkina Faso, le Cameroun, la Centrafrique, la Côte d'Ivoire, le Congo, le Gabon, la Guinée, la Guinée-Bissau, la Guinée équatoriale, le Mali, le Niger, la République démocratique du Congo, le Sénégal, le Tchad, le Togo et Madagascar. Ces pays ont un patrimoine linguistique commun et une expérience institutionnelle et politique qui peuvent être mobilisés pour une analyse appropriée du dialogue social.

[1841] *Supra*., pp. 33 et sq.

C'est donc à cette entité d'Afrique francophone que nous avons assigné nos objectifs de recherche pour examiner sur, le terrain pratique le rôle du dialogue social dans l'intégration des valeurs démocratiques dans les relations professionnelles, les mécanismes de consultation, de discussion et de consensus mis en place. Dès le départ, nous avons considéré qu'il était important de comprendre le rôle que le dialogue social peut jouer dans l'intégration des valeurs démocratiques dans la réalité socioculturelle de l'Afrique, ainsi que les conditions de son efficacité et les difficultés de sa mise en œuvre. L'objectif est de trouver un moyen plus interactif de contribuer à la prise de décision et aux activités participatives.

La question du dialogue social ou des valeurs démocratiques est un sujet d'actualité en Occident, au Moyen-Orient et en Afrique. Ce sont des concepts qui ont une capacité universelle à être pensés dans toutes leurs dimensions. Mais ils doivent également être abordés à la lumière des circonstances spécifiques des cas relatifs à chaque peuple.

C’est pourquoi nous avons emprunté une approche plurielle en ayant recours à l’interdisciplinarité des sciences. Les recours fréquents aux sciences sociales – sociologie, sciences politiques et droit - ont une grande contribution dans la recherche des normes d’action publique, et des pratiques d’organisation sociale. Elles ont une compétence dans le processus de décision collective. Leurs méthodologies, leurs concepts et approches, bien que différentes et textes bien que différents, ils participent à la recherche de sens dans l’observation empirique des phénomènes organisationnel, aussi bien dans le processus des décisions et dans la gouvernance. Elles nous ont permis d’appréhender les relations entre les acteurs du dialogue social : l’employeur, l’employé, les représentations syndicales, les institutions du personnel, ainsi que les tierces personnes qui interviennent dans les relations professionnelles.

Au niveau philosophique, l'analyse cognitive, voire agnostique, du genre est prise en compte. Elle nous donne les outils pour questionner la réalité et les problèmes qui se posent, et pour les analyser. Les problèmes qui se posent sont en fait des difficultés d'intégration des valeurs démocratiques dans la vie existentielle des Africains. La philosophie nous donne les outils pour repenser le dialogue social de manière authentique et là, de nombreuses théories ont été proposées à cette fin. De la théorie de la communication à celle de la capabilité et à la théorie de la justice, la littérature sur la délibération démocratique a fourni un regard critique sur la façon dont les gens s'organisent pour prendre des décisions.

La méthode utilisée est basée sur des observations et des données empiriques, c'est-à-dire sur la façon dont les gens s'organisent pour prendre des décisions publiques. L'analyse se base également sur des documents tels que les chartes, les actes uniformes, les déclarations conjointes, les lois et autres règlements, qui sont les sources matérielles des politiques développées au quotidien. Cette étude empirique est menée en confrontation avec plusieurs des théories de la pensée universelle que nous avons identifiées[1842].

2. La synthèse des résultats obtenus

Les résultats obtenus sont : la conception d'un dialogue social étroitement lié aux pratiques démocratiques et l'identification de ressources spécifiquement africaines disposées à le renforcer.

Résultat 1 : Une conceptualisation du dialogue social en lien avec les pratiques démocratiques

Le premier résultat montre une conceptualisation acceptable du dialogue social et de son lien avec les valeurs démocratiques. L'idée de dialogue social qui émerge contient un concept tendant à l'universalité, un instrument qui est l'expression d'une procédure de décision démocratique, un éventail d'acteurs et des objectifs qui reflètent la diversité des questions débattues en société.

1) **Concept :**

Bien que le concept de dialogue social soit suffisamment utilisé, il n'a pas encore été conceptualisé de manière à faire l'unanimité. Nous avons pensé qu'il fallait l'examiner comme un concept universel qui rend possible la cohésion, la solidarité et l'unité entre les personnes. C'est pourquoi, noua avons procédé à l'analyse de la signification du dialogue social et passé

[1842] Surtout les théories de la justice et de la communication en application avec celle de la capabilité de Sen, Bohman et Aliana.

en revue les différentes méthodes de définition afin de comprendre sa nature et ses caractéristiques.

Au cours de cette analyse, nous avons constaté que le sens étymologique du dialogue social a fourni l'idée d'un cadre de discussion des questions sociales. Cette définition a l'avantage de placer l'acte de négociation au centre de la vie sociale en faisant appel aux possibilités d'être informé, consulté ou entendu. Cependant, il reste très sobre. Les questions sociales débattues ne sont pas définies. En d'autres termes, elle souffre d'un manque de précision.

2) **Lieux juridiques existants**

En relevant le défi de la précision, l'OIT propose une diverse forme (ou type) d'échange d'information, de consultation et de négociation entre les représentants du gouvernement, des employeurs et des travailleurs selon les modalités ouvertes sur des questions de politiques économique et sociales pour des fins de bonne gouvernance et de paix social[1843]. Le dialogue social serait aux yeux des experts de cet organisation internationale un instrument de coopération entre les partenaires sociaux (État-employé et employeur) et orienté vers la justice sociale. Mais il semble qu'ils sont pris dans l'étau de leur propre idéologie de faire de dialogue un instrument exclusif de discussion tripartie. La reconnaissance du dialogue bipartite n'est une étape pour aboutir au dialogue tripartite, considéré comme l'idéal de concertation et de discussion qui peut avoir lieu. Le problème est qu'aujourd'hui, cette configuration des acteurs du dialogue social est dépassée. Le dialogue social peut avoir lieu en déhors des acteurs classiques qui sont l'État, les employeurs et l'employé et déborde le cadre de discussion axée uniquement sur la définition des politiques économiques et sociales. Par ailleurs, la définition de l'OIT ressemble à une synthèse des propositions de définitions faites lors des ateliers. L'idée est peut-être de trouver un consensus entre les différentes définitions proposée mais elle tombe finalement dans le piège d'une définition trop large.

[1843] *Supra.*, pp. 77-81.

En raison de l'influence de l'UE sur les relations de coopération stratégique avec l'Afrique et des questions de rationalité méthodologique dans l'élaboration des normes, certains textes de l'UE ont également été analysés[1844]. Nous avons trouvé une définition du dialogue social qui donne une large place à la consultation des partenaires sociaux sur la politique sociale et économique européenne. Selon le traité de Lisbonne, le dialogue social doit associer les partenaires sociaux (syndicats et organisations patronales) au processus décisionnel à tous les niveaux : local, régional, national et supranational. C. M. Cobino a précisé que cette participation est principalement de nature consultative et que ce sont les membres du Conseil exécutif qui sont compétents pour prendre les décisions[1845]. La dimension européenne du dialogue social doit donc être comprise en relation avec le statut de l'Union européenne. En effet, l'UE est une organisation dirigiste et a besoin de consultations pour coordonner ses politiques économiques et sociales. Les questions de participation directe des partenaires sociaux à la gestion des affaires relèvent en dernier ressort de la compétence des États membres.

Enfin, c'est dans les textes de l'OHADA, cet instrument juridique à la disposition des États africains, que l'on trouve un écho du dialogue social conçu comme une participation directe aux affaires communes. En matière de prise en compte de la sécurité dans l'environnement des affaires en Afrique, l'organisation privilégie la justice et la paix sociale en valorisant les compétences et l'implication des partenaires sociaux dans la gestion et le développement des entreprises. Par exemple, les textes sur la réhabilitation des entreprises en crise et sur l'allègement de la dette prévoient des procédures par le biais de mécanismes de négociation, de conciliation et d'arbitrage dans lesquels les travailleurs sont impliqués. Cette vision limite toutefois le dialogue social à l'intérieur des entreprises.

Les exigences de la pensée universelle nous obligent à considérer les différentes approches de définition et à viser un sens d'un dialogue social plus large. Il est question de dépoussiérer notre logiciel de dialogue social qui s'adapte à l'ensemble des préoccupations sociales : la justice sociale en lien avec la pauvreté structurelle, la gouvernance dans le sens de promouvoir la paix sociale, les projets d'intérêts communs, etc. Ces problèmes se communiquent avec le social et il n'est plus question de rester cloisonner dans des revendications syndicales. Il est vrai que notre recherche se cantonne sur le dialogue social

[1844] *Supra*., pp. 82-86.
[1845] C. M. Cobino, *Op. Cit.*, p. 33.

dans l'entreprise, sur les relations interpersonnelles, mais qui doit service d'exemple à d'autre type de négociation. Il s'agit donc d'une conception d'un dialogue ouverte à d'autres perspectives.

3) **Acteurs**

De la cellule familiale à la société globale, lorsqu'il s'agit de questions de cohabitation, cette notion de dialogue social touche un large spectre d'acteurs. Par conséquent, l'idée d'un dialogue réunissant tous les acteurs sur des questions d'intérêt commun s'identifie à la participation au débat sur les problèmes qui compromettent la coexistence pacifique ou contribuent à la construction de liens sociaux. Le dialogue social est donc la volonté des personnes de se réunir pour discuter de leurs différends et débattre de leur avenir.

Une telle conception du dialogue social nécessite une réorganisation du cadre dans lequel il s'inscrit. Les négociations au sein des entreprises et les négociations dans le cadre tripartite se déroulent dans un cadre institutionnel. Cependant, afin d'étendre le dialogue social, des formes de négociation spontanées et non formelles émergent et sont également efficaces. La société est également faite d'interactions et de formes de régulation qu'il est important de prendre en compte. Les pratiques de négociation non formelles, qui n'appartiennent pas à la catégorie de nos institutions traditionnelles et qui font partie de nos us et coutumes, correspondent également à un mode de fonctionnement structurel du dialogue social. Dans la mesure où les institutions de négociation peuvent être généralisées, elles peuvent être mobilisées pour améliorer le mécanisme de consultation et de négociation. Il ne reste plus qu'à identifier les facteurs et les conditions dans lesquels le dialogue social peut réellement prospérer.

4) **Dispositif :**

Les études ont également montré que le dialogue social est un mécanisme comportant plusieurs phases bien définies, qui sont l'expression d'un processus d'action démocratique.

Ces phases se succèdent : consultation ou échange d'informations, consultation et concertation[1846].

La consultation en tant que recherche d'informations est une caractéristique naturelle de la démocratie. Le droit d'informer et d'être informé est fondamental pour toute discussion. Il ne peut y avoir de débat significatif si les parties concernées ne sont pas informées à l'avance. L'éthique de la discussion de Habermas exige que les sujets du débat démocratique soient soumis à un examen public. En conséquence, le devoir de divulgation exige que les candidats fassent connaître leur point de vue. Par conséquent, la consultation couvre l'importance de la délibération pour la personne à qui l'on demande un avis. Il s'agit donc d'une considération préliminaire, indépendante de la décision qui sera prise. Le jeu démocratique se joue à ce niveau, puisque la consultation et l'échange d'informations permettent d'aboutir à un accord de principe tout en exprimant des points de désaccord.

En d'autres termes, la consultation est le début d'un dialogue entre les participants visant à créer une vision, des objectifs et des projets communs afin d'agir ou de prendre des décisions conjointes[1847]. C'est le stade où les citoyens, autorisés et égaux, participent à la formulation des opinions et influencent collectivement la production des lois[1848].

Résultat 2. : Identification des ressources spécifiques

Une approche anthropologique nous a permis de présenter l'homme africain dans sa dimension unifiée : un ego humain, un être doué de conscience et de parole, mais aussi un être humain social baignant dans son environnement naturel et dans sa culture particulière. L'homme africain est intimement lié à la nature dont il fait partie. Il entretient une relation intime avec la nature, avec laquelle il communique, et la notion d'altérité. Il a une relation verticale avec les êtres surhumains et aussi une relation horizontale avec ses semblables. Cette dimension cosmologique et anthropologique de l'homme prédispose son élan vers le dialogue. Car sa vie est une relation de communication, de médiation et de réconciliation avec la nature, les ancêtres et les hommes.

[1846] Voir les travaux sur les procédures du dialogue social ; cf. *supra*, pp. 105-134.
[1847] Cf. J. E. Beuret, *La conduite de la concertation, Op. Cit*., p. 71.
[1848] *Ibid*., pp. 73-74.

La particularité de l'homme africain est aussi d'être un homme tiraillé entre le passé et la modernité qui l'entraîne. C'est un homme modernisé qui n'a pas encore totalement assimilé sa situation, mais qui se tourne constamment vers sa tradition et sa culture pour retrouver les éléments essentiels de sa vie. Par sa situation d'homme divisé, il est obligé de négocier l'écart entre le passé et le présent. Cette tendance à réécrire le présent en s'appuyant sur le passé est courante. Il est donc souvent nécessaire de recourir aux références culturelles qu'il a héritées du passé pour penser et agir : la famille, la parenté et la société. Les éléments culturels tels que l'appartenance, l'identité, l'unité et la solidarité sont des valeurs inhérentes qui sous-tendent sa vie et guident ses actions.

À travers cette présentation, nous pouvons dire que toute la vie de l'homme africain est négociation et médiation, et que les valeurs qu'il représente peuvent être mobilisées en faveur du dialogue social.

Le langage, à travers la parole, est aussi l'essence de l'homme africain. Il est vrai que le langage est un élément caractéristique de l'homme en général. Mais l'Africain a ses propres caractéristiques qui lui permettent de s'exprimer. L'élément culturel, comme l'art de la parole, a une certaine spécificité. Comme le dit le philosophe O. Ndiagne, la meilleure façon de poser des problèmes est de les formuler dans sa propre langue avec des concepts issus de sa propre culture. À cet égard, l'homme africain a développé une culture de l'oralité composée de poésie, de proverbes, de contes et de chansons comme moyen de transmettre le message. Il possède ses propres canaux de langage et son propre art de la parole. Cela contribue à l'élément culturel de la palabre, qui est considérée à la fois comme un espace public de discussion et de négociation, une forme de dialogue où les problèmes sont posés et les solutions trouvées.

Puisque les interlocuteurs du dialogue social sont des hommes et des femmes, qu'ils soient employeurs, employés ou fonctionnaires, nous avons examiné les hommes en général et dans une perspective de genre. Cette démarche nous a conduits à aborder la contribution spécifique des femmes africaines au dialogue social, mais aussi à l'affirmation du droit à l'égalité des sexes dans les négociations.

Comme une dimension culturelle, la palabre africaine a en effet été identifiée comme une notion et une pratique du dialogue social. Car il désigne à la fois un débat qui vise à réduire un conflit par le langage, et une violence qui est prise humainement dans la discussion et soumise à l'effet efficace du mot fort. La parole est puissante pour arrêter et suspendre la violence infernale, parce que la vérité et la responsabilité sont révélées par le langage dur, et une vie en accord avec cette vérité est enseignée, et l'intégration dans la vie sociale normale se fait par des rituels. Nous pouvons comprendre qu'en réponse à la violence, la palabre exige une autre forme de violence qui suspend le conflit. Il s'agit d'un engagement à faire respecter la justice, à rétablir l'ordre et la responsabilité, à renforcer le sentiment d'altérité, à faciliter la réintégration et à raviver les liens sociaux. Comment se manifeste-t-elle ?

Puis qu'il faut comprendre le problème avant de pouvoir l'aborder. Cela motive l'enquête et la collecte d'informations et de preuves de la culpabilité et de la consultation. La possession d'informations a l'avantage de soustraire la parole au mensonge et à l'arbitraire pour enfin établir la vérité. Elle permet également une confrontation ou un débat équilibré et argumenté pour faciliter la délibération. L'audience suit le protocole d'une procédure normale. L'assemblée est convoquée par l'autorité compétente, qui s'abstient d'intervenir dans le débat en signe de neutralité et d'impartialité. Le débat est mené par les notables, les sages et les juges. La communauté est représentée de différentes manières : famille, clan, tribu, etc. Le débat est ouvert à tous. Les parties intéressées sont les premières à être confrontées, mais le public intervient pour alimenter le débat et influencer les décisions par le biais de témoignages, de plaidoiries, d'objections et de contre-objections. Ces interventions permettent d'éclairer le conflit et de faciliter les discussions. Les juges négocient et le jugement est rendu par l'autorité qui a initié le débat. Le dialogue social peut-il donc s'appuyer sur la palabre africaine pour gérer les conflits ?

Dans notre approche, nous avons identifié l'importance de la palabre dans le contexte du dialogue social.

D’abord, la palabre semble être une authentique forme africaine de dialogue social. Comme tout dialogue sérieux, la palabre se caractérise par la liberté d'expression et la franchise des débats. La liberté d'expression s'exprime avec une certaine violence, mais n'est pas scandaleuse car elle sert la vérité et la cohésion sociale. Cela rend la palabre africaine

fondamentalement différente des autres car la société ne cherche pas à victimiser les coupables. On ne peut pas se contenter d'attendre le verdict et penser que justice a été rendue. Il existe également une conscience collective du mal dans la société qui trouve des moyens de se racheter, ce qui se concrétise par des sacrifices expiatoires et l'inclusion sociale. L'objectif est donc atteint par la palabre en concrétisant la réconciliation et la cohésion sociale.

Ensuite, la palabre est comparée à une institution traditionnelle servant des objectifs sociaux et administratifs. Le lien entre palabre et gouvernance est établi à travers ce concept de gouvernance exemplaire[1849]. Alors que la gouvernance vise la transparence dans l'exercice du pouvoir, la responsabilité des acteurs et l'efficacité de l'action en termes de cohésion sociale, la palabre désigne cette assemblée où les questions sont librement débattues et où les décisions sont prises à la quasi-unanimité. Le palabre est une forme originale de gouvernance car il permet des expressions diverses, des débats contradictoires et des négociations pertinentes, y compris la médiation et l'arbitrage.

Il peut être donc comparé au dialogue social dans la mesure où il permet la libre expression sur les questions sociales. Il contribue à un espace de discussion où les discours sont fondés sur des codes et des réseaux de relations sociales. De ce point de vue, c'est aussi un lieu de changement pédagogique[1850].

Enfin, la parabole en tant qu'espace d'expression et de discussion est une mise en scène des valeurs : désaccord, tolérance et unité. Il est compréhensible que le langage moderne de la démocratie valorise le désaccord comme une attitude ouverte de tolérance et d'acceptation de la différence. La Palabre est un lieu idéal pour exprimer des points de vue différents sur des questions sociales et pour engager un débat constructif visant à l'unité et à la solidarité. Elle offre la possibilité d'une tolérance active, qui se rencontre dans la perte de soi et dans la dissolution de ses propres convictions économiques, politiques et idéologiques à la recherche de ce qui unit et solidarise avec les autres. C'est aussi un lien qui permet le consensus dans les discussions. La libre participation au débat rend la décision acceptable pour toutes les parties concernées. On peut parler de la légitimité de l'action démocratique.

[1849] Aliéna, *Loc. Cit.*
[1850]B. Baldé, *Démocratie et éducation citoyenne en Afrique*, Paris, L'Harmattan, 2008.

Les expériences africaines de négociations à travers les conférences, les forums et autres assemblées nationales sont imprégnées de palabre. Lorsque le débat civil a réussi, c'est parce qu'il a été renouvelé par le génie culturel d'un peuple qui lui permet de prendre des décisions responsables. Bien qu'elles appartiennent à la sphère politique, elles doivent être traitées et utilisées comme un atout dans les procédures d'action collective. Ils peuvent guider notre réflexion sur le dialogue social. Mais dans quelles conditions cela est-il possible ?

Tout d'abord, il s'agit de repenser le palabre de manière à créer les conditions d'une participation et d'un débat compétitif fondé sur un engagement égalitaire. Ensuite, à partir d'une interprétation des cultures selon P. Ricœur, l'esprit du palabre devrait être formulé de telle sorte que les principes de participation, tels qu'ils sont énoncés dans les théories, deviennent plus pratiques. La perspective est celle donnée par A. Sen[1851], J. Boham et Aliana. Si la palabre donne l'idée d'une confrontation des points de vue, ce qui rend naturellement l'action légitime. Elle favorise la différence d'opinion et introduit une culture du débat sur les questions sociales et économiques. L'utilisation des palabres rend la vie démocratique efficace tout en protégeant les libertés et la cohésion sociale.

[1851]Cf. J. Bonvin, « La démocratie dans l'approched'Amartya Sen », in *Économie politique*, n° 27, pp. 24-27.

Bibliographie

Dictionnaires et lexiques

1. Akoun A, Ansart P, *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Seuil/Le Robert, 1999.
2. Allan D. et Rials S., *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, Lamy PUF, 2003,
3. Bevort A. et Jobert A., Lallement M., Mias A.., *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012.
4. Canto-Sperber M., *Dictionnaire d'étique et de philosophie politique*, Paris, Quadrige/PUF, 2017.
5. Casillo I., avec Barbier R., Blondiaux L., Chateauraynaud F., Fourniau J. M., Lefebvre R., Neveau Salles C. et D. (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Participation, 2013.
6. Cornu G. (dir.), *Vocabulaire juridique*, PUF Quadrige, 2000 et 2002.
7. *Encyclopédia Universalis*, France S. A., 2008.
8. Lakehal M., *Dictionnaire des questions sociales. L'outil indispensable pour comprendre les enjeux sociaux*, L'harmattan, 2005.
9. Lalande A., *Vocabulaire technique et critique de la philosophie* [1926], Paris, PUF, 1997.
10. Mesure S et Savidan P, *Dictionnaire des sciences humaines*, Paris, PUF, coll. : Quadrige, 2006.
11. Minaku A. & Bokona F., *Lexique des assemblées politiques délibérantes*, Academia/L'Harmattan, 2013.
12. Pougoué P. G., *Encyclopédie du droit Ohada*, Cotonou, Lamy 2011.
13. Rey A. & Rey-Debove J. (dir.), *Le Petit Robert. Dictionnaire alphabétique et analytique de la langue française*, éd. Nouvelle Édition millésime, 2020.

Ouvrages

Adam G. & Reynaud J.-D., *Conflits du travail et changement social*. Paris, PUF, 1978.

-------., Reynaud J.-D., Verdier J. M., *La négociation collective en France*, Les Ed. Ouvrières, coll. « Relation sociale », 1972.

Affodjou D., *Le droit béninois du travail. Guide pratique*, Cotonou, COPEF, 2006.

Aivo F. J., *Le Président de la République en Afrique noire francophone. Genèse, mutations et avenir de la fonction*, Paris, L'harmattan, 1996.

Akidès F., *Les mirages de la démocratie en Afrique subsaharienne francophone*, Dakar, CODESRIA, 1995.

ALgadi A.S., *Contrat et droit OHADA des procédures collectives. Etudes à la lumière du droit français*, Paris, L'harmattan, 2009.

Aliprantis N., Kessler F. (dir.), *Le droit collectif du travail : questions fondamentales évolutives récentes ; études en Hommage à Madame Le professeur Hélène Sinay*, Peter Lang, Francfort, Berne, 1994.

Almeida N. (d'), *L'Opinion publique*, Paris, CNRS éditions, Coll. : « Les Essentiels d'Hermès », 2009.

Anazetpouo Z., Le Système camerounais des relations professionnelles, Presses Universitaires d'Afrique, année

Arendt H., *Condition de l'homme moderne*, trad. G. Padier, Presse-Pocket, coll. « Agora », 1994.

Arendt H., *De The humain condition*, Trad. par G. Padier, *Condition de l'homme moderne*, Presse-Pocket, coll. : « Agora », 1994.

Arenth H., *Qu'est-ce que la politique ?* trad. Fr. C. Widmaier & M. Frank Widmaier, éd. Seuil, 2014.

Aron R., *Essaie sur les libertés individuelles*

Augé A. E., *Le recrutement des élites politiques en Afrique subsaharienne. Une sociologie du pouvoir au Gabon*, Paris, L'Harmattan, 2005.

Aussoum P.-L., *L'école de Fancfort*, Paris, PUF, Coll. : « Que sais-je ? », 1990.

Austin J. L., *Que dire, c'est faire*, Paris, Seuil, 1970.

Auvergon Ph. et Kénoukon C., *Le dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde. La part de droit*, Paris, L'Harmattan, 2018.

Auzero G., D. Baugard, E. Dockes, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, 2020, p. 6.

-------., Dockès É., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 2016.

B. Barthélemy, « Du droit du travail au droit à l'activité professionnelle », *Les Cahiers du DRH*, 6/2008, pp. 35-36.

Bachelard G., *Le nouvel esprit scientifique* (1934), Paris, PUF, coll. « Quadrige », 2013.

Badié B., *Le développement de la politique*, Paris, Economia, 1988.

Bacque J.-M. et Sintomer Y., *Démocratie participative : l'histoire et généalogie*, Paris, La découverte, 2011.

Balandier G., *Sociologie actuelle de l'Afrique noire. Dynamique des changements sociaux en Afrique centrale*, Paris, Puf, 1971.

Banaud B., *Théories du droit et pluralisme juridique – t. I. : Les théories dogmatiques du droit et la fragilité du pluralisme juridique*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. : « Inter-norme », 2016.

-------., *Théories du droit et pluralisme juridique – t. II : Les théories syncrétiques du droit et la possibilité du pluralisme juridique*, Aix-Marseille, PUAM, Coll. : « Inter-norme », 2017.

Barber B., *Démocratie forte*, Paris, Desclée de Brouwer, 1997.

-------., *L'anthropologie juridique. La recherche juridique*, L'Harmattan, 2016.

Barret P., *Guide pratique du dialogue territorial. Concertation et médiation pour l'environnement et le développement local*, Paris, Ed de l'aube, 2003.

Bayart J.-F., L'illusion *identitaire*, Paris, Fayard, 1996.

-------., *L'État en Afrique. La politique du ventre*, Paris, Fayard, Coll. :"L'espace du politique", 1989.

Bellamy R., *Liberalism and pluralism. Towards a politics of compromise*, Londre and New-York, Routledge; 1999.

Béninga P.-C., Manga Essama D. G., Mogba J.R. S., *Persistance de la crise en république centrafricaine comprendre pour agi*r, éd. Friedrich Ebert Stiftung, Yaoundé (Cameroun), 2017.

Benoist J. R. (de), *L'Afrique occidentale française de 1944 à 1960*, Dakar, Les Nouvelles Éditions africaines, 1982.

Bergel J.-L., *Théorie générale du droit*, Dalloz, 2012.

Bernard-Duquenet N., *Le Sénégal et le Front populaire*, Paris, L'Harmattan, 1985.

Bernault F., *Démocraties ambiguës en Afrique centrale : Congo et Gabon, 1945-1995*, Paris, Karthala, 1996.

Béroud S., Denis J.-M., Desage G., Giraud B., Pélisse J., *La lutte continue ? Les conflits du travail dans la France contemporaine*, Ed. du Croquant, coll. «Savoir/Agir», 2008.

Beuret J. E, *Laconduite de la concertation pour la gestion de l'envirronnement et le partage des ressources*, Paris, L'Harmattan, 2006.

Biétry F., *Les partenaires sociaux, quelle stratégie pour quel dialogue social* ?, Paris, EMS, 2007.

Billé R., Mermet L. (dir.), *Concertation, décision et environnement. Regards croisés, Vol.2*, La Documentation française, Paris, 2003.

Blackett A., *Emacipation in the Idea of Labour Law*, Edgard Elgar, 2015.

Blondiaux L. et Sintomer Y., « L'impératif délibératif », Politix, vol. 15, n˚57, 2002.

-------., et alii, La démocratie locale. Représentation, participation et espace public, Paris, PUF, 1999.

-------., *Le nouvel esprit de la démocratie, La République des idées*, Paris, 2008.

-------., Bohman J., *Public Deliberation. Pluralism, Complexity and Democracy*, Cambridge, MIT Press, 1996

Boldt G., Durand P., Horion P., Kayser A., Mengoni L., Molenaar A. N., *Grève et lock-out, t. 2. Le droit du travail dans la communauté*, Vol. V., Luxambemburg, 1961.

Bonnafou-Boucher M., Dahl Rendtorff J., *La théorie des parties prenantes*, Paris : La Découverte, coll. « Repères », 2014.

Bossu B., « A la recherche des acteurs du dialogue social », in *Dr. Soc.*, 2015, p. 896.

Boudon R. (dir), *Traité de sociologie*, Paris, Presse universitaire de France, 1992

-------., *La logique de l'action sociale. Introduction à l'analyse sociologique*, Paris, Hachette, 1979.

Bouget D., *Le guide de la protection internationale des droits de l'homme*, Lyon, Ed. La Pensée sauvages, 2000, p. 83.

Bourdieu P., Raisons *Pratiques. Sur la théorie de l'action*, Paris, éd ; Essais, 2014.

-------., *Ce que parler veut dire : l'économie des échanges linguistiques*, Paris, Fayard. 1982.

-------., *La distinction. Critique sociale du jugement*, Paris, éd. Minuit, 2016.

-------., *La question sociale*, éd. Minuit, 1984, pp. 196-199.

-------., *Travail et Travailleurs en Algérie*, Paris, La Haye & Mouton, 1963. F.

Bourgue R. & Thuderoz C., *Sociologie de la négociation. Nouvelle édition avec de cas*, Reinne, 2011. Paris, La découverte, 2002.

Bourque D., *Concertation et partenariat. Entre levier et piège du développement des communautés*, Montréal, Presses universitaires du Québec., 2008.

Boyer A., *La protection des salariés et sauvegarde de l'entreprise : quête d'équilibre*, PUAM, 2006.

Buijtenhuijs R., Rijnierse E., *Démocratisation en Afrique au sud du Sahara 1989-1992 : un aperçu de la littérature,* trad. du néerlandais, Leiden : Centre d'études africaines, 1993.

-------., Thiriot C. (dir*), Démocratisation en Afrique au sud du Sahara 1992-1995 : un bilan de la littérature*, Talence : Centre d'étude d'Afrique noire, 1995.

Caillé A. (dir), *La quête de la reconnaissance,* Paris, La Découverte, 2007.

Camerlynck G. H., *Le contrat du travail, traité de droit du travail*, t.1, 2è éd., ? 1982.

-------., Lyon-Caen A., *Droit du travail*, Dalloz.

Carbonnier J., *Flexible droit*, L'Harmattan, Paris, 1986.

Carey J., *Communication as Culture*, Boston, Unwin Hyman 1989, pp. 69-88.

Castel R., *L'insécurité. Qu'est-ce qu'être protégé ?* Paris, éd. Seuil, 2003.

-------., *La discrimination négative. Citoyens ou indigènes* ? Paris, Seuil, 2007.

--------., *La monté des incertitudes*, Paris, éd. Le Seuil, 2009.

----------., *Les métamorphoses de la société salariale. Chronique du salariat,* Paris Fayard, 1995.

Chabi Imorou A., *Audit et analyse du paysage syndical au Bénin*, Ed. COPEF/FES, 2019.

Chazel F., « Mouvements sociaux », in Boudin R. (dir), *Traité de sociologie*, Paris, Presse universitaire de France, 1992, p. 275 sq.

Chazel F., *Action collective et mouvements sociaux*, Paris, PUF, 1993.

----------., *Du pouvoir à la contestation*, Paris, LGDJ, 2003.

Chenu A., L'Archipel des employés, Paris, Institut national de la statistique et des études économiques, coll. : « INSEE études », 1990.

Chevallier J., *L'État de droit*, Paris, Monchrestien, 1992.

----------., *Histoire des institutions et des régimes politiques de la France moderne (1789-1958)*, Paris, Dalloz, 1967, p. 6.

Chevrier J., *Anthologie de la littérature africaine*, Paris, éd. J'ai lu, 2008.

Cohet F., *Le contrat*, Grenoble, PUG, 2016.Courtier C., *Droit du travail relations individuel*, Paris, PUF, 1996.

Conidec P. F. & Kirsch M., *Le droit du travail des territoires d'Outre-Mer*, Paris, LDGJ, 1958.

Cooper F., *Décolonisation et travail en Afrique, l'Afrique britannique et française, 1935–1960*, trad. Barbier-Wiesser F.-G., Paris, Karthala-Sephis, Coll. « Histoire des Suds », 2004 ;

Coutu M. et alii., (dir), *Droits fondamentaux et citoyenneté Une citoyenneté fragmentée, limitée, illusoire*, Montréal, Éditions Thémis, 2005.

Dahl R., *A Preface to Democratic Theory*, Chicago, University of Chicago Press, 1956.

----------., *De la démocratie*, Paris, Nouveau Horizon, 2001.

----------., *Democracy and its Critics*, New Haven, Yale University Press, 1989;

Damon J., *La question SDF. Critique d'une action publique*, Paris, PUF, Coll. : « Le lien social », 2002.

Danet H., Essomba Fouda E., Lemana E., Messina J. P., Salla J.-B., *Le travail Scientifique. Repères méthodologiques*, Paris, L'Harmattan/Etudes africaines, 2006.

Dario P., Marie-Andrée R., *La Phénoménologie de l'esprit de Hegel : Lectures contemporaines*, Paris, PUF, coll. : Fondements de la politique. 2009.

Davides I., *Africa trade Union,* Pengui Africa Library, 1960.

Davies J., « Toward a theory of Revolution », in American Sociologigal Review, 1/27, : 2/1962.

Decamps J., *Les modes amiables de rupture du contrat de travail*, th. Droit. Université d'Avignon, 2014.

Découverte, coll. « Armillaire », 2004.

Descartes R., Discours *de la méthode*, Paris, Flammarion, 2000.

Dewey J., Le *public et ses problèmes* [1927], trad J Zask, Pau, Publications de l'Université de Pau Farrago / Léo Scheer, 2003.

----------., *Le Public et ses problèmes* (1927), trad. fr. J. Zask, Gallimard, 2003, p. 49.

Dockes P., *Hobbes Économie, terreur et politique*, Paris Economia, 2008.

Donzelot J., *L'invention sociale. Essai sur le déclin des passions politiques*, Paris, Fayard, 1984.

Dossou R., *L'audace, la vérité et l'espérance. La Conférence Nationale : ce que j'en ai dit en trente ans*, éd. Ruisseau d'Afrique, 2020.

Dufresne A., Pochet P., Degryse C. (dir), *Le dialogue social sectoriel*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2006.

Dumont F., Langlois S. & Martin Y. (dir.), *Traité des problèmes sociaux*, Quebec, IQRC, 1994.

Dupeyroux J.-J., Bergetto M. et Lafore R., *Droit de la sécurité sociale*, Dalloz, 2008, n° 568.

Dupond C., *La négociation. Conduite, théorie, application*, Paris, Dalloz, 1994.

Dupuy Y., Larré F., *Prestation de travail et activité de service*, Paris, La documentation Française, coll.: «Cahier Travail Emploi», 1999.

Durant P. et Joussaud R., *Traité de droit du travail*, trad. M. Rouast et Durand, Paris, Dalloz, 1947.

Durkheim É., *Les règles de la méthode sociologique*, Paris, PUF, 1983, p. 103.

----------., *Über soziale Arbeitsteilung*(1893), trad.fr. *De la division du travail social*, Paris, PUF, 2007.

Dziedzicki J.-M., *Gestion de conflits d'aménagement de l'espace : quelle place pour l'espace et l'urbanisation*, Université de Tour, 2001.

Éboussi Boulaga F., *Les conférences nationales en Afrique noire. Une affaire à suivre en Afrique noire*, éd. Karthala, 2009.

Elias N., *La Civilisation des mœurs et La dynamique de l'Occident* (1939), Paris, Calman-Lévy, 1975.

Elias N., *La civilisation des mœurs*, Paris, Calmanm-Levy, 1973.

----------., *La dynamique de l'Occident*, Paris, Calmann-Lévy, 1990.

Elster J. & Hylland A., *Fondation of Social Choice Theory*, Cambridge, CUP, 1986.

Ewald F., *L'État providence*, Paris, Grasset, 1984.

Fabre-Magnan M., *Le droit des contrats*, Paris, Que sais-je?, Humensis, 2018.

Fall B., Le travail forcé en Afrique occidentale française (1900-1945), Paul, Karthala 1993.

Favre P. (dir.), *La manifestation*, Paris, Presses de la Fondation nationale des sc. pô., 1990.

Fayol H., *Administration industrielle et générale*, Dunod, 1999

Fernandez A., *Le chef de projet efficace*, 6e éd., Éd. Eyrolles, 2008.

----------., *Les tableaux de bord du manager innovant*, Éd. Eyrolles, 2018.

----------., *L'essentiel du tableau de bord*, 5è éd., Eyrolles, 2018.

Ferreras I., Théorie *et pratique*, Paris, Payot, 2006.

----------., *Gouverner le capitalisme ?* Paris, PUF, 2012.

Fillieule O, *Sociologie de protestation*, Paris, L'harmattan, 1993.

Fisher R. et Ury W., *Comment réussir une négociation*, Paris, Seuil, 2e éd., 1991.

Flacher B., *Action collective et mouvements sociaux*, DEES, n° 103, 3/2010.

Fonteneau G., *Histoire du syndicalisme en Afrique*, Paris, Karthala, 2004.

Foucault M., *Les mots et les choses. Une archéologie des sciences humaines*, Paris, Gallimard, 1966.

Fouillée A., *La science sociale contemporaine*, Paris 1880.

Frison-Roche M.-A., *Les 100 mots de la Régulation*, Paris, PUF, 2011.

Fourniau J. M. et al. (dir.), *La portée de la concertation. Modélisation sociologique des effets de la participation du public aux processus décisionnels*, rapport de recherche pour le programme, CDE, IFSTTAR et MEDDE, 2012.

Gadamer H. G., *L'art de comprendre. Herméneutique et tradition philosophique*, trad. M.Simon, Paris, Aubier Montaigne, 1982.

Gastil J., Levine P. (dir), *The Deliberative Democracy Handbook. Strategies for Effective Civic Engagement in the 21st Century,* San Francisco, Josey Bass, 2005.
Gastil J., Levine P. (dir), *The Deliberative Democracy Handbook. Strategies for Effective Civic Engagement in the 21st Century,* San Francisco, Josey Bass, 2005.
Gaudu F., « La fraternité dans l'entreprise », *Dr. Soc.*, 1990, p. 138.

Gazibo M., Les *paradoxes de la démocratisation en Afrique*, Montréal, Presses de l'Université de Montréal, 2005.

Gerard N., *J. Habermas, De l'éthique de la discussion*, trad. M. Hunyadi, Paris, Cerf, 1992.

Gérard Ph., Ost F. et Van de Kerchove M. (dir), *Droit négocié, Droit imposé ?*, Bruxelles, Presse Universitaires Saint Louis, 1996.

Girard C., *Délibérer entre égaux. Enquête sur l'idéal démocratique*, Paris, Vrin, 2019.

--------., et Le Goff A. (dir.), *La Démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Hermann, 2010.

Gnom W., *La participation des salariés à la vie de l'entreprise au Togo*, Mémoire, Université du Bénin, 1990-1991.

Godard F., Bouffartigue P., *D'une génération ouvrière à l'autre*, Paris, Syros-Alternatives, 1988.

Le Goff A. (dir.), *La démocratie délibérative. Textes Fondamentaux*, Paris, Hermann, 2010.

Goffman E., *Asiles. Études sur la condition sociale des malades mentaux et autres reclus (1961*), trad.fr. Liliane & Cl. Lainé, présentation, index et note R. Castel, éd. Le Minuit, Coll. : « Le sens Commun », 1979.

Goguilin P., *La négociation : frein et moteur du management*, Ed. ESF, 1993.

Gonidec P.-F., *Droit du travail des territoires d'Outre-mer*, Paris, LGDJ, 1958.

----------., et Kirsch M., *Droit du travail des Territoires d'Outre-mer*, Paris LGDJ, 1958.

Got C., *L'expertise en santé publique*, PUF, Coll. : « Que sais-je » ?, Année

Gourgues G, *Les politiques de démocratie participative*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, coll. « Libres cours », 2013.

----------., *Le consensus participatif. Les politiques de la démocratie participative dans quatre régions françaises*, th. , IEP Grenoble, 2010.

Grazier B., une marche « vers un nouveau

Groux G. (dir), *L'action publique négociée. Approche à partir des « 35 heures ». France Europe*, Paris, l'Harmattan, coll. « Logique politique », 2001.

Groux G., *"De la démocratie sociale à la social-démocratie ?". Une gagneuse pour le pouvoir*
social, Science Po Grenoble, 2014.
Groux G., *Le conflit en mouvment*, Paris, Hachette, Coll. : « Questions de politique », 1996.
----------., Pernot J. M., *La grève*, Paris : Presses de FNSP, 1998.
----------., *Vers un renouveau du conflit social ?* , Paris, Bayard, Coll. : « Société », 1998.
Guiheneuf P-Y. et al., *La Formation au dialogue territorial*, Ed. Educagri, 2006, p. 181.
Gurr T., *Why men Rebel,* Princeton, Princeton University Press, 1970.
Habermas J. , *Erläutergen, Zurdisethik, Suhrkamp Verlag*, 1991, Tr. Fr. M. Hunyad, *De l'éthique de la discussion*, Paris, Flammarion, coll. : « Champs essais », 2013.
Habermas J., *De l'éthique de la discussion,* trad. M. Hunyadi, Paris, Cerf, collection "Passages", 1992.
----------., *L'Espace public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise,* Paris, Payot, 1978.
----------., *Après Marx, l'émancipation* ? trad. J.-M. Palmie, Paris, Fayard, 1976.
----------., *De l'éthique de la discussion*, trad. M. Hunyadi, Paris, Cerf, 1992.
----------., *Droit et démocratie. Entre faits et normes,* Paris, Gallimard, 1997, pp. 311-354.
----------., *Droit et démocratie. Entre faits et normes*, trad. R. Rochlitz et C. Bouhchindhomme, Paris, Gallimard, 1997.
----------., *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats* (1992), trad. R. Rochlitz et C. Bouchindhomme, *Droit et Démocratie, entre faits et normes,* Paris, Gallimard, 1997, Paris, Gallimard, coll. NRF Essais, 1997, pp. 55-63.
----------., *Faktizität und Geltung. Beiträge zur Diskurstheorie des Rechts und des demokratischen Rechtsstaats* (1992), trad. Rochlitz R. et Bouchindhomme C., *Droit et Démocratie, entre faits et normes,* Paris, Gallimard, 1997, Paris, Gallimard, coll. NRF Essais, 1997.
----------., *L'Ethique de la discussion et la question de la vérité*, Paris, Grasset, 2003.
----------., *Strukturwandel der Öffentlichkeit,* (1952), trad. fr. M. B. de Launay, L'Espace *public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, Paris, Pais, Payot, 1978.
----------., *The theory of communication action*, Beacon Press Bostonn 1981.
----------., *Faktiztät und Geltung*, Francfort, Suhrkamp, XXX, Trad. Fr. R. Rochlitz &C. Bouchindhomme, *Droit et démocratie. Entre faits et norms*, Paris, Gallimard, 1997.

----------., *Théorie de l'agir communicationnel. 1 - Rationalité de l'agir et rationalisation de là société*, trad. J.-M. Ferry, Paris, Fayard, 1987.

Haraert J., *Théorie générale du droit, Bruxelles,* Bruylant, 1948.

Harendt A., *Qu'est-ce que la politique* (1993), trad. C. Widmaier, M. Frank-Widmaier, S. Taussig, Paris, Seuil, coll.: Essais, 2014.

Harendt A., *Qu'est-ce que la politique* (1993), trad. C. Widmaier, M. Frank-Widmaier, S. Taussig, Paris, Seuil, coll.: Essais, 2014.

Hegel G. W. F., *Encyclopédie des sciences philosophiques*, 3. Philosophie de l'esprit, trad. Franç. Paris, Vrin, Année

----------., *Die Phänomenologie des Geistes* (1807), trad. fr. J. Hypolite, *Phénoménologie de l'Esprit*, Paris, Montagne, 1993.

----------., *Principes de la philosophie du droit,* trad, franç. Paris, PUF, 1998.

----------., *La raison de l'histoire*, UGE, coll. « 10/18 » 2001.

----------., *La Phénoménologie de l'esprit, t. 1*, Paris Aubier, 1996.

----------., *Principes de la Philosophie du Droit, ou Droit Naturel et Science de l'État en Abrégé*, trad. R. Derathé, Paris, Vrin, 1975, 352 p.

Helly D., « L'UE et l'Afrique : les défis de la cohérence », in *Cahiers de Chaillot*, 11/2010.

Hermet G., Kazancigil A. (dir.), *La gouvernance. Un concept et ses applications*, Karthala, 2005.

Hirshman A. O., *Défection et prise de parole, théorie et application*, Paris, Fayard, 1995.

Hobbes Th., *Léviathan*, Paris, Gallimard, coll. Folio Essais, 2001.

----------., *Traité de la matière, de la forme et du pouvoir de la république ecclésiastique et civile* (1651)

Honneth A., *Kampf um Anerkennung* [1992], trad. fr. *La lutte pour la reconnaissance*, Paris, Éd. du Cerf, 2000.

----------., *La lutte pour la reconnaissance* (1992), Paris, Le Cerf, 2000.

----------., *La société du mépris. Vers une nouvelle Théorie critique*, Paris, La Découverte, 2006.A.

----------., *Le droit de la liberté. Esquisse d'une éthicité démocratique*, trad. fr. F. Joly et P. Ruusch, Paris, Gallimard, 2015.

Houtcieff D., *Droit des contrats,* Bruxelles, Bruylant, coll.: «Paradigme», 3è éd., 2017.

Hovary La, *Les droits fondamentaux au travail. Origine, statut et impacte en droit international*, Paris, PUF, 2009.

Hugeux V., *Afrique : le mirage démocratique*, CNRS Éditions, 2012.

Huntington S. P., *The Clash of Civilizations?* (1993), tr. Fr., *Le Choc des civilisations*, Paris, éd. O. Jacob, 2000

Jacob A. (dir), *Les nouveaux cadres du dialogue social. Europe et territoire*, Peter Lang, 2008.

Jamoulle M., *Le contrat de travail, t.1*, Liège, FDESSL, 1982, p. 137.

Jeammaud A., *Flexibilité : le procès du droit du travail, Flexibilité du droit du travail, objectif ou réalité,* Paris, éd. Législative et administrative, 1986.

----------., Le Friant M. et Lyon-Caen A., *L'ordonnancement des relations du travail*, Paris, Dallaz, 1998.

----------., M. Le Friant et A. Lyon-Caen, *L'ordonnancement des relations du travail*, Paris, Dallaz, 1998, pp. 359-368.

Jobert A., *Les espaces de négociations collectives, branches et territoires*, Toulouse, Octares, 2000.

----------., Renaud J.-D., Saglio J. & Tallard M. (dir), *Les conventions collectives de branches : Déclin-renouveau*, Ceraq « Etudes », 1993.

Kâ M., *L'Afrique va-t-elle mourir ? Essai d'éthique politique*, Karthala, 1993.

Kant É, *La philosophie de l'histoire*, trad. S. Piobetta, Aubier-Montaigne, Paris, 1947.

----------., *Fondation de la métaphysique des mœurs* [1785], trad. A. Renault, Paris, Flammarion, 1994.

----------., *Zum ewigen Frieden. Ein philosophischer Entwurf* (1795), trad. fr. M. Marcuzzi, *Vers la paix perpétuelle. Un projet philosophique*, Paris, J. Vrin, 2007.

Kelsen H , *Théorie pure du droit* [1960], Bruylant/LGDJ, 1999.

----------., *Théorie générale des normes* [1979], Paris, PUF, 1996.

----------., *Théorie pure du droit*, trad. Eisenman, Dalloz, 1962.

Kervegan J.-F., *L'Effectif et le Rationnel. Hegel et l'esprit objectif*, Paris, Vrin, 2007.

Kirsch M., *Le droit du travail africain,* TPOM, 1975.

----------., *Le droit du travail en Afrique, t.1. Le contrat du travail*, EDINA, 1987.

Kirsh M., *Le droit du travail en Afrique noire et à Madagascar*, Paris, 1963.

Kornhauser W., *The politics of mass society, Glencoe, Free Press,* 1959, 256 p.

Kotarbinski T., *Traktat o dobrej robocie*, trad. fr. J. L. Dumont, *Traité du travail efficace*, Presse Universitaire de Franche-Comté, 1955.

Kouakou D. K., *Le dialogue social en Côte d'Ivoire*, th. Droit, Université de Bordeaux, 2020.

Kouam M., E.-M. Monda, *Eléments de méthodologue philosophique*, Yaoundé, Presses de

Kouassigan A., *Quelle est ma loi ? Tradition et modernisme dans le droit privé de la famille en Afrique noire francophone*, Paris, Pédone, 1974.

Kriesi H., Koopmans R., Duyvendak J.W., & Giugni M.G, *New social movements in Western Europe : a comparative analysis*. London, UCL Press. 1995.

Krisch M., *Le droit du travail africain,* TPOM, 1975.

L. Mermet, B. Charnay, A. Emerit, S. Maestracci, F. Petrucci, *Négociations sur les projets d'infrastructure : comptabiliser les enjeux pour éclairer les processus*, ENGREF/MEDD (Programme Concertation, Décision et Environnement, 2003.

Labrousse E., *La crise de l'économie française de la fin de l'Ancien Régime au début de la révolution, t. 1*., Paris, PUF, 1943.

Lagault A. G., *Professionnalisme et délibération éthique : manuel d'aide à la décision responsable*, Québec, PUQ,

Lambek M., *« L'éthique en acte », La question morale. Une anthologie critique,* Paris, PUF, 2013.

Lapeyre J., *Le dialogue social européen : histoire d'une innovation sociale (1985-2003)*, Bruxelles, ETUI, 2017.

Lapointe P.-A., *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme. Perspective historiques et internationales*, Québec, Presses de l'Université Laval, 2016.

Lazarfeld P., M. Johada & Zeisel H., *Marienthal: The sociology of An Unemployed communauty, London, trad. fr. Trawisktock*, Les chomeurs de Marientahl, Paris, éd. Minuit,1981.

Le Goff J., *Du silence à la parole. Une histoire du droit du travail des années 1830 à nos jours*, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « L'univers des normes », 2004.

Le Roy E, Karsenty A. et Bertrand A., *La sécurisation foncière en Afrique : pour une gestion viable des ressources renouvelables*, Paris, Karthala, 1996.

Lefort Cl., *L'invention démocratique. Les limites de la domination totalitaire,* Paris, Fayard, 1981.

Lefort Cl., *L'invention démocratique, les limites de la domination totalitaire*, Ed. Fayard. Paris. 1981.

Legault G. A., *Professionnalisme et délibération éthique*, PUQ, 1999.

Legrndre P., *L'empire de la vérité*, Paris Fayard, 1983.

Lemesle R. , *Le droit du travail en Afrique francophone*, Edicef, 1989.

----------., *Le droit du travail en Afrique francophone*, EDICEF/AUPELF 1989, pp. 21-24.

Lenoir R., « Espace social et classes sociales chez Pierre Bourdieu », in *Sociétés & Représentations, n° 17, 1/2004*, pp. 385-396.
Léon XIII, *Rerum Noverum*, Lettre encyclique, 1891.
Lyon-Caen G., J. Pélissier, *Droit du travail*, Précis Dalloz, 1992.
Lijphart A., *Democracy in plural societies?* , New Haven, Yale University Press, 1977.
Locke J., *Two Treatises of Government* (1689), trad. Franç. de Fouillé , Deux traités du gouvernement, Vrin, 1997, p. 182.
Loquin E., *L'arbitrage du commerce international*, Paris, Joly et Lextenso, 2015, p. 1.
Lyon-Caen G., J. Pélissier, A. Supiot, *Droit du travail*, Dalloz, 1994.
----------., *L'entreprise dans le droit du travail, travaux et recherches*, IDC, Paris, Cujas, 1966.
----------., Pélissier J., *Droit du travail*, Précis Dalloz, 1992.
M. C. Mueller, F. Facchini, M. Foucault, A. François, R. Magni-Berton, M. Melki, *Choix publics. Analyse économique des décisions politiques*, 3è éd. Américaine, De Boeck, 2010.
M. Delmas Marty, *Les forces imaginantes du droit - t. I. Le relatif et l'Universel*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2004, 450 p
----------., *Les forces imaginantes du droit. Le relatif et l'Universel* - t. II. *Le pluralisme Ordonné*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2006, 314p
----------., *Les forces imaginantes du droit. Le relatif et l'Universel* t. III. *La fondation des pouvoir*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2007, 320p
M. Delmas Marty, *Les forces imaginantes du droit - t. I. Le relatif et l'Universel* t. IV. *Vers une communauté des valeurs*, Paris, Seuil, coll. La couleur des idées, 2006, 448p.
M. Olson, *La logique de l'action collective*, Paris PUF, 1978.
M. Ouedraogo, Les *nouveaux acteurs et la promotion des activités agro-sylvopastorales dans le sud du Burkina Faso, Dossiers Zones Arides* (118), Londres, IIED, 2003.
M. Silvestro, *Action collective, identités collectives et aspects subjectifs de l'action collective : modèles théoriques et analytiques contemporains*, Québec, UQAM, 2004.
M. Villey M., *Philosophie du droit*, Paris, Dalloz, 1979, p. 90.
M'Bokolo E. , Amselle J.-L. (dir.), *Au cœur de l'ethnie*, Paris, La Découverte, 1989.
Manga C., *Anthropologie de la colère. Société civile et démocratie en Afrique noire*, Paris, L'Harmattan, 1994.
Mansbridge J., *Beyond Adversary Democracy*, New York, Basic Books, 1980, pp. 60-64.
Marshall T. H., *Citizenship and Social Class: And Other Essays*, Cambridge University Press, 1950.

Martin D., *Démocratie industrielle. La participation directe dans les entreprises*, Paris, PUF, 1994.

Martin P. (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007.

Martuccelli D., Singly F., *Les sociologies de l'individu*, Paris, A. Colin, 2009.

Marx K. et Engels F., Manifest der Kommunistischen Partei [1848], trad. C. Lyotard, K. Marx et F. Engel, *Manifeste du parti communiste*, Paris Le Livre de Poche, 1973.

----------., *A propos de « La Question Juive », [1844], in Œuvres. III. Philosophie,* Paris, Gallimard, Coll. « la Pléiade », 1982.

----------., Engels F., *L'Idéologie allemande*, Paris, Éd. Sociales, 1968.

----------., *Le Capital [1867], in Œuvres Économie I*, Gallimard (Bibliothèque de la Pléiade), 1965.

Mathieu L., *La démocratie protestataire. Mouvements sociaux et politique en France aujourd'hui*, Paris, Presses de Sciences Po., 2011.

Maugeri S., *Théorie de la motivation au travail*, 2è éd. Paris, DUNOD, 2013.

Mauss M., *La nation*, Paris, PUF, 2013.

----------., *Sociologie et anthropologie*, Paris, PUF, Coll. Quadriage, 1993.

Mbendan Ebongue J., *Le code camerounais du travail du 14 août 1992: analyse critique*, Saagraph and FES, 1997.

Mbonimpa M., *Ethnicité et démocratie en Afrique, L'homme tribal contre l'homme citoyen ?*, Paris, L'Harmattan, 1994.

McAdam D., McCarthy J. & Zald M.N. (s/d), *Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings*, Cambridge, Cambridge University Press, 1996.

McSween N., *Repenser l'analyse des mouvements sociaux africains* , Université du Québec en Outaouais (UQO), Co-publication ARUC/ISDC et CRDC, Série : Recherches, n° 32, 2010.

Medé N., *La réglementation du travail au Bénin. Traité pratique du droit et de relations de travail*, Ed. FES, Cotonou, 2006.

Mellucci, *Changing codes : collective action in the information age*, 1996.

Menga G., *Congo : la transition escamotée*, Paris, Harmattan, 1993.

Meyer V. M. , *OHADA : Droit de l'arbitrage*, Bruylant, Bruxelle, 2001.

Meynaud J. & Salah-Bey, *Le syndicalisme africain*, Paris, Payot, 1963.

Montesquieu, *L'Esprit des Lois,* Paris, G Flammarion, p. 292.

Moreaum L., *Sociolinguistique: les concepts de base,* Mardaga, 1997, pp. 88 et ss.

Morin M. L., « Droit imposé, droit négocié : regards à partir du droit des salariés à la négociation collective en France », in, Ph. Gérard, F. Ost et M. van de Kerchove (dr.), *Droit négocié, Droit imposé?*, Bruxelles, Publication des Facultés Universitaires Saint Louis, 1996, pp. 490-515.

Morvan P., *Droit de la protection sociale*, Litec, 5è éd., 2011.

Motulsky H., *Etudes et notes sur l'arbitrage, Ecrits, t. 2*, Dalloz, 1976.

Mummemdey et al., *Socio-structural characteristics of intergroup relations and Identity Management strategies: results from Field Study in East Germany*, 1999. Klanderman, Group identification and political Protest, 2001.

N. Smelser, *Theory of Collective Beviviour*, Routledge and Kegan, Londres, 1962.

Ndiaye I. Y. et Samb M., *Ajustement Structurel et emploi au Sénégal*, Codesria-Karthala, Dakar, 1997.

Neveu E., *Sociologie des mouvements sociaux*, Paris, La Découverte, Coll. : Repères, 2015.

Nez H. & Doubelet A., *Savoir citoyen et démocratie participative dans les questions urbaines*, Presses Universitaires de Rennes, 1913.

Ngiman Z., *Cameroun : la démocratie emballée*, Yaoundé, Ed. Clé, 1994.

Ngwanza A., *La médiation dans l'espace CEMAC*

Noiseaux Y., Comment penser les mouvements sociaux dans les Amériques ?, Document de travail, UQAM, 2004.

November A., *L'Évolution syndicale en Afrique occidentale*, Paris, Mouton, 1965.

Ogien A., Laugier S., Le *principe démocratie. Enquête sur les nouvelles formes du politique*, Paris, La Découverte, coll. "Cahiers libres", 2014.

Olson M., *La logique de l'action collective,* trad. fr. M. Levi, Paris, PUF, 1978.

Ondoua P., *Existence et valeurs, Avenirs pluriels, t. 3*, L'Harmattan, 2009.

Otayek R., *Identité et démocratie dans un monde global*, Paris, Presses de Sciences Po, 2000.

Otto Pfersmann M., « Le droit comparé comme interprétation et comme théorie du droit », in *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 53 n°2, Avril-juin 2001, pp. 275-288.

Ouedraogo M., *Les nouveaux acteurs et la promotion des activités agro-sylvopastorales dans le sud du Burkina Faso, Dossiers Zones Arides (118*), Londres, IIED, 2003.

Pailluseau J., *Une révolution juridique en Afrique francophone : L'OHADA, Mélanges Jantin*, Paris, Dalloz, 1999.

Parson T., *Structure and process in modem societies*, Glencoe, Free Press, 1960.

Passalet Samy F., *Côte d'Ivoire: La certification des élections par l'ONU consacre la vérité,* éd. Publibook, Paris, 2013.

Paugam S. (dir.), *L'exclusion. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte, Coll./ « Textes à l'appui », 1996.

----------., *La disqualification sociale. Éssaie sur la nouvelle pauvreté,* PUF/ Qudrige, 2019.

----------., *Le nouveau de la question sociale,* Reinnes, Press Universitaire Reinne 1991.

----------., *Le lien social,* Pairs, PUF, coll. : « Que sais-je ? », 2021.

----------., *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes d'intégration professionnelle,* Paris, PUF, 2000.

----------., *Les élémentaires de la pauvreté,* Paris, Coll. : « Le lien social », 2005.

----------., *Les formes élémentaires de la pauvreté,* Paris, PUF, 2000.

----------., Zoyem J. P, *Précarité et risque d'exlcusion en France*, Paris, La documentation française, 1993.

Philip A., *Mai 68 et la Foi Démocratique. Histoire du travail et de la vie économique,* Paris, Aubien-Montaigne, 1968, 136p.

Platon, *La République,* trad. Geroux, GF-Flammarion, Paris, 2002.

Polletta & Jasper, *Collective identity and social movement,* 2001.

Pondi J. E. (dir.), *Citoyenneté et pouvoir politique en Afrique centrale. État de lieux, défis et perspectives*, Paris, L'Harmattan, 2016.

Pondi J. E. (dir.), *Citoyenneté et pouvoir politique en Afrique centrale. État de lieux, défis et perspectives*, Paris, L'Harmattan, 2016.

Poppe K. R, *Misère de l'historicisme,* trad. H. Rousseau, Paris, 1956

----------., *Conjonctures and Refutations*, Londres, RKP, 1963, trad. I & M. B. M. de Launay, *Conjoncture et Réfutations*, Paris, Payot, 1985.

----------., *La logique de la découverte scientifique,* Paris, Payot, 1973 et L.Wittgenstein, Recherches philosophiques(1953), Paris, Gallimard, 2004.

----------., *The Open Society and Its Enemies* [1945] Trad. J. Bernard Et P. Monod, La Société ouverte et ses ennemis, Seuil, 1979.

Poudret J. F., Besson S., *Droit comparé de l'arbitrage international*, Bruylant, 2002.

Pougoué P.-G., *Présentation générale et procédure en OHADA*, Presses Universitaires d'Afrique, Yaoundé, 1998.

Pruitt Dean G., *Negotiation Behavior*, Academic Press, 1981.

Prunier G., *Rwanda, le génocide*, Paris, Dagorno, 1998.

Walton R. E & Mckersie R. B., *A Behavioral Theory of Labor Negotiations*, New York, McGraw Hill, 1965. 2e éd., Ithaca, ILR Press, 1991.

Rancière J., La *mésentente*, Paris, Galilée, Coll. : « La philosophie en effet », 1995.

Ranouil V., *L'autonomie de la volonté: naissance et évolution du concept*, Paris, PUF, 1980.

Rawls J., *Political Libaralism*, New York, Columbia University Press, 1993, trad. C. Audard, Libéralisme politique, Paris, PUF, 1995.

--------., *A theory of justice*, Cambridge, Harvard University Press, 1971; trad. C. Audard, *Théorie de la justice*, Seuil, Paris, 1999.

--------., *A theory of justice, Cambridge*, Havard University Press, 1971.

--------., *Justice et démocratie*, trad. Catherine Audard, Paris, Seuil, 1993.

--------., *Le droit des gens*, trad. B. Guillarmé, Paris, Esprit, 1996.

--------., *Théorie de la justice*, trad. C. Audard, Paris, Seuil, 1987.

Ray J. E., *Les relations individuelles de travail. De l'embauche à la rupture du contrat*, Paris, éd. W. Kluwer, 2016.

Renard G., *L'institution. Fondement d'une rénovation de l'ordre social*, Paris, Flammarion, 1963.

--------., *La philosophie de l'institution*, Paris, Sirey, 1939 et S. Romano, L'ordre juridique, Paris, Dalloz, 1975, 2e éd., 1946.

Renault É., *L'expérience de l'injustice. Éthique et politique de la reconnaissance*, Paris, La

--------., *Reconnaissance, conflit, domination*, Paris, CNRS, 2017, 282 p

Renaut A., *« L'éthique de la discussion », Question d'éthique contemporaine*, Stock, 2006.

--------., *Un Humanisme de la diversité. Essai sur la décolonisation des identités*, Paris, Éditions Flammarion, coll. « Bibliothèque des savoirs », 2009.

Renucci Fl., *L'inspection du travail et le droit en Afrique francophone au XXe siècle. S. El Mechat. Les administrations coloniales (XIXe-XXe siècles). Esquisse d'une histoire comparée*, Presses Universitaires de Rennes, 2009.

Reynaud J. D., *Les règles du jeu : L'action collective et la régulation sociale*, Paris, A. Colin, 2000.

--------., *Les Syndicats en France*, Tome I, Paris, Seuil, 1975.

--------., *Conflits du travail et changement social*, Paris, PUF, coll. « Sociologies », 1978

Reynaud J-D., *Le conflit, la négociation et la règle*, Toulouse, Octarès, 1995.

Ricœur P., *« John Rawls : de l'autonomie morale à la fiction du contrat social », Lectures 1*, Paris, Seuil, 1999.

--------., *De l'interprétation. Essai sur Freud*, Paris, éd. Le Seuil, Coll. : « L'Ordre philosophique», Paris, 1965.
--------., *Parcours de la reconnaissance*, Paris, Stock, 2004.
Rivero J., *Les libertés publiques, 1, Les droits de l'homme*, coll. « Themis », Paris, PUF, 1973.
--------., *Les libertés publiques. T. 2. Le régime des principales libertés,* Paris, PUF, 1977.
Rivière Cl., *Anthropologie politique*, Paris, Armand Colin/HER, 2000.
Robert Ph., Soubiran-Paillet F., Van de Kerchove M. (dir), *Normes, Normes juridique, Normes pénales, t. 1*, CEE, L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », Série Déviance/GERN, 1997.
Rodière R., *Introduction au Droit comparé*, Dalloz, Précis, Paris, 1979, n°6 et ss, pp. 11.
Roman J., *Ville, exclusion, citoyenneté. Entretiens de la ville*, Paris, éd. Esprit, 1993.
Rosanvallon P., *La légitimité démocratique : impartialité, réflexivité, proximité*, Paris, Seuil, 2008.
--------., *La nouvelle question sociale. Repenser l'État-providence*, Paris, éd. Le Seuil, 1994.
Rousseau D. (dir*), La démocratie continue. Actes du colloque de Montpellier organisé par le CERCOP avec le parrainage de l'Association française de Sciences politiques du 2-4 avril 1992*, Paris, Bruylant/LGDJ, 1992.
Rwals J., *Théorie de la justice*, trad. C. Audard, Paris, éd. Seuil, 1987.
Sandal M., *Democracy's discontent: American in search of a public philosophy*, Cambridge, Harvard University Press, 1996.
----------., *Liberalism and the limits of justice*, Cambridge, Cambridge University Press, 1982.
Savatier J., *Les transformations de la fonction représentative des syndicats/ Mélanges de G. Lyon-Caen,* 1959.
Savatier J.,« Établissement ou entreprise: quel cadre pour les relations de travail? », Mélanges dédié à Despax M., XXX
Sawadogo F. M., *OHADA, Droit des entreprises en difficulté,* coll. : « Droit uniforme africain », Bruxelles, Bruylant, 2002.
Sayegh Issa J. et Lohoues-Oble J., *Harmonisation du droit des affaires,* Bruylant, coll. Droit uniforme africain, 2002.
Schein E. H., *Organizational Psychology*, Prentice-Hall 1970.
Schnapper D. et al., *Qu'est ce que la citoyenneté*, Paris, Gallimard/Folio, 2000.
Schulte-Tenckhoff I., *Potlatch: conquête et invention*, Loucianne, Les éd. d'en bas, 1986.

Schumpeter J. A., *Capitalism, socialism and democra*cy [1942], trad. G. Frain, Paris, Payot, 1979.A. Down, *An Economic Theory of Democracy*, New York, Harper, 1957.

Schwartz Y., *Reconnaissances du travail*, Paris, PUF, 1997. Id., Travail et philosophie, Toulouse, Octares, 1992.

Searle J., *La construction de la réalité sociale*, trad. C. Tiercelin, Paris, Gallimard, 1998.

Sen A., *Commodities and Capabilities*, Oxford, Elsevier Science Publishers, 1985.

--------., *L'idée de justice*, Trad. *De l'anglais The idea of justice*, Paris, Flammarion, 2010. D

Shnapper D., *L'épreuve du chômage*, Paris, Gallimard, 1981, réed. Folio, 1994.

Sidibé A. S., Le pluralisme juridique en Afrique. L'exemple du droit successoral sénégalais, LGDJ, 1991.

Simard L., Lepage L., Fourniau J.-M., Gariepy M., Gauthier M., *Le débat en apprentissage. Aménagement et environnement. Regard croisé sur des expériences françaises et québécoises*, L'harmattan, coll. : Villes et entreprises, 2006.

Simmel G., *Sociologie et Épistémologie* (1907), Paris, PUF, Coll. : Sociologie, 1981 et La tragédie de culture (1909) Paris, éd. Rivages, 1988 .

----------., *Sociologie. Etudes sur les formes de la socialisation* (1908), Paris, PUF, 1999.

Simpson D., *The Academic Postmodern and the Role of Literature*, Chicago, University of Chicago Press, 1995.

Smith A., *La richesse des nations* (1776), trad. G.Garnier, A. Blanquis, Paris, Gallimard, 1991.

Socco R., *Anthropologie juridique – Apport à une macro-histoire du droit*, Dalloz, coll. : « L'esprit du droit », 2008.

Stamatis M. C., *Argumenter en droit. Une théorie critique de l'argumentation juridique*, Paris, Publisud, 1995.

Stauss A., *La trame de la négociation*, Paris, l'Harmattan, 1992.

----------.,*Critique du droit du travail*, PUF, coll. : Quadrige, 2011.

----------., *L'esprit de la Philadelphie, la justice face au marché total*, Paris, Seuil, 2010.

Tarde G., *L'opinion et la foule*, 1901.

Taylor C., *Source of the self : the marketing of the modern identity*, Cambridge, Havard University Press, 1980.

Terré F., Radé C., Auzéro G. et alii., *L'entreprise et ses salariés*, JurisClasseur, 2002.

Terssac G. (de) (dir), *La théorie de la régulation social de Jean-Daniel Reynaud-Débats et prolongements*, Paris, La Découverte, 2003.

Teyssié B., *Le droit du travail. Relations collectives*, Paris Lexis Nexis, 2018.

Thibaut J., Walker J., *Procedural justice: A psychological analysis*, Hillsdale, NJ: Erlbaum, 1975.

Tilly Ch. & Tarrow S., Politiqu du Conflit, Paris, Press de Science po, 2008.

---------., *From mobilization to revelution*, Addison-Wesley, Reading, 1976.

Tocqueville (de) A., *Democracy in America*, New York, 1838 , trad. Franç. *De la démocratie en Amérique*, t. 1, Paris, Flammarion, coll. "GF", 1981.

Tocqueville A., *De la démocratie en Amérique*(1835), t.1, Paris, Gallimard, 1992.

Todorov T., *Éloge de l'individu*, Paris, Seuil, 2000.

Touoyem P., *Dynamiques de l'ethnicité en Afrique noire. Éléments pour une théorie de l'État multinational*, Paris, Langaa et Centre d'Études Africaines, 2014.

Touraine A., *Crise et conflits : lutte étudiante*, CORDES, 1976.

---------., *La voix et le regard*, Paris, Seuil, 1978.

---------., *Production de la société*, Paris, Seuil, 1973.

Touzard H., *La médiation et la résolution des conflits*, Paris, Puf, 1985.

Tretin B., *La Cité du travail. Le fordisme et la gauche*, Paris, Fayard, 2012.

Tuomela R., *Social Ontology*, Oxford, Oxford, University Press, 2013.

Turner R. & Killan L., *Collective Bahavour*, Prentice Hall, Englewood Cliffs, 1957.

Tyler T., *Why people obey the low*?, Princeton University Press, 1990.

Vanderlinden J., *Anthropologie juridique*, Dalloz, 1996.

Villey M., Kant dans l'histoire du droit. In Leçon d'histoire de la philosophie du droit, Paris, Dalloz, 1932.

Vubo E. Y., *Ethnicisation du domaine public et construction de l'État : pistes pour transcender une antinomie*, Yaoundé, Cameroun, CODESRIA, 2008.

Walzer M., Thick and thin : moral argument at home and abraod, Notre Dame, University of Notre Dame University Press, XXX

Weber M., *Essai sur la thèse de la science* (1922), trad. J. Freund, Paris, Pocket, 1992.

---------., *Le savant et le politique*, trad. C. Colliot-Thelène, Paris, La Découverte, 2003.

---------., *Sociologie du droit*, Paris, PUF, « Recherches politiques », 1986.

Weil E., *Philosophie politique*, Paris, Vrin, 1984, p. 131, 139.

Weissman F., *Élection présidentielle de 1992 au Congo : entreprise politique et mobilisation électorale*, Paris, Centre d'étude d'Afrique noire, 1993.

Hobbes Th., *Éléments de la loi naturelle et la politique*, trad. D. Weber, Paris, LGF, 2003.

Beuret J.-E., *La conduite de la concertation pour la gestion de l'environnement et le partage des ressources*, Paris, 2006.

Honneth A., *Kampf um Anerkennung* (1992), trad. Rusch P., *La lutte pour la reconnaissance*, Cerf, Paris, 2002, 232 p.

Schwartz Y., *Le paradigme ergologique ou un métier de philosophe*, Octarès, Toulouse, 2000, 763 p.

Yamaguchi T., *La théorie de la suspension du contrat de travail et ses applications pratiques dans le droit des pays membres de la Communauté européenne*, Paris, Pichon et Durant Auzias, 1963.

Zola E., *Germina*l(1885), BeQ/Paris, Bibliothèque-Charpentier, Éditeur Eugène Fasquelle, 1906.

Articles et communications

A. Matsanda, « La nouvelle édification de l'État à l'épreuve de l'ethnicité : esquisse de solutions pour la République Démocratique du Congo », *Fédéralisme, Régionalisme*, vol. 5, 2004-2005, pp. XX.

Adam P., « La négociation des conventions et accords collectifs de travail », in *RJS*, 2016, p. 403

Adjomagbo K., « Pluralisme juridique et pratiques successorales loméenne », in *Politique africaine*, n° 40, 1990, pp. 12-20.

Ahmed S. et Liouane N., « Transition démocratique et croissance économique : Quelles leçons pour les pays du printemps arabe ?», XXXXX

Ahmet Soussi S., G. Bellemare et S. Verret, « Le syndicalisme africain et son renouvellement », in Favreau L., Fall Salam A., *L'Afrique qui se refait. Initiatives socio-économiques des communautés et développement en Afrique noire*, PUQ, 2007, pp. 170-196.

Algadi A.S., « La relativisation de l'omniprésence du juge-commissaire », in *Contrat et droit OHADA des procédures collectives. Etudes à la lumière du droit français*, Paris, L'harmattan, 2009, pp. 165-186.

Allain S., « La négociation comme concept analytique central d'une théorie de la régulation sociale », in *Négociations*, n° 2, 2/2004, pp. 23-41

Alliot A., « Les résistances traditionnelles au droit moderne dans les États d'Afrique francophone et Madagascar » in J. Poirier, *Études de droits africain et malgache*, Paris Ed. Cujas, 1965, pp. 235-256. Moyant A., « Réflexion sur l'intronisation du droit en Afrique noire francophone », in *Rev. Inter. dr. comparé*, vol. 43, n°4, 11-12/1991, pp. 858-878.

Arnsperger C. et Picavet É., « More than Modus Vivendi, less than overlapping Consensus: towards a political theory of social compromise », Social Science Information, vol. 43, n° 2, 6/2004, pp. 167-204.

Arnsperger C., « Le bien commun comme compromis social : deux conceptions de la négociation politique », In *Éthique publique* (Canada), n° 6, 1/2004, pp. 79-87.

Arnstein S. R., "A Ladder of Citizen Participation", in *JAIP(Jounal of the American Institute of Planners)*, Vol. 35, n°. 4, 6/1969, pp. 216-224.

Assogba H., « La démocratie, une quête perpétuelle ! », Ethique publique, Vol. 13, n°2, 2011.

Austin J. L., « Performative utterances », *Philosophical Papers*, Oxford, Oxford University Press, 1979, pp. 233-252 ; trad. fr. de B. Ambroise, « Les énoncés performatifs », in B. Ambroise & S. Laugier (eds.), *Textes-clés de Philosophie du Langage*, vol. II, Paris, Vrin, 2011, pp. 233-259.

Auvergnon Ph., « Modèles et transferts normatifs en droits du travail de pays africains », Loc. Cit., pp. 117-226.

Aliana Emmanuel , S. B., " (Re) penser la démocratie délibérative en Afrique à l'aune de la palabre africaine : une approche philosophique par la théorie des capabilités », in *Afrique et développement*, Vol. XLI, n° 2, 2016, pp. 23-46.

Auvergnon Ph., Laviolette S., Oumarou M., « Fonctions et limites administrative du travail en Afrique subsaharienne à la lumière de la convention OIT n°150», in *Rev. Inter. Trav.*, Genève, vol. 150, n°1, 2011, pp. 89-107.

Auvergnon Ph.. « Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains », in *Bull. COMPTRASEC*, 2005, pp.117-138.

Backett A., « Se réapproprier le dialogue social », Ph. Auvergnon et C. Kénoukon, *Dialogue social dans les pays de l'espace OHADA et ailleurs dans le monde. La part du droit*, Paris, L'Harmattan, 2018, pp. 35-49.

Bacqué M.-H., Gauthier M., « Participation, urbanisme et études urbaines Quatre décennies de débats et d'expériences depuis « A ladder of citizen participation » de S. R. Arnstein », in *Oeuvr. Présc.*, n°1, 1/2011, pp. 36- 66.

Bado A. B., « République centrafricaine : le rôle de la "communauté internationale" », in *Relations*, n° 778, 2015, pp. 30–31.

Balme R., Chabanet D., « Dialogue social européen et transformations des négociations collectives», in *Politique européenne*, n° 4, 3/2001, pp. 119-139.

Banegas R., "Aux sources de l'ultranationalisme ivoirien : historicité coloniale et post-coloniale de la citoyenneté", in *Côte d'Ivoire: les jeunes 'se lèvent en hommes'*.

Anticolonialisme et ultranationalisme chez les Jeunes patriotes d'Abidjan, Paris, CERI, 2007, p. 20.

Baudry B., Charmettant H., « La relation d'autorité employeur-employé. Une approche conventionnaliste », in *Revue économique*, Vol. 58, 2007/5, pp. 1011-1033.

Baumfelder E., « La revendication, élément d'analyse de la pratique syndicale », in *Sociologie du travail*, n° 2, 4-6/1968, pp. 149-167.

Bayard J.-F., « La démocratie à l'épreuve de la tradition en Afrique subsaharienne », in *Pouvoir* n°129 – Avril 2009, – La démocratie en Afrique –, pp. 27- 44.

----------., « La problématique de la démocratie en Afrique noire : " La Baule, et puis après ? " », in *Politique africaine,* nº43, 1991, pp. 5-20.

----------., "Les sociétés africaines face à l'État", in *Pouvoirs, revue française d'études constitutionnelles et politiques, n˚25, 25* - Les pouvoirs africains, pp. 23-39.

Auvergnon Ph., « Modèles et transferts normatifs en droit du travail de pays africains », in*Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 2005, p.118 et Béroud S., « Perspectives critiques sur la participation dans le monde du travail : éléments de repérage et de discussion», in *Participations*, n˚ 5, 2013/1, pp. 5-32.

Berrube C., « Entre démocratisation et agitation sociale : le Mali, un pays qui se cherche », in *Afrique 2000*, Paris, janv.-mars 95, pp. 95-106.

Bertone M. P., « Le défi de la fidélisation des personnels de santé dans les zones rurales: analyse des stratégies mises en œuvre dans sept pays d'Afrique francophone », in *Santé Publique*, 2018, pp. 33-43.

Bessis S. (dir.), « Crises et mutations en Afrique noire », in *Problèmes politiques et sociaux*, nº 733, 94.

Beuret J. E, « De la négociation conflictuelle à la négociation concertative : un "Projet de passage transactionnel" », in *Négociation*, n° 13, 1/2010, pp. 43-60.

----------., « Mieux définir la concertation : du pourquoi au comment », in *Négociation*, 1/2012, n° 17, pp. 81-86.

Biaya T. K., "Le pouvoir ethnique. Concept, lieux d'énonciation et pratiques contre l'État dans la modernité africaine. Analyse comparée des Mourides (Sénégal) et Luba (Congo-Zaïre) "in *Anthropologie et Sociétés*, vol. 22,1, 1998, pp. 105-135.

Biaya T.K., "Ethnicity and the State in Zaire" in O. Nnoli (ed.), in *Ethnic Conflicts in Africa*, Dakar, CODESRIA, 1998, pp. 327-350.

Bickel J.-B., « Significations, histoire et renouvellement de la citoyenneté », in *Gérontologie et société*, n° 120, mars, 2007, pp. 11-28.

Bidet-Mordrel A., Renault É. (dir.), « Travail & domination », in *Actuel Marx*, 49, Avril 2011.

Blackett A., « Decolonizing Labour Law. A few comments », in *Bulletin of Comparative Labour Relations*, n° 92, 2016.

Blondiaux L. et Simonier Y., « L'impératif délibératif», in *Politix*, Vol. 15, 1/2002, Démocratie et délibération, pp. 17-35.

---------., Fourniau & J-M., « Un bilan des recherches sur la participation du public en démocratie : beaucoup de bruit pour rien ? », in *Participation*, n°1, 1/2011, pp. 3 -35..

---------., « Démocratie délibérative vs démocratie agnostique ? Le statut du conflit dans les théories et les pratique de participation contemporaines », in *Raisons politiques*, n° 30, 2/2008, pp. 131-147.

---------., « La démocratie par le bas. Prise de parole et délibération dans les conseils de quartier du XXe arrondissement de Paris», in *Hermès*, 2000, pp. 26-27.

---------., Sintomer Y., « L'impératif délibératif », in Politix, vol. 15, n° 57, 2002, pp. 17-35.

Bonafé-Schmitt JP, « Les enjeux de la négociation collective », in *Temps et Emploi*, n° 36-37, 9/1988, pp. 85-96.

Bouet Cl., « Problèmes actuels de main d'oeuvre au Gabon. Conditions d'une immigration contrôlée », in *Cahier d'outre-mer*, n° 124, 10-12.1978, pp. 375-394.

Bouquet B., « Le temps et les temporalités à défendre dans les politiques sociales et l'intervention social », *Erès, Vie sociale*, n° 4, 4/2011, pp. 175-183.

Bourdieu P., « Espace social et genèse des "classes" », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 52-53, 1984, pp. 3-14.

---------., «Les conditions sociales de la production sociologique : sociologie coloniale et décolonisation de la sociologie », In Jussieu, *Le Mal de voir*, Ed. 10.18, 1979.

Bourillon J. L., « Expertise scientifique en société : regard communicationnel », In *Hermès*, n° 64, 3/2012, pp. 14-21.

Bovy L., *La nature du mouvement syndical ouest africain d'expression française,* Académie royale des sciences d'Outre-Mer, Bruxelle, 1967.

Boyer A. , « Normes, rationalité critique et fondamentalisme », in S. Mesure, *La rationalité des valeurs*, Paris, PUF, 1998, XXX.

---------., « Karl Popper. Rationalisme critique », in *Hermès*, n° 16, 2/1995, pp. 271-275.

Boyer R., « Le lien salaire-emploi dans la théorie de la régulation. Autant de relations que de configurations institutionnelles », in *Cahiers d'économie politique, n°34, 1999. Qu'a-t-on appris sur la relation salaire-emploi depuis Keynes?* , pp. 101-161.

---------., et Dohove M., « Théories de l'intégration européenne: entre gouvernance et gouvernement », in *La lettre de la régulation*, n° 38, pp. 1-4.

Brechet J.-P., « Le regard de la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud », Revue française de gestion, 2008/4, n°184, pp. 13-34.

Brizière P., « Qu'est-ce que l'employeur?», *Inf. Chr. Entr.* 1973, p. 809.

Brugidou, A. Jobert et I. Dubien, « Quels critères d'évaluation du débat public ? Quelques propositions », in C. Blatrix, L. Blondiaux, J.-M. Fourniau, B. Hériard Dubreuil, R. Lefevre, M. Revel (dir.), *Le débat public : une expérience française de démocratie participative*, Paris, La Découverte, 2007, p.305-317.

Buchanan A. & Keohane R. O., « The Legitimacy of International Law », in A. Buchanan, *Human rights, legitimacy and the use of force*, Oxford, Oxford University Press, 2010, pp. 105-134.

Buisine S., « Le processus d'harmonisation du dialogue social dans le sport professionnel. L'élaboration du chapitre 12 de la Convention collective nationale du sport (enquête) » in *Terrains travaux*, n°14, 2008/1, P. 109-126.

Bunel F., Saglio J., « La faiblesse de la négociation collective et le pouvoir patronal », *in Sociologie du travail*, 19è année n° 4, 11-12/1977. *Action & négociation*, pp. 383-401.

Bunel J., Saglio J., « La faiblesse de la négociation collective et le pouvoir patronal », in *Sociologie du travail*, 19e année n°4, 10-12/ 1977, pp. 383-401.

Callon M., « Sociologie de l'acteur-réseau », in M. Akrich, M. Callon, et B. Latour, *Sociologie de la traduction. Textes fondateurs*, Paris, Press , 2013.

Carbonnier J., « Effectivité et ineffectivité de la règle de droit », in *L'année sociologique*, 1957-1958.

Castel R., « Un tout du Livre. Les métamorphoses de la question sociale », in *Erès/ Vie sociale*, n° 1, 1/2013, pp. 21-39.

Chanial Ph., Castel R., « Les métamorphoses de la question sociale », in *Politix. Rev. Sc. Soc. Pô*, Vol. 9, n° 33, 1/1996, pp. 162-164.

Chazel F., « Communauté politique, État de droit dans la sociologie wébérienne : grandeur et limites de l'entreprise », in *L'Année sociologique*, 2/2009, Vol. 59, pp. 275-301.

---------., « Mouvements sociaux », in R. Boudon (dir.), *Traité de sociologie*, Paris, PUF, 1992, pp. 264-312.

Chevallier J., « De quelques usages du concept de régulation », in M. Miaille (ed.), *La régulation entre droit et politique*, l'Harmattan, 1995.

---------., « Le syndicalisme et l'État entre l'autonomie et l'intégration », …, p. 65-120.

Cogneau D., Razafindrakoto M., Roubaud F., « Le secteur informel urbain et l'ajustement au Cameroun », in *Revue d'économie du développement*, 4e année n° 3, 1996, pp. 27-63.

Cohen J., « Délibération et légitimité démocratique », in C. Girard et A. Le Goff (dir.), Op. Cit., pp. 203-242.

Commaille J., « Effectivité » *in* D. Allan et S. Rials (dir.), *Dictionnaire de la culture juridique*, Paris, Lamy PUF, 2003, p. 583.

Commaille J., Durant P. (dir.), « Pour une sociologie politique du droit (1) et (2) », in *L'Année sociologique*, 59 (1), 2009, pp. 1-269 & pp. 270-526.

Conchon A., « La participation aux décisions stratégiques de l'entreprise : influence ou pouvoir des administrateurs salariés ? », in *Participations*, n°5, 1/2013, pp. 127-149.

Cooper, « Le Mouvement ouvrier et le nationalisme au Sénégal. La grève générale de 1946 et la grève des cheminots de 1947-1948 », in *Historiens & Géographes du Sénégal*, n° 6, 1991, pp. XX

Coulon C., "Les dynamiques de l'ethnicité en Afrique noire", in P. Birnbaum (dir.), *Sociologie des nationalismes*, Paris, Presses Universitaires de France, 1997, pp.37-53.

Cuche P., « Du rapport de dépendance, élément constitutif du contrat de travail », *Rev. Crit*., 1913, 412.

---------., « La définition du salarié et le critère de la dépendance économique », *DH*, 1932, Chr.101.

Dahl R., « Le pluralisme revisité », in J. L. Seurin, *La démocratie pluraliste*, Paris économia, 1987.

Dargent F., « Les échecs du mimétisme constitutionnel en Afrique noire francophone », in Pactet P., Melin-Soucramanien , *Institutions politiques, Droit constitutionnel*, Paris, Armand colin, 2003.

Darracq V., Magnani V., « Les élections en Afrique : un mirage démocratique ? », Politique étrangère N°? 2011/4 (Hiver), pp. 839-850.

Dauenhauer P. B. , "A Good Word for a "Modus Vivendi"", In *Davion and Wolf, The Idea of a Political Liberalism. Essays on Rawls*, Lanham, Rowman and Littlefield Publishers, 2000, pp. XX.

Dauenhauer P. B., « A good word for a Modus Vivandi », in Davion V. & Wolf C., *The idea of a political Liberalism, Essays on Rawls*, Lanham, Rowman Littlefield Publishers, 2000.

Davidson D., « La méthode de la vérité en métaphysique », in *Enquête sur la vérité et l'interprétation*, trad. P. Engel, Nïmes, J. Chambon, 1993, p. 290-311.

Deanty J.- Ph , « Injustice, violenceand social struggle. The Critical potential of Axel Honneth's Theory of recognition », *in Critical Horizons*, 2004, pp. 297-322.

Defrance J., « Donner la parole. La construction d'une relation d'échange », in *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 73, 1988, pp. XX.

Degryse C., « Le dialogue social européen et les ambivalences de l'Europe sociale « triple A», in *Rev. IRES*, n° 96-97, 3/ 2018 – 1/2019, pp. 65-84.

Delmas C., Sociologie politique de l'expertise, Paris, La découverte, 2011.

Delmas Marty M., « Vers une cinétique juridique. D'une approche statique dynamique de l'ordre juridique » In B. Bonnet, *Traité des rapports entre ordres juridiques*, LGDJ, 2016.

----------. & Linxxin H., « Vers un jus commune universalisable ?» Note terminologique.,

Delville L, « Du nouveau dans la "participation" au développement ? Populisme bureaucratique, participation cachée et impératif délibératif », in E. Jul-Larsen, P.-J. Laurent, P.-Y. Le Meur, E. Léonard (dir.), *Une anthropologie entre pouvoirs et histoire. Conversations autour de l'œuvre de Jean-Pierre Chauveau*, Paris, APAD-IRD-Karthala, 2011, pp.161-188.

Delville Lavigne P., « Du nouveau dans la "participation" au développement ? Populisme bureaucratique, participation cachée et impératif délibératif », in E. Jul-Larsen, P.-J. Laurent, P.-Y. Le Meur, E. Léonard (dir.), *Une anthropologie entre pouvoirs et histoire. Conversations autour de l'œuvre de Jean-Pierre Chauveau*, Paris, APAD-IRD-Karthala, 2011, pp.161-188.

Delville Th, Thieba D., « Débat public et production des politiques publiques au Burkina Faso. La politique nationale de sécurisation foncière », in *Participation*, n°11, 1/2015, pp. 213-236.

Denis J.-M. « Conflits », in A. Bevort, A. Jobert, M. Lallement, A. Mias, Dictionnaire du travail, Paris, PUF, 2012, p. 120.

Denranty J. Ph. et Renault É., « Ethique ou politique de la reconnaissance ? », in H. Bentouhami & C. Miqueu, (dr.), *Conflit et démocratie. Quel espace public ?*, Paris, L'Harmattan, 2010, pp. XXX.

Despax M., « Négociation, convention et accords collectifs », in *Traité du droit de travail*, Paris, Dalloz, t.7, 2è éd., 1989, n° 254.

Desreumaux A., Bréchet J.-P., « L'entreprise comme bien commun », in *RIMHE*, n° 7, 3/2013, pp. 77-93.

Didry C., « L'émergence du dialogue social en Europe : retour sur une innovation institutionnelle méconnu », in *L'Année sociologique*, Vol. 59, 2009/2, pp. 417-447.

Doity E., « Faire entendre la voix des usagers dans la concertation environnementale», in *Sociologies pratiques*, n° 7, pp. 49-64.

Dubet F., "Institution", in S. Mesure et D. Savidan, *Dictionnaire des sciences humaines*, Op. Cit., p. 634.

Dubet F., « Frustration relative et individualisation des inégalités », in *Rev. de l'OFCE*, 2017.

Dubuy M., « La consécration de la justice sociale dans le système de l'OIT : une contribution à l'émergence des finalités providentialiste du droit international public », In *Civitas Europa*, n° 33, 2/2014, pp. 111-130.

Duclos L., Groux G. et Mériaux O. (s/d), *Les nouvelles dimensions du politique : relations professionnelles et régulations sociales*, Paris, LGDJ, 2009.

Dufresne, A. « L'histoire longue du dialogue social sectoriel », in Dufresne A., Pochet P., Degryse C. (dir), *Le dialogue social sectoriel*, Bruxelles, PIE-Peter Lang, 2006.

Dumont D., « Le dialogue social européen et ses instruments : du soft au hard law, et retour », in Hachez I., Cartuyvels Y., Dumont H., Gérard Ph., F. Ost et Van de Kerchove M. (dir.), *Les sources du droit revisitées - vol. 1 : Normes internationales et constitutionnelles*, Bruxelles : Presses de l'Université Saint-Louis, 2012, pp. 333-335.

Dupéray A., « L'inspection du travail en AOF et les travailleurs de la Haute-Volta (1932-1960) », in. C. Oquery Vidrovith, O. Goerg et C. Tshimanga (dir.), *Histoire et devenir de l'Afrique noire au XXe siècle,* pp. 198-199.

Dupond C., « Coopérer pour s'entendre ou s'affronter pour convaincre ? », *Négociation*, n° 5, 1/2006, pp. 93-114.

Dupont C., « Coopérer pour s'entendre ou s'affronter pour vaincre ? Entretien avec Christophe Dupont », in *Négociations*, n°5, 2006.

---------., « Le négociable et le non-négociable. Différenciation et typologie », *Revue Française de Gestion*, n°154, 2004.

Durckheim É., « La conception matérialiste de l'histoire. Une analyse critique de l'ouvrage d'Antonio Labriola », in *Revue Philosophique*, n° 44, 1897, pp. 645-651.

Duvoux N., « Faut-il vouloir la paix sociale ? » in *Philosophie*, n° 24, 1/2005, pp. 37- 50.

Dziedzicki J. M., « La gestion des conflits d'aménagement entre participation du public et médiation », in *Annuaire des collectivités locales*, t. 23, 2003. Les services publics locaux, pp. 635-646.

---------., « La gestion des conflits d'aménagement entre participation du public et médiation », in Annuaire des collectivités locales, t. 23, 2003. Les services publics locaux. pp. 635-646.

Eabrasu M., « Les états de la définition wébérienne de l'état », in *Raisons politiques*, 1/2012, n° 45, pp. 187-209.

Ebode Ntuda J. V., "Sociétés plurielles, démocratie et dynamique", in Pondi J. E., *Citoyenneté et pouvoir politique en Afrique centrale. État de lieux, défis et perspectives,* Paris, L'Harmattan, 2016.

Edzard-Karolyi A., « Christophe Dupont. La négociation, conduite, théorie, applications », in *Politique étrangère*, n°4 – 1982, p. 1048.

Elster J., « The market and forum », in Elster J. & Hylland A., *Fondation of Social Choice Theory*, Cambridge, CUP, 1986, pp; xx

Émana A., « Le dialogue social au Gabon, affirmations et perspectives », Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Oeuv. Préc.*, pp. 161-181.

Émane A., « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon », in *Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, 1999, pp. 154.

Englebert P., Tull D., « Contestation, négociation et résistance : L'État congolais au quotidien », in *Politique africaine*, n° 129, 2013/1, pp. 5-22.

Enguéléguélé M., « Quelques apports de l'analyse de l'action publique à l'étude du politique en Afrique subsaharienne », in *Politique et Sociétés*, 27 (1), 2008, pp. 3–28.

Fall B., « Le mouvement syndical en Afrique occidentale francophone, de la tutelle des centrales métropolitaines à celle des partis nationaux uniques, ou la difficile quête d'une personnalité (1900-1968) », in *La contemporaine/Matériaux pour l'histoire de notre temps*, n° 84, 4/2006, pp. 49-58.

Fauré Y.-A., « Les Constitutions et l'exercice du pouvoir en Afrique noire », in *Politique africaine*, n°1, 3/1981, pp. 34-52.

Ferrary J.-L, « Le statut des cités libres dans l'empire romaine à la lumière des inscriptions de Claros », in *CRAI*, 1991, pp. 557-577. Ferrary J.-L., « La liberté des cités et ses limites à l'époque républicaine »,in *Mediterran neo antico*, n ° 2, 1999, pp. 69-84.

Fishkin J., *When People Speak. Deliberative Democracy and Public Consultation*, Oxford, Oxford University Press, 2009.

Foné A. M., « Le secteur informel camerounais au regard du droit commercial », in *Annales de la Fac. Sc. jur. pô.*, Université de Dschang, t. 2., PUC, 1999., pp. 119-134.

Fornier A. et Monniet E., « Les institutions, mode d'emploi », *Trace, Rev. sc. hnes*, pp. 7-28.

Fourniau J.-M., « Le débat public: une expérience française de démocratie participative », *journée d'étude: Acceptabilité sociale et environnementale des installations industrielles*, Paris, Fondaterra, 2008

----------., « Amateurs de l'intérêt général. L'activité délibérative dans les dispositifs de participation citoyenne », in Piriou O. et P. Lenel, *Les états de la démocratie. Comprendre la démocratie au-delà de son utopie*, Paris, Éditions Hermann, 2011, pp. 219-242.

----------., « Amateurs de l'intérêt général. L'activité délibérative dans les dispositifs de participation citoyenne », in Piriou O. et P. Lenel, *Les états de la démocratie. Comprendre la démocratie au-delà de son utopie*, Paris, Éditions Hermann, 2011, pp. 219-242.

Fourniau, «Aide à la décision, démocratisation de la vie publique ou nouvelle scène d'action collective? Les regards de la recherche sur le débat public», Séance 5, «Améliorer l débat public sur l'implantation des infrastructures : quels apports de l'expérience et apports de recherche ? »,

Fourniau. J. M., Hérard-Dubreil B., Lefebvre R. (dir.), *Le débat public : une expérience française de la démocratie participative*, Paris, La découverte, pp. 369-380.

Fraisse L., Guérin I. et Laville J.-L., « Économie solidaire : des initiatives locales à l'action publique », in *Revue Tiers Monde*, n° 190, pp. 245-253.

Freud S., *Psychologie collective et analyse du moi*, 1921.

G. Balandier, « Réflexion sur le fait politique : le cas des sociétés africaines », in *Cahiers internationaux de sociologie*, Vol. 37, 7-12/1964, pp. 23-50.

G. Gadamer, « Le défi herméneutique », in *Rev. Inter. Phi*., n ° 151, 1984, pp.333-340.

Garcia E.-J., « Former ou éduquer à la gestion, telle est la question », in *L'Expansion Management Review* 4/2012, n° 147, pp. 42-47.

Gaudusson J. B. (de), « Les élections à l'épreuve de l'Afrique », *in Les Cahiers du Conseil constitutionnel*, nº13, 2002, pp. 100-105

----------., « Quel statut constitutionnel pour le chef d'État en Afrique ? », in *Le nouveau constitutionnalisme ? Mélanges en l'honneur de Génard Conac*, Paris, economia, 2001, pp. 328-337.

----------., « Les élections à l'épreuve de l'Afrique », *in Les Cahiers du Conseil constitutionnel*, nº13, 2002, p. 100-105

----------., « Les nouvelles constitutions africaines et le mimétisme », *In La création du droit en Afrique*, Paris, Karthala, 1997, pp XXX.

Gautier P., « Les cités hellénistiques: épigraphique et histoire des institutions et des régimes politique », in Pratica. Actes du VIIIè Congrès international d'épigraphie grecque et latine, Athènes, pp. 82-107.

Gbongue F., Planchet F., Abderrahim O., « État des lieux des systèmes de retraite en Afrique subsaharienne francophone », in *Revue subsaharienne d'économie et de finance*, 2015.

Gendron C., « L'entreprise citoyenne comme utopie économique : vers une redéfinition de la démocratie ? », in *Lien social et Politiques*, n° 72, 2014, pp. 57-74.

Gernigon B., Odero A. et Guido H., « Les principes de l'OIT sur la négociation collective » Revue international de travail, n° 1, vol. 139, 2000, pp. 37-60.

Girard C., Le Goff A., « Les théories de la démocratie délibérative », in : Girard C., Le Goff A. (dir.), La démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux, Paris, Hermann, 2010, pp.11-112. C. Girard, « La démocratie doit-elle être délibérative ? », in *Arch. Phil*., 2/2011, pp. 223-240.

Giraud B., « Les conflits du travail à la sociologie des mobilisations : les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », in *Politix*, n° 86, 2/2009, pp. 13-29.

Giraud O., « De la démocratie de négociation à la démocratie délibératives - débat théorique et trajectoire nationales », Négociations, n°12, 2009, pp. 215-227.

Glatron M., « Les enjeux de l'expertise démocratique », In *Vacarme*, n° 3, pp. 27-28.

Gobino C., "Le discours programmatique de l'Union européenne : d'une privatisation de l'économie à une privatisation du politique ? ", in *Sciences de la Société*, n° 55, 2002, pp. 156-169.

----------., « Dialogue social », in *Quaderni*, n° 63, Printemps 2007. Nouveaux mots du pouvoir : fragments d'un abécédaire, pp. 32-36.

----------., « Le discours programmatique de l'Union européenne : d'une privatisation de l'économie à une privatisation du politique ? », in *Sciences de la Société*, n° 55, 2002, pp. 156-169.

----------., « L'Union européenne et la nouvelle gouvernance économique : un système politique contre l'État démocratique », in *Pyramides*, n° 25, 2013, pp. 155-180.

Gobino C.,"L'Union européenne et la nouvelle gouvernance économique : un système politique contre l'État démocratique", *Pyramides*, n° 25, 2013, pp. 155-180.

Godard X., « La place de l'expertise dans le débat. Appréciations tirées d'une expérience interne à la commission », in *Le débat public : une expérience française de démocratie participative*, 2007, pp. 201-206.

Goldschmidt V., « Le paradigme dans la théorie platonicienne de l'action », in *Revue des Études Grecques, t. 58,* fascicule 274-278,1945, pp. 118-145.

Gomez-Perez M. et Brossier M., « Négocier et habiter les normes sociales en Afrique au sud du Sahara », Vol. 29, n° 2, 2016.

Granger G. G., « Les objets, le langage et la pensée », *in Encyclopédia Universalis*, France S. A., 2008, p. 543.

Gravel N. & Picavet É., "Une théorie cognitiviste de la rationalité axiologique", in *L'Année sociologique*, n° 50/1, 2000, pp. 85-118.

Grégoire F., « Hegel et l'universelle contradiction », in *Rev. Ph. Lovain*, 1/1946, pp. 36-73. G. Marmasse, « La logique hégélienne et la vie », in Arch. *Ph.*, t. 75, 2/2012, pp. 235-252.

Greif A., « Qu'est-ce que l'analyse institutionnelle ? », in *Tracés. Rev. Sc. hnes*., n° 17, 2009/2, pp. 181-210.

Grignard M., « Si cette négociation réussit, à quoi ressemblera l'accord final?», Entretien réalisé par C. Thuderoz, in *Négociations*, 1/2016, n°25, pp. 73-87.

Groupe de travail sur la construction européenne, *La nouvelle stratégie de l'Union européenne pour l'Afrique – un véritable multilatéralisme efficace?*, FES, Coll. « Politique international », 11/2006.

Groux G., « L'entreprise : conflits et régulations », Dr. Soc. 1999, p. 33.

----------., « Les conflits du travail : un objet classique des relations professionnelles revisité au prisme de la sociologie des mobilisations », in *Centre Recherches Politiques de la Sorbonne*, 2007.

----------., « L'individu protestataire et l'entreprise. Un nouvel enjeu contractuel », in *Négociation*, n° 12, 2/2009, pp. 171-182.

Guèye B. , « La démocratie en Afrique : succès et résistances », in *Pouvoirs*, n° 129, 2009/2, pp. 5-26.

Gueye F., Mbaye Aly A., « Obstacles à la création d'emplois décents et politique de l'emploi en Afrique de l'Ouest », in *Afrique contemporaine*, n° 266, 2/2018, pp. 156-159.

Gueye I., « Nouvelle politique d'emploi au Sénégal : Enjeux, défis et opportunités »

----------.,« The Public Sphere », *New German Critique*, n° 7, 1974, pp. 49-55.

----------.,"Travail et l'interaction", in *La technique et la science comme idéologie*, Paris, Gallimard, 1990, pp 163-211.

----------., « "L'espace public", 30 ans après », in *Quaderni*, n° 18, 1992, pp. 161-191.

----------., « La politique délibérative », In J. Habermas, *Droit et démocratie. Entre faits et normes*, Paris, Gallimard, 1997, pp. 311-354.

----------., « La souveraineté populaire comme procédure. Un concept normatif d'espace public » (1989), in C. Girard, A. Le Goff (dir.), *La démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Herman, 2010, pp. 167-202.

----------., « Notes pour fonder une éthique de la discussion », In *Morale et communication* (1983), trad. C. Bouchindhomme, Paris, Cerf, 1986, p. 118 ss

Habermas J., « "L'espace public", 30 ans après », Quaderni, n° 18,1992, pp. 161-191.

Hariou M., « Aux sources du droit, l'ordre et la théorie », in *Cahier de la nouvelle journée*, n° 23, 1990, pp. 89-128.

Hatzfeld H., « De l'autogestion à la démocratie participative : des contributions pour renouveler la démocratie », in M.-H. Bacqué, Y. Sintomer (dir.), *La démocratie participative. Histoire et généalogie*, Paris, La Découverte, 2011, pp. 51-64.

Hauriou M., « Aux sources du droit. Le pouvoir, l'ordre et la liberté », in *Cahiers de la Nouvelle Journée*, 1933, no 23, 1986, pp. 89-128.

----------., « La théorie de l'institution et de la fondation (essai de vitalisme social) , in *Cahiers de la nouvelle journée*, n° 4, 1925, pp. XX

Hayat S., 2011, « Démocratie participative et impératif délibératif : enjeux d'une confrontation »,

Hélin J.-C., « La concertation en matière d'aménagement. Simple obligation procédurale ou changement de culture ? », in *Annuaire des collectivités locales*, t. 21, 2011. La démocratie locale, pp. 95-108.

----------., « Le citoyen et la décision d'aménagement », in *Les Transformations de la régulation juridique*, Paris, LGDJ, 1996.

Hesseling G., Le Roy E., « Le droit et ses pratiques », in *Politique africaine*, n° 40, 1990, pp. 3-11.

Higelé J.-P., « Les formes de la délibération interpersonnelle : le sens du dialogue social », In Sociétés contemporaines, n° 86, 2/2012, pp. 86-87.

Holo Th., « Démocratie revitalisée ou démocratie émasculée? Les constitutions du renouveau démocratique dans les États d'Afrique de l'espace francophone africain : régime juridique et système politique », in *RBSJA*, n° 16, 2006, pp. 17-41.

--------., « Émergence de la justice constitutionnelle », in *Pouvoirs* n°129- avril 2009- La démocratie en Afrique, pp. 101-114.

Hourquebi F., « Quel stat constitutionnel pour le chef de l'État africain ? Entre principes théoriques et pratique du pouvoir », in Afrique contemporaine, n°242,2/2012, pp. 73-86.

Humbert M., « Justice et droir la pensée de Ciréron », in *Histoire de la justice*, n° 22, 1/2012, pp. 125-142.

Issa-Sayegh J., « Quelques aspects techniques de l'intégration juridique: l'exemple des actes uniformes de l'OHADA », in *Revue de droit uniforme, UNIDROIT-Rome*,1999.

Jardat Lavoisier R. « De la démocratie en entreprise. Quelques résultats empiriques et propositions théoriques », *Revue française de gestion*, n° 228-229, 9/2012, pp. 167 à 184.

Jeammaud A. et Le Friant M., « L'incertain droit à l'emploi », in *Travail, Genre et Société*, n° 2, 11/1999, pp. 28-

----------., « Flexibilité: processus du droit de travail », in *Flexibilité du droit du travail. Objectif ou réalité Paris*, Ed. Légis.

----------., Kirat Th ., Villeval M.C., « Le s règles juridiques, l'entreprise et son institutionnalisation : au croisement de l'économie et du droit », in *Revue Internationale de Droit Économique*, n °l, 1996, pp. 99-141.

Jeannot G., « La théorie de l'institution de Hariou et les associations », in *Les annales de la recherche urbaine*, n° 87, 2001, pp. 18-22.

Jestas P., « Les sources du droit : le déplacement d'un pôle à l'autre », Réview générale du droit, Vol. 27, n°1, 3/1996, pp. 5-19.

Jobert A., Renaud J.-D., Saglio J. & Tallard M. (dir), *Les conventions collectives de branches : Déclin-renouveau*, Ceraq, coll : « Etudes », 1993, pp. 53-62.

----------., Saglio J., « Ré-institutionnaliser la négociation collective en France », in *Travail et Emploi*, n° 100, 10/2004, p. 113.

Kant É, « L'anthropologie d'un point de vue pragmatique», In F. Alquié (dir.*), Œuvres philosophiques,Vol. 3. Les derniers écrits*, Paris, Gallimard, 1986, p. 1036.

Kerbourih J.-Y., « La reforme des institutions représentatives du personnel et du droit syndical », JCPS, 2016.

Kerleau M., « Le nouveau cadre institutionnel de la protection sociale complémentaire d'entreprise : quels enjeux pour les mutuelles santés ? », in *Rev. Inter. éco. Soc*., n° 312, 2009, pp. 15–34.

Kervégan J-F., « Concept et réalisation du droit chez Hegel », in *Rev. sc. Ph. et th.*, Vol. 80, n° 1, L'absolu et l'esprit chez Hegel, 1/1996, pp. 99-112.

Kiemde P., « Multiplicité des structure et difficulté du dialogue social au Burkina Faso », *Oeuv. préc*., pp. 139-154.

Kokoroko D., « Les élections disputées : réussite et échecs », in *Pouvoirs*, n° 129, 2/2009, pp.115-125.

Kristh M., « Syndicalisme et code du travail », in *Marchés tropicaux*, 22 mars, 1952.

Kuhn Th., *The structure of scientific of revolutions* [1962, 1969] trad. fr. *La structure des révolutions scientifiques*, Paris, Flammarion, 1970.

Laborde J.-P., « Le droit comparé : Pourquoi et comment ?», Bulletin du droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1994/1, pp. 4-15.

Lafay J. D., « Les apports de la théorie des choix publics à l'analyse des problèmes de développement », in *Revue d'économie du développement*, n°3, 1993, pp. 103.

Lagault A. G., "Devenir responsable dans une société démocratique avancée", in *Pédagogie collégiale*, Vol. 13, 1, Octobre 1999, pp. 6-11.

Lambrichs L., *L'invention sociale. À l'écoute de Bertrand Schwartz*, éd. Ph. Rey 2006.

Lamoureux L., « la concertation : perspectives théoriques sous l'angle du néo-corporatisme », in *Cahier du CRISES*, 1996.

Lanthier I., « Compte rendu de [La mésentente de Jacques Rancière, Paris, Galilée, 1995, 188 p.] », in *Politique et Sociétés*, n° 16 3/1997, 158–160.

Lascoumes P. & Le Bourhis J.-P, « Le bien commun comme construit territorial. Identités d'action et procédures », in *Politix*, n°11/42, 1998, pp. 67-92.

Laurent J., « Habermas et le sujet de la discussion », in *Cités*, n° 5, 2001/1, pp. 71-85.

Lavrard-Meyer C., « Le cercle vicieux crisogène malgache : stratégie d'acteurs, complicité institutionnelle et délégitimisation du politique », In Razafindrakoto M., Roubaud F., Wachsberger J.-M. (éds.) (2018), *Madagascar d'une crise l'autre : ruptures et continuité*, Karthala/ IRD, Paris, p. 135-170.

Le Goff A., « Démocratie délibérative et démocratie de contestation », Girard C. et Le Goff A., *La démocratie délibérative. Anthologie de textes fondamentaux*, Heermann, 2010.

Le Roy É., « La face cachée du complexe normatif en Afrique noire francophone », in Ph. Soubrian-Paillet, M. von de Kerchove, *Normes, normes juridiques, normes pénales- Pour une sociologie des frontières, t. 1.*, CEE/ L'Harmatthan/ GREN, coll. « Logiques Sociales, Séries Déviance » 1997, pp. 123-138.

----------., « La sécurité foncière dans un contexte africain de marchandisation imparfaite de la terre », In C. Blanc-Pamard, L. Cambrézy (dir.), *Terre, terroir, territoire, les tensions foncières*, Paris, Orstom, 1997, pp. 455-472.

----------., « Une anthropologie du droit », in *Revue interdisciplinaire d'études juridiques*, Vol. 1, 1/1978, pp. 71-100.

Le Roy R., « L'ordre négocié », Gérard Ph., Ost F., et Van de Kerchove M. (dir.). *Droit négocié, droit imposé ?*, Presses de l'Université Saint-Louis, 1996, pp. 341-351et 457-489.

Leboulanger Ph., « L'arbitrage et l'harmonisation du droit des affaires en Afrique », in *Revue de l'arbitrage*, n° 3, 1999.

Leca J., « La démocratie à l'épreuve des pluralismes », *Rev. fanç. sc. pô*., vol. 46, pp. 225-279.

Leclercq, G., "Du paradigme transmissif au paradigme interactionniste en pédagogie", in *L'année de la recherche en sciences de l'éducation*, Paris, PUF., 1996, pp. 89-103

Leclercq, G., "Lire l'agir pédagogique : une lecture épistémologique", Revue des sciences de l'éducation, n° 26, 2000/2, pp. 244-XX.

Léonard E., Sobczack A., « Les accords transnationaux d'entreprises et les autres niveaux de dialogue social », in *Courrier hebdomadaire du CRISP*, n° 2050-2051, 2010/5, pp. 5-84.

Lévesque A et L. Mager, « L'institutionnalisation des nouvelles dynamiques de concertation locale et régionale au Québec: les acteurs locaux à la recherche d'une stratégie gagnante », in A.G. Gagnon (dir.), *L'espace québécois*, Montréal, Québec/Amérique, 1995, pp. 135-170.

Levinas C., « Totalité et totalisation », in *Dictionnaire de la philosophie, Paris, Encyclopédia Universalis* , pp. 1869-1874.

Lind E. A & Lissak R.I., « Apparent ampropriety and procedural fairness judgement », in *Journal of Experimental Social Psychology*, n° 21, pp. 19-29.

Livet P., «Action collective. Communication et action collective », in Canto-Sperber M., *Dictionnaire d'étique et de philosophie politique*, Paris, Quadrige/PUF, 2017, pp. 18-23.

Lochard Y., « L'invention d'espaces de dialogue sur les conditions de travail dans l'administration. Le cas du processus au ministère des Finances », in *La Revue de l'Ires*, n° 74, 2012/3, pp. 177-206.

Lund C., « Les réformes foncières dans un contexte de pluralisme juridique et institutionnel : Burkina Faso et Niger », in G. Winter (dir.), Inégalités et politiques publiques en Afrique. Pluralité des normes et jeux d'acteurs, Paris, Karthala, 2001.

Lund, « Les réformes foncières dans un contexte de pluralisme juridique et institutionnel : Burkina Faso et Niger », in G. Winter (dir.), Inégalités et politiques publiques en Afrique. Pluralité des normes et jeux d'acteurs, Paris, Karthala, 2001, pp.

Lyon-Caen G. et Lyon-Caen A., « La "doctrine" de l'entreprise », in *Dix ans de droit de l'entreprise*, Paris, Librairies techniques, 1978.

M Schudson, « Why Conversation is not the Soul of Democracy », in Critical Studies in Mass Communication, n° 14, 1997, pp. 297-30.

M. Tchakoua, « Dialogue social et responsabilités du droit : observations sur la situation camerounaise », Ph. Auvergon et C. Kénoukon, *Dialogue social dans les pays de l'espace*

Ohada et ailleurs dans le monde La part dans le monde. La part du droit, L'harmattan,201., pp. 145-159.

M., Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais », Bulletin de droit comparé du travail et de la sécurité sociale, 1999.

M'baye K., « Avant-propos sur l'OHADA, Numéro spécial sur l'OHADA », in *Recueil Penant*, n° 827, 1998, pp. 125-128.

Magnant J. P., « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine », in *Droit et culture*, n°48, 2/2004, pp. 167-192.

Malo N. H., « Participation citoyenne et assainissement de N'Djamena : une quête d'eau dans un océan de besoin », in *Tchad et Culture*, n° 352, Déc. , 2016, p. 17.

Manin B., « L'idée de démocratie délibérative dans la science politique contemporaine, Entretien avec Loïc Blondiaux », *Politix*, 15(57), 2002, pp. 37-55.

----------., « Volonté générale ou délibération ? Esquisse d'une théorie de la délibération politique », in *Le Débat*, n° 33, 1/1985, 72-93.

Mann P., « Conflit social », in *Dictionnaire de sociologie*, Paris, Seuil/Le Robert, 1999, pp.102-104.

Martin P.. « Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne », in P. Martin (dir.), *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007.

Martin Ph. , « Dialogue social et régulation juridique. Une problématique européenne », in *Le dialogue social, modèles et modalités de la régulation juridique en Europe*, Presses universitaires de Bordeaux, 2007, pp. 21-42.

Matata-Talala L., « L'ineffectivité du droit positif en Afrique subsaharienne », in *Civitas Europa*, n° 31, 2/2012, pp. 239-260.

Mathieu L., « L'action collective », In Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A., *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, p. 4-6.

Mathieu P., « La sécurisation foncière, entre compromis et conflits : un processus politique » in Laurent M. et Willame (dir.), *Démocratie, enjeux fonciers et pratiques locales en Afrique, conflits, gouvernance et turbulences en Afrique de l'Ouest et centrale*, Paris, Cedaf/L'Harmattan, 1996.

Mattei D., « Kornhauser William, The politics of mass society », in *Revue française de sociologie*, 1961, 2-1, pp. 87-88.

Maupain F., « L'OIT, la justice sociale et la mondialisation », RCADI, 1999, pp. 205-396.

Maurel C., « Alain Supiot, L'esprit de la Philadelphie, la justice face au marché total», *Cahier de l'histoire. Revue d'institution critique*, n° 115, 7/2011.

Mbassi L, « Le dialogue dans le contexte multiculturel : principe et modalité », oeuv. préc., pp. 179-184.

M'Baye K., « Le concept africain des droits de l'homme », in Bulletin africain des droits de l'homme, n° 6, 1996, p. 7

McCarthy J. D. & Zald M. N., « Resource Mobilization and Social Movements: A Partial Theory », *American Journal of Sociology*, vol.82, no.6, 1977, pp. 1212-1241.

Mead G. H., « Fragment sur la morale », in *L'Esprit, le soi et la société*, trad. Fr. Cazneuve J., Kaelin E. et Thibault G., Paris, 1963.

Méhaut P., Verdier E., « Recomposition de l'action et émergence de nouvelles scènes de négociation sociale ? L'exemple de la formation professionnelle », in L. Duclos, G. Groux, O. Mériaux, *Les nouvelles dimensions du politique. Relations professionnelles et régulations sociales*, Paris : L.G.D.J., 2009, vol. 19, pp. 201-216.

Melèdje D. F., « Le contentieux électoral en Afrique »,in *Pouvoirs*, Loc. Cit., pp. 139-155.

Mériaux O., Verdier É., « Gouvernances territoriales et émergence d'une politique du rapport salarial », in *Espaces et sociétés*, n° 136-137, 2009/1, pp. 17-31.

Mermet L., « Démocratie sans savoir pourquoi : la polychérie du débat public appelle le pluralisme théorique de la part des chercheurs », in Revel M., Blatrix C., Blondiaux L.,

----------., « La " concertation" : un terme flottant pour un domaine mouvant ? », in *Négociations*, 1/2006, n°5, pp. 75-79.

----------., « Place et conduite de la négociation dans les processus de décision complexes : l'exemple d'un conflit d'environnement », in Faure G.O. et al., *La négociation, situation et problématiques*, Nathan, 1998.

Mezhoud A., « Le mouvement syndical africains, histoire et défis d'avenir », In *Africana studa*, n° 28, 2017.

Mias A., « Entre complexité et simplification du travail de négociation. L'ambivalance des pratiques de connaissance en entrprise », In *ERES « Nouvelle revue psychologique »*, n° 18, 2/2014, pp. 41-53.

Mias A., « Entre complication et simplification du travail de négociation. L'ambivalence des pratiques de connaissance en entreprise », in *ERES, Nouvelle revue de psychosociologie*, n° 18, 2/2014, pp. 41-53.

Mieu, « Côte d'Ivoire : Patrick Achi relance le dialogue politique », J. *A.* du 9 nov. 2021.

Monnet E., « La théorie des "capabilités" d'Amartya Sen face au problème du relativisme », *Tracès, Rév. Sc. hnes*, pp. 103-120.

Morange J., « Une conception de la liberté », in *Les libertés publiques*, 2007, pp. 13-44.

Morin M.-L., « Responsabilités et relations d'emploi dans les organisations », in Crague G., Paradeise C., Thoenig J.- Cl., Teubner G. et Morin M.-L. M.-L., *La responsabilité à l'épreuve des nouvelles organisations économiques,* Vol. 54, n°1, 1-4/2012.

Moyrand A., « Réflexions sur l'introduction de l'État de droit en Afrique noire », in *Rev. Inter. du droit comparé*, Vol. 43, n° 4, pp. 853-878.

Mpalmanga G. P., "The crisis of democracy as an underlying factor for the multi-party movement in Africa", in *Hunter and Lombard,* 1992, pp. 23-34.

Müller A. , « La gouvernance par le dialogue social et le droit : l'Afrique dans une perspective international », in Ph. Auvergnon &C. Khrysal Kénoukon, Op. Cit., pp. 99-116.

Muller J.-M. et Vaillant F., « Pour une éthique du compromis (interview accordée à Paul Ricœur) », *Alternatives Non Violence*, n° 80, Octobre 1999.

Ndaye I. Y., « Droit du travail sénégalais et transfert des normes », in B*ull. COMPRASEC*,

Nef F., « Ontologie de l'objet, théorie des propriétés et théorie des ensembles : quelques problèmes et perspectives », in *Revue internationale de philosophie*, n° 236, 2006/2, pp. 181-207.

Ngui A. M., « Conflits et guerres d'autochtonie et d'ethnicité en Afrique : Éléments d'un modèle général d'analyse », In *Res Militaris*, Vol.8, n°1, 2018, pp. 9-10.

Ngwanga A., « La médiation dans l'espace CEMAC : la médiation en droit camerounais, centrafricain, congolais, gabonais et tchadien »,in C. Esplugues, *New development in civil and commercial mediation, Golbal studies in comparative low,* Spinger, 2015, pp. 245-271.

Niang A. C., « Dialogue social : quelques piste d'échange sur un concept à géométrie variable et des pratiques polymorges », Ph. Auvergnon et C. Kénoukon, Op. Cit., pp. 21-34.

Nikitas A., « La nature et les agents de la négociation collective (Évolutions caractéristiques dans les pays européens occidentaux) », in *Revue internationale de droit comparé*, Vol. 31, n°4 ; 10-11/1979, pp. 779-804.

Nongou-Moundounga O., Travail et santé au Gabon : quelles garanties de protection pour les salariés ?, th. Droit, Nante, 2018. K. Nyarko Otoo et C. Osei-Boateng, « Défis des systèmes de protection sociale en Afrique », in Alternativessud, vol. 21, 1/2014, pp. 93-109.

O. Sidibé, « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », *Bull. COMPTRASEC*.

O. Sidibé, « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », *Bull. COMPTRASEC*, 1999, p. 130 et sq.

Ogien A., « Pluralisme méthodique », in *Le dictionnaire des sciences humaines*, Paris, Quadrige/PUF, 2006, pp. 867-869.

Omadikundju Loko J., « Cadre juridique démocratique en République démocratique du Congo », Ph. Auvergon et C. Kénoukon, Oeuv. Préc., pp. 183-199.

Otayek R., La démocratie entre mobilisations identitaires et besoin d'État : y a-t-il une « exception » africaine?, *Autrepart* (10), 1999, pp. 5-22.

Ouedraogo H., « De la connaissance à la reconnaissance des droits fonciers africains endogènes », in *Études rurales,* n° 187, 1/2011, pp.79-93.

P. Magnant, « Le droit et la coutume dans l'Afrique contemporaine », in *Jus et le code civil*, n° 48, 2/2004, pp. 167-192.

P. Reis, « Le droit du travail dans le droit de l'OHADA (organisation pour l'harmonisation en Afrique du droit des affaires) », In *Revue de l'ERSUMA*, 2012.

Paquet G., « Schumpeter et l'autre théorie de la démocratie », in *Document de travail, Vol. 93*, Université d'Ottawa, Faculté d'administration, pp. 1-10.

Parson T., « La théorie sociologique systématique et perspective », in G. Gurvith, *La sociologie au XXè siècle,* Paris, PUF, 1947.

Penissat É., « Occuper les lieux de travail en 1936. Usages et enjeux sociaux et politiques », in *Mots. Les langages du politique*, vol. 79, 2005, pp. 131-142.

Perin, *Au cœur du dialogue social sectoriel européen : entre coordination européenne et négociations nationales : analyse de la mise en œuvre des textes de nouvelle génération*, th. Sciences politiques et sociales, Université catholique de Louvain, 2014.

Person Y., «Le Front populaire au Sénégal», *Le Mouvement social*, 107, avril-juin 1979, pp.77-101.

Peskin, C. Welmarc, « Pouvoir de l'employeur », in *Droit du travail* 2020, 13è éd., Dalloz, 2019.

Picavet É., « Bien commun, valeurs privées et fragilité de l'État de droit », in *Éthique publique* (Canada), 1/2004, n° 6, pp. 87-100

Picavet É., « Comment ne pas régler les problèmes éthiques dans les instituions ? Variation sur un thème de H. Putnam », in *Éthique publique*, pp. 75-94.

Picavet É., « L'approche économique du droit, l'éthique et le statut de la norme d'efficacité » in *Klesis - Revue philosophique- Philosophie analytique du droit*, n° 21, 2011, pp. 191-277.

Pougoué P. G., "L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique noire d'expression française", (Référence et page).

----------., et Tchakoua J.-M., « Le difficile enracinement de la négociation en droit du travail camerounais », in *Afrilex*, n° 00, 2000, pp. 1-18.

----------., « Le système d'arbitrage de la CCJA», in *L'OHADA et les perspectives de l'arbitrage en Afrique*, Bruylant Bruxelles, 2000, p. 129.

----------., « OHADA, Instrument d'Intégration Juridique » in *Revue Africaine des sciences juridiques*, vol. 2, n° 2, 2001.

----------.,& Tchokomakoua V., « Entrave à l'exercice des fonctions du délégué du personnel », in, *J.S.A.*, t. 2, 1989.

----------., « Idéaux de la Révolution française et droit du travail en Afrique noire francophone », in *Liberté, Égalité, Fraternité*, Ed. LCF. COMPTRASEC, 1990.

----------., « L'apport du droit comparé à la construction de l'ordre juridique du travail en Afrique noire d'expression française », in *Bull. COMPTRASEC*, 1/1994, pp. 64-75.

----------., « Le petit séisme du 14 août 1992, Les grandes orientations du droit du travail camerounais après la réforme du 14 août 1992, in *R.J.A.*, 1994.

----------., « Le petit séisme du 14 août. 1992 », *R.J.A.*, 1994, p. 67 et s.

----------., « Réflexions sur la protection des délégués du personnel contre le licenciement en droit du travail camerounais », in *R.C.D*, n° 27, 1984.

----------.," Les enjeux du droit du travail en Afrique noire d'expression française ", in *Bulletin du droit comparé du travail et de sécurité sociale*, n° 5, 1987, pp. 3-37.

Pourtois H., « Délibération, participation et sens du désaccord », *in Ethique publique*, vol. 7, n˚3, 2005, pp. 145-154.

Pousson A., « Contrat individuel de travail et droit commun des contrats . Influences croisées (1988- 2003) », in *Regards critiques sur quelques (r)évolutions récentes du droit, Presses de l'université des*

Prost A., « Les grèves de mai-juin 1936 revisitées », *Le Mouvement socia*l, vol. 3, n° 200, 2002, pp. 33-54.

Quantin P., " La difficile consolidation des transitions démocratiques africaines ", in J.-C. Jaffrelot (dir.), *Démocraties d'ailleurs*, Paris, Karthala, 2000, pp. 479-508.

Quantin P., « Pour une analyse comparative des élections africaines », in *Politique africaine*, n° 69, 1998, pp. 12-29.

Ravzlojoana B., « Madagascar : la logique de crise », in *Année africaine*, 1990/91,pp. 301-325.

Rawls J., « La Théorie de la justice comme équité : une théorie politique et non pas métaphysique », in *Individu et justice sociale. Autour de John Rawls*, Paris, Seuil, 1988.

Ray J.-E., « Les libertés dans l'entreprise », in Pouvoirs, n° 130, 3/2009, pp. 127-142.

Raynal J.-J., « Les conférences nationales en Afrique : au-delà du mythe, la démocratie ? », in *Prenant* 104 (816), 1-12/94, *Doctrine*, pp. 310-321.

Razafindrakoto M., F. Roubaud F. et Wachsberger, J. –M. (dir), « Violence et ordre politique à Madagascar : grille de lecture d'un double paradoxe », in *Madagascar d'une crise l'autre : ruptures et continuité*, Karthala/ IRD, Paris, 2018.

Regini M., «The conditions for Political Exchange ; How concertation Emerged and collapsed in Italy and Gréât Britain » in Goldthope J. H. (dir.), *Order and conflict in contempory capitalism*, Oxford, Clarebdonn Press, 1984, pp. 124-143.

Renard G, « De l'institution à la conception analogique du droit », in Arch. Phi. du droit et de sociologie juridique, 1935, pp. 81

Renault É., *La société du mépris. Vers une nouvelle théorie critique*, Paris, La découverte, 2006. J.- Deanty Ph & Renault E., « Ethique ou la politique de la réconnaissance ? », in H. Bentouhami et C. Miqueu (dir.), *Conflits et démocratie, Quel nouveau espace public ?*, Paris, L'Harmathan, 2010, pp. 166-187.

Reuchamps M., « Les expériences délibératives : essai de typologie des pratiques », in S.Brunet, F. Claisse, et C. Fallon, (dir.), *La Participation à l'épreuve, Bruxelles*, P.I.E. Peter Lang, 2014, p. 27-48.

Revat R., «Le marketing des projets d'intérêt collectif: principes et démarche »,in R. Le Duff, J. J. Rigal, et al. (dir.), Management local, de la gestion à la gouvernance, Paris, Dalloz, 2004.

Revillard A.,« La sociologie des mouvements sociaux : Structures de mobilisations, opportunités politiques et processus de cadrage », 3003.

Reynaud B., « Le contrat de travail dans le paradigme standard », in *Revue française d'économie*, vol. 3, n°4, 1988, pp. 157-194.

----------., « Ce que produit une négociation, ce qui sont des règles », in *Négociations*, n° 4, 2/2005, pp. 139-159.

----------., « Ce qui produit une négociation, ce sont des règles », Négociations, 2/2005, n° 2005, n° pp. 139-159.

----------., « Ce que produit une négociation, ce sont des règles », in *Négociation*, n° 4, 2/2005, pp. 139-159.

----------.,"La régulation conjointe et ses dérèglements", in *Le travail humain*, t. 57, n˚3, 1994, pp. 227-238.

Reynaud J-D., Richebe N., « Règle, conventions et valeurs. Plaidoyer pour la normativité ordinaire», *Revue française de sociologie*, 2007, pp. 48-1 ; 3-36.

Richard V., *Le droit et l'effectivité – contribution à l'étude d'une notion*, th., droit, Paris II, 2003.

Ricoeur P., « Morale, éthique et politique », in *Pouvoirs*, n˚65, avril 1993, pp. 5-17.

Riegel J., « Le dialogue territorial au risque de l'écologie ? Traces et effets d'une concertation entre aménagements hydrauliques et restauration écologique », in *Participations - Revue de sciences sociales sur la démocratie et la citoyenneté,* n° 20,2018, pp.173-198.

Rosenzweig Ph. M., « Stratégies pour la gestion de la diversité», in *Les Échos, vol. L'art de l'entreprise globale*, 1998, pp. 6-12.

Rouland N. et Le Roy E., « L'hypothèse du multiplunralisme dans un contexte de sortie de modernisme », oeuvr. Précitée,

Roy E., « La face cachée du complexe normatif en Afrique », in Robert Ph., Soubiran-Paillet F., Van de Kerchove M. (dir), *Normes, Normes juridique, Normes pénales, t. 1*, CEE, L'Harmattan, Coll. « Logiques sociales », Série Déviance/GERN, 1997, pp. 123-138.

Rubbes B., Roy A. (d'), « Entre opposition et participation, les syndicats face aux reformes en Afrique », *Rev. Tiers Monde*, n° 224, pp. 9-24.

S. Bendjaballah, « La pratique de la négociation dans une démocratie de consensus : le cas des députés du parlement européen », in *Négociation*, 21, 2014/1, pp. 65-78.

Saint Martin D., « Expertise », in Boussaguet L., Sophie J., Ravinet P. (dir), *Dictionnaire des politiques publiques*, Paris, Presses de Sciences Po, 2010, pp. 266-274.

Saint-Jour Y, « Du salaire au revenu salarial », in *Mélange G. Lyon-Caen*, Paris, Dalloz, 1989, pp. 317-330.

Sakpane-Gbati, B. « La démocratie à l'africaine », in *Éthique publique*, *Rev. inter. éth. soc. et gouv.*, vol. 13, n° 2, 2011.

Sandbrook R., " Transitions without consolidation: democratization in six African cases ", in Third World Quarterly, 17 (1), mars 96, pp. 69-87.

Sané B. M., « Anatomie du conflit centrafricain », in *Relations*, n° 776, 2/ 2015.

Sauragger S., « L'expertise : un mode de participation des groupes d'intérêts au processus décisionnel communautaire », *Rev. fr. sc. po.*, vol. 52, 4/2002, pp. 375-401.

Savatier J., « Les groupes de sociétés et la notion d'entreprise en droit du travai », in *Études de droit du travail offertes à A. Brun, éd. Librairie sociale et économique*, 1974, p. 527.

Sawadogo Filiga M., « Commentaire de l'Acte uniforme portant organisation des procédures collectives d'apurement du passif », in *Traité des Actes uniformes commentés et annotés, Juriscope,* 2002, XXX.

Sellier E., « Le dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise », in *Les cahiers du CERGOR*, n° 03/02, 4/2003, pp. 1-13.

Sen A., « Liberty and Social Choice », *Journal of Philosophy*, n° 80, 1/1983, pp. 5-28.

Sheppard B. H., « Justice is no simple matter: Case for elaborating our model of procedural fairness », *Journal of personality and psychology's social*, n° 49, pp. 953-962.

Sidibé O. O., " La participation dans les pays d'Afrique noire francophone. Bilan et perspective", in *Bull. COMPTRASEC* , 1983, pp. 38-70.

----------., « La participation dans les pays d'Afrique Noire Francophone: Bilan et perspective », in *Bull. COMPTRASEC* 1987/5, p. 40.

----------., « Réalités africaines et enjeux pour le droit du travail », in *Afrilex*, n°0, 2000.

----------., « Quels modèles d'inspiration pour le droit du travail malien depuis le Code de 1952 ? », *Bull. COMPTRASEC* ,2005.

Signoretto F., « Le temps du travail effectif », *Rev. Prat. dr. Soc.*, 1985, 185.

Silué N., « Droit du travail ivoirien et diversification des sources », in *Bull. COMPTRASEC,* 2008, pp. 25-42.

Simpson D., « The Cult of "Conversation" », in *Raritan*, n°16, 1997, pp. 75-85.

Sintomer Y, Talpin J. (dir.), « Démocratie délibérative », in *Raisons politiques*, n° 41, 2011, pp. 5-13.

----------., « Délibération et participation : affinité élective ou concepts en tension ? », in *Participations*, n°1, 1/2011, pp. 239-276.

----------., « L'impératif délibératif », in *Rue Descartes*, n° 63 1/2009, pp. 28-38

----------., « Délibération et participation : affinité élective ou concept en tension », *Participations*, n ° 1, 2011, pp. 239-276.

Sopoh G. E., Kouckodila Nzingoula M. F., Sossa J. C. et *alii.*, « Facteurs associés à la force de la culture organisationnelle dans un Hôpital du Bénin», in *Santé Publique*, Vol. 30, 1/2018, pp. 105-113.

Supiot A., « Pourquoi un droit du travail ? », *Dr. soc.*, n° 6 juin 1990, pp. 485-492.

----------., « Revisiter les droits d'action collective », *Dr. Soc.*, 8/2001, pp. 690.

----------., « Les nouveaux visages de la subordination », *Dr. soc*, 2000, pp. 131- 139.

----------., « Vers un ordre social international ? », in *Alternatives économiques*, n° 37, 3/2001, pp. 37-61.

Tallet B., « La Réorganisation Agraire et Foncière au Burkina Faso (1984-2004). Vingt ans de décalage entre cadre légal et pratiques locales », in Colin J.-P., Le Meur P.-Y. et Léonard É. (dir.), *Les politiques d'enregistrement des droits fonciers. Du cadre légal aux pratiques locales*, Paris, Karthala, 2009, pp. 141-166.

Tchakoua J.-M., « Sources d'inspiration et logique du droit camerounais des conflits », in *Bull. COMPTRASEC*, 2005, pp. 177-198.

Tchakoua M., « La grève et le look-out dans le nouveau code du travail camerounais », *RJA*, 1994, pp. 83sq.

Tchakoua, « Le difficile enracinement de la négociation collective en droit du travail camerounais » (publié sous le même numéro*), In Bull. COMPTRASEC*, 1999.

Teyssié B., « L'entreprise et le droit du travail », in Arch. phil. droit, n°41, 1997, pp. 355-386.

Teyssié B., « L'intérêt de l'entreprise, aspects de droit du travail », D. 2004, *doct. Chr.*, p. 1680 et s.

Teyssié B., « Loi et contrat collectif de travail : variations à la lumière de la jurisprudence du Conseil constitutionnel », *Les Nouveaux Cahiers du Conseil constitutionnel*, n° 17, mars 2005.

Thiam, « Le Conseil du travail et du dialogue social de l'UEMOA : mission, contraintes, défis et perspectives », in Ph. Auvergon et C. Kénoukon, Oeuv. Préc., pp. 127-142 (spéc., pp. 130-131).

Tjouen A.-D., « De la participation du personnel à la gestion des entreprises en droit camerounais : la problématique des comités d'entreprise », in *Rev. inter. Dr. comp*. Vol. 48 n°2, 4-6/1996. p. 466.

Tororella S., « L'institution en tant qu'ordre juridique. Objectivité du droit et autonomie du social selon S. Romano », In É. Djordjevic, S. Tororella, M. Unger (dir), *Les Équivoques de l'institution. Normes, individu et pouvoir*, Paris, Classiques Carniers, Coll. : « Bibliothèque de la pensée juridique » n° 14, pp. 126 et sq.

Toulabor C. M., « Violence militaire, démocratisation et ethnicité au Togo », in R. Otayek, *Afrique : les identités contre la démocratie?,* Éd. de l'Aube, IRD, 1999, p. 77.

Touraine A., « Les nouveaux conflits sociaux », in *Sociologie du travail*, 17e année n°1, 1-3/1975, pp. 1-17.

Touré I., « Jeunesse, mobilisations sociales et citoyenneté en Afrique de l'Ouest : étude comparée des mouvements de contestation "Y'en a marre" au Sénégal et "Balai citoyen" au Burkina Faso », in *Afrique et développement*, Volume XLII, No. 2, 2017, pp. 57-82.

Thuderoz C., « Négoviationé », Bevort A., Jobert A., Lallement M., Mias A., *Dictionnaire du travail*, Paris, PUF, 2012, pp. 499-504.

---------., « Identité, reconnaissance et négociations : quelques coordonnées pour des débats majeurs en théorie de la négociation », in *Négociations*, n° 8, 2/2007, pp. 5-10.

---------., « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique », in *Négociations* 1/2006, n°5, pp. 67-74.

---------., « La médiation dans les conflits du travail », in *Sociologie du travail*, 10e année n°1, Janvier-mars 1968. pp. 91-102.

Treiber H., « État moderne et bureaucratie moderne chez Max Weber », Trad. Mannoni O., Trivium, *Revue franco-allemande de sciences humaines et sociales*, 7/ 2010, pp. 7.

Tuzard H., « Consultation, concertation, négociation. Une courte note théorique », in *Négociations*, n° 5, 1/2006, pp. 67-74

Vallé P.-H., « Le problème de qualification juridique de l'action administrative négociée: un défi aux catégories classiques du droit », in *Les Cahiers de droit*, Vol. 49, n° 2, 7/2008, pp. 175-205.

Vanderlinden J., « Les droits africains entre positivisme et pluralisme », in *Bull. des séances de l'Académie royale des sciences d'outre-m*er, 46, 2000, pp. 279-292.

Vatin F., « Du nouveau sur le taylorisme, la discipline du travail et la manière d'écrire l'histoire ? », in *Revue du Mauss*, n° 22, 2/2003, pp. 427-445.

Vatinet R.(de), « L'expression des salariés », in *Les transformations du droit du travail : études offertes à Gérard Lyon-Caen*, Dalloz, 1989, p. 396sq.

Verkindt P.-Y., « La maladie du salarié et la poursuite de la relation de travail », in *TPS*, 1998, chr. n° 15.25.

Vidjingninou F., « Bénin : vers une fin de la grève dans les hôpitaux », *J.A.* du 13.11.2017.

W. Gamson et D. S. MEYER, (1996), "Framing political opportunity", in D. McAdam, J. McCarthy, et M. N. Zald, Comparative perspective on social movements. Political opportunities, mobilizing structures, and cultural framings, Op. Cit., pp. 275-290.

Wacquet P., « Le nouveau code du travail et le droit de licenciement », in *ADJA*, 2008, p. 866.

Wais Said I., « L'évolution du travail en République de Djibouti », in. *Bull. COMPTRASEC*, 1/2016, pp. 30-41.

Webb., S. Webb, « Syndicalisme et démocratie (trad. d'É. Béthoux, I. da Costa, C. Didry, M. Meixner et A. Mias) », in *Terrains Travaux*, n°14, 1/2008, pp. 9-47.

Webster E., « Syndicats et partis politiques en Afrique : Nouvelles Alliances, Stratégies et nouveaux partenariats », in La coopération internationale FES, n° 3, 2008.

Wisman J. A., "Early Post-redemocratisation Elections in Africa", Electional Studies, 11 (4), 1992.

Y. Papadopoulos & P. Warin, « Are innovative, participatory and deliberative procedures in policy making democratic and effective? », in *European Journal of Political Research*, n° 46, 4/2007, pp. 445-472.

Y. Papadopoulos. « Major findings and paths for research: A concluding note », Op. Cit., pp. 91-605.

Yanpelda V., « Salariés dans les procédures collectives OHADA. Acteurs et spectateurs », Op. Cit., pp.

Yanpelda, « Les salariés dans les procédures collectives OHADA. Acteurs ou spectateurs ? », in Revue *de droit comparé du travail et de la sécurité sociale*, n° 1, 2011, pp. 35-47.

YanpeldaY., « Espoirs et illusions suscités par le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail : Quelques observations au regard de la situation de travail au Cameroun », in *Libéralisation des échanges et droit social en Afrique, Actes du colloque international organisé par l'AIDS, les 29 et 30 octobre 2007/ Revue tunisienne de droit social*, 2009, pp. 173-201.

Young I. M., « Communication et altérité. Au-delà de la démocratie délibérative », in Girard C. & Le Goff A., *présc. cit.*, pp. 297-326.

Zongo M., « La dimension foncière de l'agrobusiness au Burkina Faso : Étude de cas dans la province du Ziro », *Les Cahiers du CERLESH*, XXV, n° 35, 2010, pp.127-159.

Thèses et autres travaux universitaires

Alaki E. K., *La participation du salarié au fonctionnement de la société anonyme en droit Ohada*, Université de Lomé, Mémoire de DESS Droit des affaires, 2004.

Albarracin V., Hautbourg C., Levrard L., Martin C., Dialogue *social et performance. Comment passer du « jeu social » à la « stratégie sociale »?*, Mémoire d'expertise, Université Paris Dauphine, 2014.

Berducou O. et Mermet, « La gouvernance des entreprises et enjeux éthiques » in Rapport moral sur l'argent dans le monde, 2013.

Bétaille J, *Les conditions juridiques de l'effectivité de la norme en droit public interne, illustrations en droit de l'urbanisme et en droit de l'environnement,* th., droit, dact., Limoges, 2012, n° 15 ; n° 30-36.

Cabanes C., *L'employeur*, th. Droit, Université Toulouse I, 2004.

Campeau P., *L'autonomie politique et juridique des cités grecques sous la domination romaine*, Mémoire, Université du Québec à Montréal, 2010.

Colas-Degenne I., *Dialoguer dans l'Éducation nationale : de la consultation au débat public (1973-2003)*, th. Sc. éd., Université Paris-Descartes, 2012.

Damart S., Une *étude de la contribution des outils d'aide à la décision aux démarches de concertation. Le cas des décisions publiques de transport*, th. Sciences de gestion, Université Paris IX Dauphine, 2003.

Dje Yao S., *Le sort des travailleurs face aux difficultés de l'entreprise en droit ivoirien à la lumière du droit français*, th. Droit. Université de Bordeaux, 2017.

Dzedzicki J. M., *Gestion de l'environnement de l'espace : quelle espace ? Les processus de médiation ?* th., Tour, Université de tour, 2001.

E. Gounot, *Le principe de l'autonomie de la volonté en droit privé*, th. Dijon, 1912.

E. K. Alaki, *La participation du salarié au fonctionnement de la société anonyme en droit OHADA*, Mémoire, Université de Lomé, 2004.

Gauthier W., W. *La rémunération du travail salarié*, Th. Droit, Université de Bordeaux, 2016.

Géa F., *Contribution à la théorie de l'interprétation jurisprudentielle. Droit du travail et théorie du droit dans la perspective du dialogisme*, Paris : LGDJ, « Collection des thèses », 2009.

Gissinger-Bosse C., Vers une conversion démocratique. Analyse du dispositif de parole de la cour d'assises, th. , Sciences de l'information et de la communication, Université de Strasbourg, 2012.

Gobin C., *Consultation et concertation sociales à l'échelle de la Communauté économique européenne. Etude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, th. Science Poilitique, Université libre de Bruxelles, 1996.

Gobino C., *Consultation et concertation sociales au niveau de la Communauté économique européenne. Étude des positions et stratégies de la Confédération européenne des syndicats (1958-1991)*, *Th. sc. po*., ULB, 1996.

Guiomard F., *La justification des mesures de gestion du personnel : essai sur le contrôle du pouvoir de l'employeur*, th. Dorit privé, Paris X, 2000.

Ikpo Ley G., Côte *d'Ivoire ff enjeux démocratiques : les acteurs politiques et leurs actions au sein de la société ivoirienne de 1940 à 2010*, th. Science politique, Université Sorbonne Paris Cité, 2016.

Kamdem G. T., *Pour une pragmatique dans l'appréhension de la faute du salarié au Cameroun : de l'analyse conceptuelle à la banque de données outil de connaissance,* th. Droit Université de Montpellier 1, 1995.

Kouamo D. R., *L'implication du salarié dans la présentation et le traitement des difficultés des entreprises dans l'espace Ohada. Le cas du Cameroun*., th. Droit, Université de Nantes, 2018.

Kouamo Russel D., *L'implication du salarié dans la prévention et le traitement des difficultés des entreprises dans l'espace Ohada. Le cas du Cameroun*, th. Droit, Université de Nantes, 2018.

Lavergne C, Violence, *Identités, Reconnaissance : penser une philosophie sociale de la violence avec Pierre Bourdieu et Axel Honneth*, th. ph., Paris X, 2015.

Leroy Y*., L'effectivité du droit au travers d'un questionnement en droit du travail*, th., droit, Nancy, LGDJ, 2011.

M. Charmillot, *Socialisation et lien social en contexte africain: une étude de cas autour du sida dans la ville de Ouahigouya (Burkina Faso),*th. Sc. de l'éducation, Genève 2002.

Martinon A., *Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée*, th. Droit, Paris II, 2005.

Martinon A., Essai sur la stabilité du contrat de travail à durée indéterminée, th. Droit Université Paris III Panthéon-Assas, 2003.

Massosso Benga C. H., *La déjudiciarisation de l'arbitrage Ohada*, th. Université Perpignan Via Domitia, 2919.

Mbodj E. H., *La succession du chef de l'État en droit constitutionnel africain. Analyse juridique et impact politique*, Th. Dakar, Université Cheikh Anta Diop, 1991.

Monkam C., La condition juridique du salarié dans les procédures collectives, mécroire de DEA, Université de Douala, 2005.

Ndeye N., le licenciement pour motif personnel en France et au Sénégal [étude du droit comparé], th. Droit, Université de Strasbourg, 2012.

Ndiaye O., *La crise du droit de travail au Sénégal (memoire)*, UCAD, Dakar, 1994-1995, p.

Ndongo Awomo J. C., *Protection sociale et croissance économique au Cameroun*, Memoire DEA, Sciences économiques, Université de Yaoundé II, 2008.

Patenaude J., Le dialogue comme compétence éthique (thèse de doctorat), Faculté de Philosophie, Université Laval de Québec, Juin 1996.

Rossatanga-Rignaut G., "Faut-il avoir peur des Fang ? De la démocratisation et de l'ethnisme au Gabon", in *Droit et culture,* n°26, 1993, pp. 235-256.

Ternier C., La démocratie en entreprise « Etre des travailleurs libres », th. Philosophie, Paris 1, 2009.

Terré F., Radé C., Auzéro G. et alii., *L'entreprise et ses salariés*, JurisClasseur, 2002, p. 832.

Théra F., L'application *et la réforme de l'acte uniforme de l'Ohada organisation les procédures collectives d'apurement du passif*, th. Droit, Université Jean Moulin Lyon III, 2010.

Thiam I. D., *L'évolution politique et syndicale du Sénégal colonial de 1840 à 1936*, th., Université Paris I, 1983.

Varcin F., *Le pouvoir patronal de direction*, th. Droit, Université de Lyon 2,

Yalaoui A., *Les meilleures pratiques de gouvernance dans un milieu de diversité : le cas Ericsson*.(Mémoire de maîtrise) Montréal, Université du Québec à Montréal, 2012.

Rapports et actes des colloques

Alby Ph., Azam J.-P, Rospabé S., *Les institutions du marché du travail, la gestion du travail et le dialogue social en Afrique*, World Bank, 2005.

Antonmatti P.-H. et Scibenas J. C., *Le travailleur économiquement dépendant : quelle protection?*, Rapport du Ministère du travail, des relations sociales, de la famille et de la solidarité (France), 10/2008.

Auvergnon Ph., Laviolette S., Oumarou M., *Les fonctions assurées par des inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne* (Rapport), Genève, OIT, 2007.

Auvergnon Ph., Sidibé O. *Capacités d'intervention et compétences en droit du travail des ministères en charge du travail dans les États membres de l'UEMOA*. [Rapport de recherche] Bureau International du Travail. 2014, pp. 1-60.

B. Gazier, F. Bruggeman, *Tripartisme et dialogue social territorial*, Document de travail, Genève, BIT, 2007

B. Manin, "Délibération démocratique et principe du contradictoire», conférence prononcée à l'occasion du colloque international, Le tournant délibératif. Bilan, critiques, perspectives, EHESS, Paris, 16-17 Juin 2011.

Chauvier S., « Le langage, la pensée et les origines de la philosophie analytique », *Conférence prononcé 1er avril 1999 lors de la journée MAFPEN de l'Académie de Caen consacrée à la philosophie analytique*

Conac G., *Francophonie et démocratie : Symposium international sur le bilan des pratiques de la démocratie, des droits et des libertés dans l'espace francophone (Bamako, du 1er -3 novembre 2000)*, éd. Pedone, 2001.

Delville Lavigne Ph., Mansion A. et Mongbo R. (dir.), « Sécurisation foncière et gestion communale en milieux rural et urbain (Afrique de l'ouest et Madagascar). Problématique et questions pour l'atelier » in Vers *une gestion foncière communale : stratégies, outils et conditions de réussite (Afrique de l'Ouest et Madagascar). Actes de l'atelier d'échanges de pratiques (Cotonou, 20-25 octobre 2008)*, Gret/CEBEDES, pp. 7-24.

DiemerA., Guillemin H, « La place du travail dans la pensée lockienne », in Regards croisés sur le travail : histoires et théories, Colloque ACGPE, Orléans, 22-24 mai 2008.

Doré G., *Partenariat : L'enjeu de la "coopération conflictuelle" pour les groupes communautaires, texte présenté lors d'un colloque public sur « Politiques économiques et politiques sociales»*, Montréal, Laboratoire de recherche, École de service social, janvier, 1991.

Freyssinet J., *Le dialogue social: nouveaux enjeux, nouveaux défis* (Rapport), Genève, OIT, 2017.

Issa-Sayegh J., Rôles et fonctions de l'État dans les relations de travail. Actes du 1er Congrès africains du droit du travail, Tunis, 18 et19 avril 1991, Revue Tunisienne de droit social, n° spécial, 1991.

Jeammaud, « L'entreprise selon le droit et les savoirs juridiques. Jalons pour un dialogue interdisciplinaire » A., in Bernoux Ph., Jeammaud A., Kirat Th., Lequin Y., Livian Y.-F., et al. Entreprise, institution et société [Rapport de recherche] Ministère du travail. 1996, pp.17-41.

Kotarane H., « Principes de droit du travail en réalités africaines, Actes du 1er Congrès africain du droit du travail, Tunis, 18-19 avril 1991 », in *Revue Tunisienne de droit Social*, numéro spécial, 1991.

Ph. Auvergnon, S. Laviolette, M. Oumarou, « Les fonctions assurées par les inspecteurs et contrôleurs du travail dans le système d'administration du travail en Afrique francophone subsaharienne, BIT, Genève, 2007, pp 13 sq.

Ratnam V. & Tomoda S., *Guide pratique pour le renforcement du dialogue social la reforme des services publics*, OIT, 2005.

Rodgers G. et Lée E., Swepston L., Vandiele J., L'organisation *internationale du travail et la quête de justice sociale, 1919-2009*, BIT, Genève, 2009, pp. 1-5.

Université du Witwatersrand et al., "Syndicats et politique : l'Afrique dans un contexte comparatif", Université du Witwatersrand, l'IDS (Institut d'études du développement) de l'Université de Zibabwe, le Groupe universitaire de Stockholm et la Fondation Frédrich Ebert à Jahonnesburg les 21 et 22 juillet 2006, réunissant des experts africains et des militants syndicaux.

Verdier É., « Entre plan national et initiative locale, l'émergence d'une gouvernance territoriale des risques professionnels » (Rapport Final), *Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail*, Université d'Aix-Marseille, 2008.

Yanpelda V., « Espoirs et illusions suscités par le projet d'Acte uniforme sur le droit du travail : Quelques observations au regard de la situation de travail au Cameroun », in *Libéralisation des échanges et droit social en Afrique, Actes du colloque international organisé par l'ATDS, les 29 et 30 octobre 2007, Revue tunisienne de droit social*, 2009, pp. 173-201.

Traités, Conventions, Lois, Arrêtés et Décrets

Acte uniforme portant organisation des procédures, adopté le 10 avril1998 à Libreville Gabon, *J. O., OHADA* n° 7 du 01/07/1998

Acte uniforme relatif au droit de l'arbitrage, adopté le 11/03/1999, J. O, l'OHADA n° 8 du 15/05/1999.

Acte uniforme sur le droit de l'arbitrage et la loi uniforme sur la médiation, adopté à Conakry le 23 novembre 1017.

Acte uniforme sur l'organisation des procédures collectives de règlement des obligations, adopté à Grand-Bassam le 10 octobre 2015.

Arrêté n° 029/MFPTRA/DCSG/DNT/SRT/du21janvier2004.

Avis n°002 du 24 septembre 2013 relatif au projet d'instauration de la Couverture Maladie Universelle.

Conv. n° 151, OIT, 1978.

Conv. n° 87 et 89, OIT

Conv. n° 11, OIT, 1921 et n° 141, OIT, 1975.

Conv. n° 11, OIT, 1921 et n° 141, OIT, 1975.
Conv. n° 122, OIT.
Conv. n° 129, OIT.
Conv. n° 144, OIT, 1976.
Conv. n° 154, OIT, 1981
Conv. n° 81
Conv. n° 87, OIT, 1948.
Conv. n° 98, OIT, 121
Conv. n° 98, OIT, 1949.
Conv.n° 122, OIT,
Convention internationale du travail n°111, Genève le 25 juin 1958, entrée en vigueur le 28 mais 1982.
Convention n° 154, OIT, 1981
Convention n° 87 et 98, OIT.
Convention n° 98 et n° 154 et
Convention n°151, OIT, 1978
Cour suprême, Chambre judiciaire, formation sociale, Arrêt n° 357 du 21 juillet 2011, Juris-social, mars 2012, p. 15 ;
Déclaration des droits de l'homme et du citoyen, ONU, 1789 .
Décret n° 93/578/PM du 15 juillet 1993 portant procédure des conventions collectives.
Décret n°2007-608 du 08 novembre 2007.
DUDH, Art. 19, PISCP et art. 9, CADHP.
DUDH, ONU, 1949.
La loi 15 décembre 1952 constituant le Code du travail dans les territoires de la France d'Outre-mer, publié au JO de la France de 15-16 décembre 1952, puis au JO de l'AEF du 8 janvier 1953, au JO de l'AOF du 26 décembre 1952.
La loi du 23 septembre 1997 portant aménagement du Code de 1952.
Loi n ° 013/PR/2014 portant
Loi n ° 013/PR/2014 portant régulation des communications électroniques du 14 mars 2014.
Loi n° 038/PR/96 du 11 décembre 1996 portant code du travail au Tchad.
Loi n° 13/2009 de la 27/05/2009 portant réglementation du travail au Rwanda, O.G. n° spécial of 27/05/2009,48ème Année n° spécial du 27 mai 2009.
Loi n° 6-96 du 6 mars 1996 portant modification du code de travail de 1975 au Congo.
Loi n°12/2000 du Gabon.

Loi n°2017-05 du 29 août 2017 fixant les conditions et la procédure d'embauche, de
Loi n°92-007 du 14 août 1992(Cameroun).
Loi n°92-007 du 14 août 1992, Cameroun.
Pacte international relatif aux droits économiques, social et culturels du 16 décembre 1966.
PIDCP,
PIDESC, ONU, 1966.
Recommandation n° 163, OIT.

Doctrines et jurisprudences

C. A. Dakar, 6 décembre 1957, *T.P.O.M*, n° 248 p. 5480 ;
C. A. Abidjan, 2e Chambre sociale, arrêt n° 45 du 29 avril 2009, *Juris-social*, 3/ 2010.
C. A. Abidjan, Chambre sociale, arrêt n° 234 du 19 mars 2009, *Juris-social*, février 2010.
C. A. Dakar, arrêt 11°52 du 19 mars 1880, Lamine Guéye et autresc/ ETs Déricourt.
C. A. N'Ddjamena, BR contre SAR, *Bull. des Arrêts de la Cour d'Appel de Ndjamena*, n° 7, pp. 52-55 ; note B. Djikoloum, Arrêt Mec/NA, *Revue Juridique du Tchad*, n°17, pp. 47-52.
C. A. Yaoundé, Arrêt n° 1/soc du 19 octobre 1993. S., Arrêt n° 357 du 21 juillet 2011, *Juris-social*, mars 2012, p. 15 ;
C. S. Arrêt n° 13/soc du 20 novembre 1991.
C. S., Arrêt n° 53/soc du 15 avril 1982.
Cass soc. 9 janvier 1990 n°4, 121/RG/ 90, 3/1990 Dakar.
Cass. Soc., 3 mars, Arrêt n°141 CS/CJ/SG/05.
Cass. Civ. Com. 18 sept. 2007.
Cass. Crim. 19 nov. 1985)
Cass. Crim. 26 oct. 1995.
Cass. Crim. 27 juin 1967;
Cass. Crim. 4 déc. 1891.
Cass. Crim. 7 avr. 1870.
Cass. Crim. 8 mai 1947.
Cass. Crim., 25 octobre 1994, n° 93-85.802.
Cass. Soc. 12 décembre 1997 : *RJS*, 1997, n° 723.
Cass. Soc. 13 octobre 1992: *RJS*, 1992.
Cass. Soc. 1er déc. 1998, *RJS*, 2/99n n0244.

Cass. Soc., 31 ,ai 2000, RJS, 7-8/00, n°833.

Cass. Soc. 25 mars 1995: *RJS*, 1998, n° 723.

Cass. Soc. 29 novembre 1990, Dr. soc. 1991, p. 107.

Cass. Soc. 31 mars 1956.

Cass. Soc. 9 février 1989; Bull. V, n°34.

Cass. Soc. 9 mars 1999 : D., 1999, Jurispr. P., 365; note de Ch. Radé.

Cass. Soc., 09/01/1990 ; Tribunal du travail de Dakar 28.06.1982. *Penant* 1983-336. Art. 97 C. *Ob*l. Civ. et Com., Sénégal.

Cass. Soc., 10 février 1999, Air Gabon c/A. Besse, *Bull. des arrêts de la cour de cassation du Sénégal*, Chambre sociale, année judiciaire 1998/1999.

Cass. Soc., 11 janvier 1979, *Inf. Rap*. 326. *Obs*. P. Langlois.

Cass. Soc., 11 janvier 2004.

Cass. Soc., 11 juillet 2012, Société CRCI c/M. X.

Cass. Soc., 12 février 2014, Arrêt n°331, *Pouvoir* n° 12-23.051, D. 2014, 488. Mme X c/ Société Archibald et Unédic.

Cass. Soc., 13 novembre 1996, *Dr. Soc*., 1996, note J. –J. Dupeyroux; D. 1996, *IR*, p. 268.

Cass. Soc., 13.11.1996, n° 94-13.187, *Bull. civ.* V, n° 386 ; Cass. soc., 4.7.2002, n° 00-19.297 ; Cass. 2e civ. 25.5.2004, n° 02-31.203. Adde. *Lamy soc*.

Cass. Soc., 17 mars 2010, M. Bandjadou c/ Société emballage.

Cass. Soc., 1979, 4 févr. 1973, *Dr. Soc*., 1973, 590.

Cass. Soc., 1979, 4 févr. 1973, *Dr. Soc*., 1973, 590.

Cass. Soc., 20 fév. 20008, n° 06-40.949, Sté Aquipose; Sté Altair c/B., CSBP, 1er juin 2008, n° 201.

Cass. Soc., 21 avril 1966 : *Bull. IV*, n° 352, p. 300.

Cass. Soc., 21 juin 1984, *Dr. Soc*., 1985, p. 19. , Note J. Savatier.

Cass. Soc., 22 octobre 1987.

Cass. Soc., 23 févr. 1973 : *Dr. Soc*., 1973, 589,

Cass. Soc., 23 févr. 1973 : *Dr. Soc*., 1973, 589, *Obs*. J. Savatier.

Cass. Soc., 27 décembre 2000, Abdou Aly/Kane c/ CBAO, *Bull. des arrêts cour de cassation du Sénégal*.

Cass. Soc., 28 janvier 2008.

Cass. Soc., 7 mai 1997.

Cass. Soc., 29 oct. 1997, *RJS*, 12/98, n° 15015, 1er esp.- T1 Lille, 21 janv. 2009, *JCPS*, 09, 1165, 1er esp. Note D. Guillet..

Cass. Soc., 3 février 1965, *Bull. civ*. IV, n° 100.
Cass. Soc., 30 septembre 1992: RJS 1992, n° 1241.
Cass. Soc., 31 mai 1956, *Bull. civ*. n° 499.
Cass. Soc., 4 février 2009, n° 07-44.142.
Cass. Soc., 5 déc. 2001, n°206.
Cass. Soc., 8 janvier 1997, *RJS*, 2/97, n° 167, 1er esp.
Cass. Soc., 9 déc. 2009, n° 08-41.221.
Cass. Sos. Dakar, 21 février 1868; *T.P.O.M,* n° 262 p. 5786 ;
Trib. trav. Dakar, 25 novembre1982, *T.P.O.M,* n° 592 p.
Trib. trav. Ndjaména, 24 novembre 1965, T.P.O.M. n°241 p. 5332.

Doctrine

Auby M., « Le bilan d'une innovation du droit social », *Dr. Soc*., 1978-265 et sq.
Borenfreud G., « Propos sur la représentation syndicale », *Dr. Soc*., 1988, p. 476.
Bossu B., Droits de l'homme et pouvoirs du chef d'entreprise: vers un nouvel équilibre, in *Dr. Soc*., 1994, p. 747.
Caburol G., « Flexibilité de l'emploi et du travail », *Dr. Ouvr*., 1985, p. 115.
Candat J. et Pagnerre Y., « L'intuitus personnae dans le reclassement des salariés », *JCP S* 2000, p. 1212.
Canut F. et Géa F., « Le droit du travail, entre ordre et désordre -seconde partie. À propos de la "loi travail"du 8 août 2016 », *Dr. soc*. 2017, p. 47.
Canut F. & Géa F., « Le droit du travail, entre ordre et désordre (première partie). À propos de la "loi travail" du 8 août 2016 », *Dr. soc*. 2016, p. 1038.
Carbonnier J., « Les conséquences juridiques de la scission syndicale », *Dr. Soc.*, p. 1949
Combrexelle J.-D, *JCP soc.* n° Spécial, loi 2 mars 2014, mai 2014.
Couturier G., « Contrat de travail. Démission équivoque ou démission nulle », *Dr. Soc.*, n° 689, du mai 2010: 593-594.
Dauxerre L., « Réflexion sur la question de la représentativité des organisations patronales », *JCPS*, 2006, p. 1609.
Dockès E., « La finalité des grèves en question? », *Dr. soc*., 9-10/2006, Librairie technique et économique, pp. 881-889.
--------., « Le pouvoir dans le rapport de travail », *Dr. soc.*, 2004. 620s.
--------., « Le pouvoir patronal au-dessus des lois ? La liberté d'entreprendre dénaturée par la Cour de cassation », in *Dr. Ouvr*. 1/2005, pp. 1-6.

Durant P., « Naissance d'un droit nouveau: du droit du travail au droit de l'activité professionnel », *Dr. Soc,*. n°694, 6-7/1952, n°12, 10/2010, pp. 1246-1250.
E. Millard, « M. Hariou et la théorie de l'institution », *Dr Soc*., n°30-31, 1995, pp. 381-412.
F. Sellier, « L'évolution des négociations collectives dans la sidérurgie et la métallurgie », *Dr. Soc.*, n° 9-10, 1970. 439-449.
Frouin J.-Y., « Le refus du salarie de se soumettre a une contre-visite médicale ou d'en respecter les conclusions constitue-t-il une faute ? », *Dr. soc.*, 1995/12, pp. 984-986.
Jeammaud A., « La notion de durée légale du travail », *Dr. Soc.*, 1981, p. 441.
--------., « La règle de droit comme modèle », in *Rec. D.*, 1990, Chr. p. 199-210.
--------., « Le nouveau régime du temps de travail », *Dr. Soc.*, 1982, p. 305.
Jobert A., « La négociation d'entreprise dans la crise : innovations institutionnelles et sociales », Dr. Soc., n° 4, 2013, pp. 332-338.
Lyion-Caen G., « Critique de la négociation collective », *Dr. Soc.*, n° 9-10, 9-10/1979, p. 350 et sq.
--------., « Les fondements historiques et rationnels du Droit du travail », *Dr. Ouv.*, 2004, pp. 52-56.
--------., « La concentration du travail et le droit du travail », *Dr. Soc.*, 1983, p. 287
--------., « Permanence et renouvellement du droit du travail dans une économie globalisée », Dr. Ouvr., 2/2004, pp. 49-52.
--------., « Corporation, Corporatisme, néo-corporatisme », *Dr. Soc.*, 1986, 742.
--------., « Fragilité des accords amiables de résiliation d'un contrat de travail », *Dr. soc*, 1998.
Maillard E., « Hauriou et la théorie de l'institution », Dr. Soc. 30/31-1995, pp. 384- 385.
Mandeix F., « Aménagent du temps de travail, problèmes juridiques et pratiques » *La semaine social, Lamy*, 1987, n. 376.
Mias A., « Du dialogue social européen au travail législatif communautaire : Maastricht, ou le syndical saisi par le politique », *Dr. Soc*., 2004/3 (n˚58), pp. 657-680.
Pelissier J., « Les départs négociés », *Dr. soc*., 1981-235 ;
--------., « Le Licenciement et les autres modes de rupture des contrats de travail », *Dr. Soc.*, 1978, p. 6.
Peskin E., Porta J., Saches J. et Wolmark C., « Protection et efficacité économique : un couple en crise » , *Dr. Ouvr*., n° 763, 2/2012, pp. 69-77.
--------., Porta J., Saches J. et Wolmark C., « Protection et efficacité économique : un couple en crise » , *Dr. Ouvr.*, n° 763, 2/2012, pp. 69-77.

Petit F., « Les scrutins sur sigle dans les petites entreprises », *Dr. Soc*., 2012, p. 48.
--------.,« Les syndicats mis à l'épreuve des scrutins », *Dr. Soc.*, 2011, p. 1241.
Rivero J., « Syndicalisme et pouvoir démocratique », *Dr. Soc.*, 1965, p. 166.
Robé J.-Ph., « L'entreprise en droit », in *Dr. Soc*., n° 29, 1995. La médiation. pp. 117-136.
Roudil P., « Flexibilité de l'emploi et droit du travail, " la beauté du diable " », in *Dr. soc.*, 1986, p. 94.
Savatier J., « La liberté dans le travail », *Dr. Soc*. 1992, p 49.
--------., « La modification unilatérale du contrat de travail », *Dr. Soc*., 1981.
--------., « La résiliation amiable du contrat du travail », *Dr. Soc*., 1985.
Spyropoulos G., « Conditions de travail, élargissement du concept et problématique juridique », *Dr.Soc.* 1990, p. 851.
Spyroulos G., « Le droit à la recherche d'un nouvel équilibre », in Dr soc., 1992, 259.
Verdier J.-M., Sur le nouveau droit de licenciement, *Dr. Soc.*, 1978, p. 6.
Waquet Ph. : Le juge et l'entreprise, *Dr. soc.*, 1996.

Webbibliographie

Ahmed S. et Liouane N., «Transition démocratique et croissance économique : Quelles leçons pour les pays du printemps arabe ?», 2012. Disponible en ligne : https://www.researchgate.net/publication/322405439.

Banaud B., « L'échelle de juridicité : outil pour mesurer le droit et fonder une théorie syncrétique », *Arch. Phil. dr*., n° 164, 4/2013,[Disponible en ligne], pp. 1-20.

Banegas R., « Action collective et transition politique en Afrique. La conférence nationale du Bénin », Cultures & Conflits, n° 17, 1995, [Disponible en ligne] : URL: http://journals.openedition.org/conflits/320. Consultation du 14 novembre 2021.

Berthomé K., « Concertation », In I. Casillo, avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles, *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013 [disponible en ligne

Beuret J. E., « Concertation (démarche de) », in I. Casillo avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R. Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Op. Cit.

Bonafé-Schimitt J.-P., « Les enjeux de la négociation collective », Communicaton fait à la 3è conférence de Relation professionnelle des Pays Latino-Méditéranéens, du 10 -12 septebre 1987[disponible en ligne] : https://travail-emploi.gouv.fr/publications/pdf.

Botero, J., Djankov S., La Porta R., Lopez-de-Silanes F., et Shleifer A., "The Regulation of Labor," typescript, available at: http://rru.worldbank.org/DoingBusiness/Downloads/LaborRegulations/flopslabor.3.pdf, 2003.

Bourdieu, « Travail et Travailleurs en Algérie », in *Rev. Interrogation?,* n° 2, Le construction de l'individualité, 6/2006 [en ligne], https//www.revue-interrogations.org/Pierre-Bourdieu-Travail-et (consulté le 27 juillet, 2020).

Corroyer G., « Consensus/Dissensus », In I. Casillo avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, Faurniau J.-M., Lefebvre R., Neveu C. et Salles D. (dir), Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, Paris, GIS Démocratie et participation, 2013, ISSN : 2268-5863. URL: www.dicopart.fr.fr.dico.consensusdissensus.

Dictionnaire des synonimes : https://www.cnrtl.fr/definition/port%C3%A9e.

Dufour C. et A. Hege, « L'évolution de la négociation collective et de ces acteurs dans les six pays européens», in Relations industrielle, Vol. 66, n° 4, 2011, pp. 535-561 ; URL. : http : //id.erudit.org/ideudit.1007634ar.

Emane A., « Le droit du travail à la croisée des chemins : l'exemple du Gabon », Afrilex, n° 00, 2000. [Disponible en ligne]: www.afrilex.u bordeaux4.fr/pdfl0d3samb. Pdf.

Fiorina J.-F., « La "guerre civile" centrafricaine. Comment éviter le chaos au cœur de l'Afrique ? », CLESComprendre Les Enjeux Stratégiques - Note hebdomadaire n°123 - 30 janvier 2014, disponible en ligne : www.grenoble-em.com.

Guillon R., « Politique d'intégration et intégration politiques du syndicalisme en Afrique de l'Ouest », in Δε διατίθεται περίληψη https://doi.org/10.12681/grsr.379

Issa-Sayegh J., Le sort des travailleurs dans les entreprises en difficultés en droit OHADA, www.ohada.com, ohadata D-09-41.

Langewiesche K., « Le dialogue interreligieux au service du développement », Bulletin de l'APAD [En ligne], 33 | 2011, mis en ligne le 22 mars 2012, consulté le 31 décembre 2021. URL : http:// journals.openedition.org/apad/4087 ; DOI : https://doi.org/10.4000/apad.4087.

M. Akowoura, Y. Livian, « La conflictualité du travail dans le secteur privé en Afrique de l'Ouest : le cas du Burkina Faso », Atla-AFMI, 4/2018[disponible en ligne] : halshs-01861675f], pp. 1-26.

Mayéla I., « Le régime juridique des actes uniformes » ; URL.: https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-02358484/document#, consultation du 10.04. 2021.

Mazeaud A., « Dix ans à chercher la démocratie locale, et maintenant ? Pour un dialogue entre politiques publiques et démocratie participative », Communication aux Journées doctorales sur la participation et la démocratie participative, GIS « Participation du public, décision, démocratie participative », ENS Lyon, novembre 2009, http://www.participation-et-democratie.fr/fr/node/495.

Metzger J. L., « A. Supiot, L'esprit de la Philadelphie, la justice face au marché total», in *Nouvelle Revue du travail* [En ligne], 2/2013, mis en ligne le 30 mars 2013, consulté le 03 avril 2020.

Milanese A., « Le désir de pouvoir chez Hobbes : de l'ontologie à l'anthropologie », in *Klesis. Rev. phi.*, n° 12 : Hobbes : l'anthropologie, 2009, URL : www.revueklesis.org/pdf/2_Milanese_Hobbes.pdf.

OIT: http : //www. Ilo.org./pubic/franch/dialogue/ifpdial/areas.social.htm.

onafé-Schimitt J.-P., « Les enjeux de la négociation collective », Communicaton fait à la 3è conférence de Relation professionnelle des Pays Latino-Méditéranéens, du 10 -12 septebre 1987[disponible en ligne] : https://travail-emploi.gouv.fr/publications/pdf.

Organisation Internationale du Travail, « Secteur du dialogue social » [disponible en ligne] : URL: http://www.ilo.org/public/french/dialogue.

Peskine E., « La célébration de l'accord collectif d'entreprise », *Dr. Soc.*, 4/2014, pp. 438-445.

Picavet É., " Justice procédurale ", in *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, Paris, GIS Démocratie et Participation,* 2013.

Picavet É., « Justice procédurale », in Casillo I., avec Barbier R., Blondiaux L., Chateauraynaud F., Fourniau J. M., Lefebvre R., Neveau C. et D. Salles (dir.), *Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation*, Paris, GIS Participation, 2013 [Disponoble en ligne].

Pierron J. Ph., « Une herméneutique en contexte : le droit », in Méthodos: savoir et textes, n° 3, 2013, Pratique et interprétation. Disponible en ligne: https://doi.org/10.4000/methodos.3040.

Pougoué P.-G., La flexibilité du marché et la protection de l'emploi au Cameroun, Étude pour l'OIT ; [disponible en ligne]: www.Ilo.org/public/document/genericdocument/wcms_203844(consultation du 25/02/2020).

Quantin P., *Les élections en Afrique : entre rejet et institutionnalisation***,** Centre d'Etude d'Afrique Noire / I.E.P. de Bordeaux, disponible en ligne : http://polis.sciencespobordeaux.fr.

R Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir.), Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013 [en ligne].

S. Rui, « Conflit », in I. Casillo avec R. Barbier, L. Blondiaux, F. Chateauraynaud, J.-M. Fourniau, R Lefebvre, C. Neveu et D. Salles (dir.), Dictionnaire critique et interdisciplinaire de la participation, Paris, GIS Démocratie et Participation, 2013 [en ligne].

Schreiber D., « L'avenir de l'égalité (remarques sur La Mésentente) », Labyrinthe [En ligne], n° 17, 1/2004, mis en ligne le 13 juin 2008, consulté le 20 avril 2019. URL : http://journals.openedition.org/labyrinthe/166.

Source: http://www.ilo.org/public/french/dialogue. Consultation du 09/08/2019.

Tenbruck F. H, « Les tâches de la sociologie de la culture », *Trivium*, [en ligne],12/2012, consulté le 10 mai 2020.

Touzard H., « Quelles voies pour la participation du public à la conservation de la nature ? Le cas des réserves de biosphère », in *Développement durable & Territoire*, Vol. 2, n° 3, 12/2011[Disponible en ligne] :https://doi.org/10.4000/developpementdurable.9096.

Tsague Okomen R. E.. «La nature juridique des conventions collectives en droit social camerounais »Par. 2020. ffhal-03030976f.

Villeneuve P., Trudelle C., Pelletier M. et Thériault M., «Les conflits urbains: une approche analytique» Environnement Urbain/ Urban Environment, vol. 3, 2009, p. d-1-d-8.URI: http://id.erudit.org/iderudit/044601ar. DOI: 10.7202/044601a.

Weber D., « Pierre Dockès, Hobbes. Économie, terreur et politique, Paris, Economica, 2008, 282p», in Astérion[En ligne], 7/2010, mis en ligne le 01 septembre 2010, consulté le 07 novembre 2020. URL: http://journals.openedition.org/asterion/1672.

Wolmark C., La formule "inversion de la hiérarchie des normes" a-t-elle un sens?, Silomag, n° 4, sept. 2017. URL: https://silogora.org/la-formule-inversion-de-la-hierarchie-des-normes-a-t-elle-un-sens (consultation le 22/05/2020).

Zetlaou-Leger J. « Urbanisme et participation », In *Dictionnaire de participation, Groupe d'Intérêts Scientifiques. Participation du public, décision, démocratie participative*: http : www.participation-et-démocratie.fr/fr/node/1367, etc.

Index Rerum

A

Accord, 17, 29, 42, 50, 51, 62, 64, 67, 82, 86, 95, 101, 107, 126, 136, 137, 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 162, 170, 171, 181, 183, 207, 208, 210, 219, 228, 240, 241, 243, 245, 249, 261, 263, 268, 269, 276, 281, 282, 296, 297, 302, 303, 305, 311, 314, 333, 335, 337, 357, 358, 359, 361, 364, 365, 367, 386, 388, 426, 431, 437, 448, 451, 460, 462, 465, 466, 467, 469, 478, 499, 501, 502, 503, 515, 516, 517, 519, 522, 523, 525.
Accord de Matignon, 95.
Action publique, 28, 34, 48, 49, 53, 65, 68, 83, 119, 136, 137, 184, 204, 387, 405.
Actionnaires, 104, 105, 116, 215, 217, 218, 273, 355, 440, 513.
Activités économiques, 99, 446, 492.
Administration, 31, 51, 81, 83, 93, 104, 119, 217, 219, 223, 232, 259, 272, 286, 292, 295, 319, 329, 377, 378, 391, 394, 411, 435, 445, 477, 478, 480, 483, 484, 490.
Afrique francophone, 1, 4, 6, 11, 21, 30, 48, 54, 56, 57, 58, 59, 62, 63, 69, 70, 71, 72, 81, 83, 85, 87, 94, 104, 114, 117, 224, 225, 226, 234, 251, 253, 255, 259, 260, 270, 283, 284, 286, 290, 291, 292, 294, 318, 319, 321, 322, 324, 326, 327, 328, 329, 332, 334, 335, 336, 337, 391, 395, 397, 398, 399, 405, 411, 412, 417, 419, 424, 429, 430, 434, 435, 436, 437, 438, 441, 442, 444, 448, 450, 461, 466, 469, 470, 477, 481, 484, 495, 497, 498, 500, 501, 502, 503.
Approche analytique, 58, 85, 164.
Approche étymologique, 88.
Approches définitionnelles, 88
Arbitrage, 102, 103, 106, 141, 301, 302, 303, 304, 306, 307, 308, 311, 414, 437, 470, 478, 479, 480, 492.
Aspirations du peuple, 87.
Associations patronales, 82.
Attente, 82, 133, 136, 289, 427.
Autonomie, 25, 47, 92, 98, 111, 155, 185, 187, 228, 238, 239, 241, 242, 243, 244, 258, 285, 290, 291, 293, 301, 311, 334, 353, 364, 368, 378, 387, 399, 418, 440, 455, 456, 457, 458, 464, 467, 475, 476, 480, 482, 486, 488, 492, 493, 496, 500, 511, 512, 523, 526.

B

Besoins fondamentaux, 92, 410, 415.
Branche, 16, 90, 92, 251, 284, 297, 467, 478, 480

C

Collectif, 33, 41, 75, 92, 95, 103, 105, 119, 135, 148, 160, 167, 175, 180, 218, 242, 254, 264, 272, 302, 303, 341, 348, 356, 363, 370, 402, 404, 422, 440, 467, 510, 515, 522, 528
Compétence, 11, 97, 98, 189, 256, 259, 296, 297, 298, 299, 308, 321, 369, 370, 400, 437, 464, 510, 528, 529
Compromis, 5, 28, 31, 64, 65, 82, 105, 113, 126, 132, 135, 139, 143, 148, 154, 162, 181, 183, 199, 201, 203, 205, 210, 220, 223, 280, 289, 290, 302, 311, 314, 324, 334, 336, 337, 348, 350, 351, 355, 358, 359, 360, 361, 362, 363, 364, 368, 388, 415, 424, 440, 455, 470, 479, 500, 502, 513, 514, 517, 518, 519, 520, 521, 522, 523, 526.

Concept, 5, 9, 13, 26, 34, 38, 39, 40, 43, 48, 49, 70, 72, 75, 80, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 95, 99, 103, 107, 108, 109, 110, 118, 121, 122, 127, 133, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 149, 150, 156, 157, 161, 165, 166, 168, 170, 172, 180, 182, 184, 185, 188, 190, 197, 198, 206, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 220, 223, 224, 239, 242, 243, 245, 281, 289, 291, 307, 309, 314, 332, 333, 335, 341, 345, 349, 350, 357, 362, 366, 367, 380, 403, 408, 413, 417, 420, 424, 432, 443, 449, 450, 453, 458, 460, 461, 472, 473, 474, 475, 498, 499, 500, 506, 510, 516, 521, 525, 532, 533.
Concertation, 28, 50, 51, 54, 68, 69, 83, 84, 85, 87, 95, 101, 109, 121, 122, 125, 126, 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 147, 151, 156, 200, 222, 247, 253, 257, 277, 318, 319, 321, 329, 332, 338, 344, 359, 374, 425, 440, 471, 497, 498, 502, 504, 509, 510, 518, 532
Concerter, 89, 126.
Conciliation, 102, 112, 117, 128, 141, 223, 301, 302, 303, 304, 305, 306, 308, 311, 359, 436, 437, 479, 480, 492, 518.
Condition démocratique, 102
Condition préalable, 37, 92, 217, 237, 293
Conditions de travail, 83, 89, 90, 96, 101, 105, 108, 114, 149, 150, 178, 192, 208, 211, 216, 223, 228, 241, 245, 246, 250, 254, 255, 256, 259, 275, 287, 294, 297, 300, 310, 339, 420, 428, 432, 433, 467, 480, 483, 505, 508, 532
Conflit individuel, 101
Conflits, 2, 5, 11, 16, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 26, 27, 48, 52, 64, 70, 71, 81, 82, 113, 117, 118, 135, 139, 140, 141, 142, 143, 145, 146, 147, 148, 150, 155, 156, 161, 163, 164, 165, 168, 170, 171, 172, 173, 177, 178, 180, 181, 182, 183, 193, 201, 202, 203, 205, 206, 207, 210, 219, 220, 221, 222, 255, 259, 281, 298, 300, 301, 302, 304, 305, 306, 307, 308, 311, 319, 321, 326, 329, 346, 352, 360, 361, 362, 363, 364, 367, 368, 373, 376, 380, 382, 383, 384, 386, 392, 401, 402, 404, 405, 411, 418, 422, 423, 430, 436, 440, 442, 447, 448, 449, 451, 455, 458, 462, 463, 464, 465, 466, 468, 478, 485, 491, 492, 519, 520, 521, 522, 526, 527, 531, 532.
Consultation, 28, 50, 61, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 81, 82, 83, 84, 86, 90, 91, 94, 95, 97, 98, 105, 107, 108, 109, 113, 114, 115, 117, 119, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 147, 148, 149, 151, 154, 156, 170, 200, 202, 205, 206, 216, 219, 220, 222, 225, 226, 247, 250, 254, 255, 257, 258, 260, 261, 271, 272, 276, 277, 281, 299, 313, 315, 336, 337, 338, 343, 344, 353, 433, 467, 471, 492, 502, 504, 509, 510, 512, 532.
Consulter, 7, 18, 89, 98, 121, 124, 125, 126, 258, 260, 267, 272, 276, 282
Contemporaine, 6, 28, 42, 84, 155, 157, 173, 181, 184, 200, 239, 295, 301, 332, 364, 395, 422, 429, 441, 455, 498, 523
Coopération, 1, 5, 18, 26, 49, 94, 98, 114, 129, 130, 133, 134, 135, 137, 147, 162, 186, 192, 202, 222, 241, 282, 287, 314, 315, 323, 349, 350, 351, 357, 359, 360, 361, 364, 372, 422, 448, 458, 481, 482, 494, 495, 508, 516, 518, 519, 520, 523, 530
Coordination des politiques nationales, 96.
Corporation, 82.
Corpus, 54, 57, 100, 286.
Cour de justice, 97.
Création d'emplois, 92, 429.
Croissance économique, 21, 94, 165, 209.

D

Débat démocratique, 83, 119, 150, 160, 299, 372, 530
Débat public, 35, 69, 83, 111, 132, 135, 137, 160, 202, 205, 222, 333, 343, 356, 362, 373, 499, 509, 514, 521, 531
Définition juridique, 87, 183, 230, 307.
Défis, 1, 16, 19, 62, 70, 71, 94, 100, 104, 115, 201, 318, 334, 349, 374, 391, 416, 429, 482, 500.
Délégués du personnel, 95, 101, 113, 254, 255, 258, 260, 272, 298, 329, 478.
Développement, 2, 7, 8, 11, 12, 14, 20, 26, 31, 48, 52, 55, 59, 72, 73, 92, 94, 98, 99, 103, 105, 106, 108, 112, 113, 118, 120, 123, 131, 133, 148, 155, 157, 158, 165, 170, 175, 179, 180, 188, 192, 193, 201,

202, 205, 209, 239, 253, 284, 287, 302, 304, 313, 323, 326, 334, 344, 350, 353, 354, 376, 379, 381, 385, 424, 429, 439, 444, 446, 449, 468, 473, 475, 480, 482, 484, 487, 488, 490, 492, 493, 500, 509, 512, 534
Dialogue, 1, 11, 26, 30, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 60, 63, 64, 65, 66, 67, 68, 69, 71, 72, 74, 75, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 114, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 123, 124, 125, 130, 131, 133, 136, 137, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 157, 158, 159, 160, 163, 164, 170, 174, 182, 183, 184, 185, 194, 197, 200, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 214, 215, 216, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 228, 231, 233, 238, 247, 249, 250, 254, 259, 261, 264, 268, 272, 273, 274, 277, 279, 280, 283, 288, 302, 308, 309, 310, 313, 314, 315, 317, 318, 319, 320, 321, 324, 328, 329, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 349, 351, 352, 354, 358, 366, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 377, 378, 380, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 388, 389, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, 428, 437, 438, 440, 441, 443, 462, 465, 467, 469, 470, 471, 472, 475, 476, 477, 478, 479, 481, 482, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 511, 513, 516, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534
Dialogue social, 1, 26, 30, 48, 49, 50, 51, 54, 56, 60, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 74, 78, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 120, 121, 123, 124, 125, 136, 137, 148, 149, 150, 151, 152, 154, 155, 157, 158, 160, 164, 170, 174, 183, 184, 185, 194, 197, 202, 203, 204, 205, 206, 207, 210, 211, 214, 215, 216, 219, 220, 221, 222, 223, 224, 225, 226, 228, 238, 247, 254, 259, 261, 268, 279, 283, 288, 309, 310, 313, 314, 315, 317, 318, 319, 320, 321, 324, 328, 329, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 340, 341, 342, 343, 344, 345, 346, 351, 352, 354, 366, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 377, 378, 382, 383, 386, 387, 389, 415, 416, 417, 418, 419, 420, 423, 438, 440, 441, 443, 462, 465, 467, 469, 470, 471, 472, 475, 476, 477, 478, 479, 481, 482, 497, 498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 505, 506, 507, 508, 509, 511, 513, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533, 534
Différends, 11, 99, 140, 144, 238, 307, 321, 364, 437, 477, 522
Dignité, 24, 25, 35, 37, 38, 92, 166, 188, 223, 287, 320, 439, 473, 494
Discussion, 9, 26, 28, 34, 42, 50, 51, 52, 53, 54, 65, 66, 67, 70, 81, 82, 86, 88, 90, 96, 105, 119, 120, 121, 123, 130, 131, 133, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 147, 150, 151, 154, 155, 156, 159, 160, 162, 169, 171, 180, 181, 182, 183, 200, 202, 205, 210, 221, 223, 225, 226, 228, 229, 231, 236, 238, 241, 248, 249, 261, 264, 268, 270, 272, 273, 281, 299, 315, 318, 319, 329, 332, 334, 335, 336, 337, 342, 343, 344, 348, 352, 357, 358, 359, 374, 377, 378, 380, 381, 382, 386, 387, 412, 413, 417, 423, 443, 454, 459, 469, 475, 476, 488, 497, 498, 500, 501.
Discuter, 42, 56, 75, 76, 108, 125, 133, 139, 140, 142, 144, 154, 160, 198, 233, 240, 258, 260, 274, 277, 281, 282, 284, 308, 321, 345, 356, 359, 364, 413, 434, 437, 461, 493, 514, 515, 517, 523
Dispositifs, 28, 68, 84, 106, 107, 110, 125, 283, 377, 455, 459, 495, 509
Droit d'expression, 38, 101
Droits, 3, 8, 10, 11, 13, 15, 17, 19, 20, 24, 26, 32, 33, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 46, 47, 65, 70, 92, 103, 105, 107, 128, 136, 138, 145, 152, 161, 170, 186, 201, 202, 204, 208, 210, 211, 212, 213, 221, 223, 228, 229, 232, 234, 235, 236, 237, 240, 242, 243, 247, 250, 251, 253, 254, 263, 268, 276, 279, 285, 286, 287, 289, 290, 291, 292, 300, 301, 305, 320, 322, 323, 324, 325, 335, 339, 340, 341, 342, 347, 354, 358, 369, 385, 390, 402, 410, 414, 415, 418, 424, 426, 427, 430, 440,

441, 442, 444, 447, 449, 451, 454, 455, 456, 458, 465, 471, 472, 474, 475, 477, 485, 486, 488, 494, 501, 504, 505, 506, 509, 510, 511, 513, 517, 527

E

Ecouter, 89, 274.
Éfficacité, 5, 14, 31, 53, 65, 67, 83, 111, 112, 124, 134, 158, 192, 212, 222, 306, 314, 324, 341, 346, 367, 407, 419, 441, 442, 443, 445, 454, 472, 497, 506, 510, 526, 533
Égalité, 10, 19, 20, 21, 33, 37, 40, 41, 42, 43, 92, 93, 94, 119, 126, 170, 186, 197, 200, 214, 218, 223, 237, 241, 287, 310, 320, 334, 340, 341, 343, 344, 347, 376, 385, 393, 414, 428, 446, 451, 452, 475, 485, 497, 499, 506, 507, 509, 510.
Égalité des chances, 37, 92.
Élaboration de normes, 94, 333, 499
Élection, 47, 102, 478, 484, 496
Élections démocratiques, 61, 103
Employeurs, 60, 66, 81, 82, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 101, 107, 108, 109, 112, 113, 124, 134, 149, 163, 171, 199, 207, 208, 211, 212, 220, 224, 227, 228, 251, 259, 281, 283, 284, 286, 287, 288, 291, 292, 293, 294, 296, 297, 299, 301, 313, 319, 320, 321, 324, 326, 329, 343, 355, 378, 423, 425, 436, 440, 470, 471, 475, 497, 507, 508, 509, 513
Enjeux, 24, 27, 29, 47, 49, 51, 66, 69, 80, 95, 100, 115, 119, 132, 135, 144, 151, 164, 165, 166, 179, 181, 201, 203, 210, 211, 218, 250, 253, 285, 286, 317, 319, 326, 354, 359, 372, 375, 385, 391, 401, 402, 404, 423, 425, 438, 442, 444, 445, 446, 468, 510, 513, 517, 531
Entreprises, 32, 52, 60, 72, 83, 96, 99, 100, 101, 102, 103, 105, 106, 109, 115, 122, 123, 131, 140, 157, 163, 198, 208, 209, 210, 211, 212, 214, 218, 220, 231, 242, 247, 250, 254, 259, 261, 269, 270, 283, 289, 297, 340, 342, 343, 344, 352, 353, 354, 366, 367, 374, 377, 378, 418, 421, 426, 427, 432, 434, 439, 467, 470, 480, 484, 492, 506, 508, 511, 512, 513, 525, 526
Environnement juridique, 59, 99
Exclusion, 28, 70, 71, 96, 120, 139, 184, 189, 190, 193, 198, 307, 318, 390, 402, 405, 456
Exclusion sociale, 96, 189, 190

F

Formes, 3, 20, 26, 40, 49, 50, 53, 54, 58, 64, 65, 66, 68, 72, 82, 86, 88, 90, 91, 97, 102, 103, 107, 109, 110, 111, 112, 115, 116, 118, 120, 121, 126, 142, 148, 149, 150, 160, 170, 171, 184, 185, 186, 188, 189, 190, 192, 194, 197, 198, 204, 222, 233, 244, 250, 261, 262, 283, 289, 290, 293, 294, 313, 315, 318, 319, 320, 329, 334, 336, 337, 338, 343, 344, 347, 352, 353, 354, 362, 366, 383, 384, 388, 391, 398, 408, 409, 411, 412, 426, 427, 434, 445, 456, 471, 472, 483, 500, 502, 503, 504, 507, 509, 510, 511, 512, 520, 525, 532
Forum, 2, 31, 53, 96, 203, 205, 315, 333, 334, 353, 491, 499, 512

G

Garanties sociales, 101
gouvernance, 35, 48, 83, 84, 85, 90, 91, 94, 95, 97, 98, 103, 105, 135, 157, 199, 201, 207, 214, 215, 216, 217, 218, 223, 292, 293, 350, 353, 374, 378, 386, 487, 512
Gouvernement, 9, 10, 12, 34, 37, 43, 45, 47, 49, 57, 65, 66, 82, 89, 90, 91, 93, 96, 97, 112, 113, 123, 124, 125, 138, 142, 149, 150, 178, 184, 199, 203, 216, 299, 301, 313, 338, 350, 353, 354, 412, 422, 438, 440, 450, 479, 481, 484, 489, 490, 491, 495, 504, 508, 512
Gouvernements, 1, 10, 11, 41, 66, 90, 91, 93, 124, 216, 220, 244, 313, 402, 439, 479, 488, 490

H

Hypothèse, 58, 63, 83, 87, 110, 120, 155, 177, 264, 278, 290, 298, 313, 315, 327, 328, 332, 334, 362, 369, 374, 375, 392, 413, 420, 426, 433, 441, 444, 449, 452, 455, 456, 458, 461, 498, 500, 520, 527

I

Implication, 18, 29, 68, 72, 96, 98, 99, 102, 103, 132, 149, 161, 218, 247, 250, 258, 269, 270, 271, 272, 273, 296, 333, 354, 371, 387, 470, 478, 483, 499, 512, 530
Implications juridiques, 88
Incertitude, 12, 99, 245, 371, 411, 529
Indépendance, 1, 3, 11, 93, 102, 103, 166, 204, 291, 294, 295, 323, 344, 396, 400, 410, 441, 464, 480, 482, 485, 486, 493
Informels, 90, 209, 403, 532
Informer, 47, 89, 121, 132, 234, 271, 272, 279.
Insécurité, 60, 99, 120, 189, 201, 245, 315, 430, 451.
Insécurité juridique, 60, 99
Inspection, 101, 216, 276, 376, 436, 478, 479
Institution, 2, 14, 16, 20, 26, 32, 40, 49, 50, 58, 80, 100, 110, 111, 112, 209, 231, 244, 255, 282, 283, 287, 305, 347, 349, 376, 378, 398, 399, 406, 407, 409, 412, 436, 439, 451, 476, 491
Intégration, 1, 14, 16, 26, 29, 30, 54, 58, 59, 63, 65, 66, 83, 87, 97, 104, 117, 168, 184, 186, 190, 191, 192, 193, 195, 197, 313, 315, 318, 329, 332, 334, 335, 336, 338, 346, 351, 362, 374, 375, 380, 382, 384, 386, 389, 393, 405, 416, 427, 444, 449, 470, 474, 475, 481, 489, 490, 491, 498, 500, 501, 502, 504, 520
Interdépendance, 94, 172, 185, 192, 281, 325, 342, 349, 390, 460
intérêt commun, 38, 39, 48, 54, 66, 75, 90, 108, 113, 127, 133, 148, 149, 150, 157, 158, 199, 210, 334, 337, 398, 500, 503, 532
intérêt particulier, 87, 183, 203, 325, 443
intérêts, 5, 19, 21, 26, 29, 30, 31, 32, 33, 34, 36, 39, 49, 50, 51, 53, 63, 64, 80, 95, 103, 105, 107, 120, 130, 135, 137, 138, 139, 145, 149, 164, 165, 166, 167, 171, 177, 178, 185, 201, 203, 204, 205, 207, 208, 210, 211, 212, 215, 218, 219, 221, 223, 238, 242, 243, 247, 251, 253, 258, 259, 260, 264, 265, 273, 276, 279, 281, 282, 283, 284, 286, 287, 289, 292, 293, 294, 298, 318, 319, 320, 321, 327, 333, 334, 339, 342, 343, 346, 353, 356, 357, 362, 363, 365, 372, 381, 387, 388, 391, 400, 402, 405, 409, 412, 414, 416, 418, 424, 426, 427, 437, 440, 450, 451, 460, 471, 473, 479, 484, 487, 494, 499, 500, 505, 507, 509, 510, 511, 514, 515, 516, 520, 522, 524, 530, 532
Interprétations, 55, 80, 88, 268, 307, 361, 381, 519
interprofessionnel, 90, 249, 273, 274, 277, 297, 464, 478

J

juridiction, 10, 101, 265, 419, 439
Justice, 6, 10, 20, 21, 22, 26, 33, 40, 41, 42, 43, 64, 67, 81, 92, 94, 99, 118, 119, 143, 155, 157, 161, 165, 204, 210, 216, 234, 267, 278, 287, 302, 307, 308, 310, 316, 319, 320, 324, 329, 348, 356, 358, 360, 361, 362, 365, 385, 395, 400, 418, 494, 515, 517, 519, 521, 523
Justice sociale, 20, 33, 81, 92, 94, 143, 155, 157, 161, 165, 210, 216, 319, 320, 329, 385

L

Acte uniforme, 100, 102, 103, 270, 307
Échange d'informations, 83, 121, 122, 123, 125, 126, 128, 129, 131, 148, 218, 338, 504
Législation communautaire, 97
Liberté, 3, 5, 7, 9, 10, 13, 18, 19, 24, 25, 33, 35, 36, 37, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 47, 53, 70, 80, 92, 103, 104, 105, 110, 120, 148, 155, 166, 167, 186, 187, 211, 216, 223, 231, 232, 234, 238, 239, 240, 241, 242, 243, 244, 249, 251, 252, 253, 263, 287, 291, 292, 293, 294, 297, 300, 301, 309, 310, 320, 335, 339, 340, 341, 342, 347, 365, 385, 387, 398, 399, 422, 423, 426, 428, 430, 431, 438, 451, 472, 473, 475, 476, 477, 479, 485, 493, 497, 501, 504, 505, 506, 507, 510, 524
Liberté d'expression, 36, 37, 53, 339, 340, 341, 342, 505, 506, 507
Litiges, 4, 6, 11, 97, 99, 143, 303, 304, 306, 307, 321, 347, 364, 381, 437, 492, 522
Local, 91, 95, 108, 113, 115, 122, 123, 133, 135, 149, 296, 334, 391, 500, 532

M

Marchandage, 86, 349.
Mécanisme, 29, 50, 76, 82, 105, 106, 126, 131, 150, 151, 154, 198, 222, 246, 268, 342, 352, 400, 453, 458, 469, 473, 476, 480, 532.
méditation, 102, 226, 260, 304, 439
méfiance, 99, 189, 481, 494
méthode cartésienne, 85
mobilisation, 13, 23, 26, 69, 82, 125, 173, 178, 180, 204, 205, 216, 319, 353, 392, 401, 402, 403, 404, 405, 454, 471, 478, 487, 495, 507, 508, 509
modèle procédural, 83
multilatéralisme, 94

N

Nature, 12, 14, 42, 64, 68, 69, 80, 82, 86, 94, 98, 111, 115, 136, 141, 144, 145, 147, 151, 155, 160, 165, 167, 175, 181, 182, 199, 205, 207, 213, 225, 239, 248, 256, 257, 285, 313, 323, 329, 336, 338, 341, 351, 360, 374, 375, 387, 398, 406, 410, 416, 421, 422, 433, 439, 447, 454, 457, 470, 472, 481, 483, 484, 485, 491, 492, 493, 501, 502, 504, 505, 519, 532.
Négociation, 4, 5, 16, 26, 28, 49, 51, 66, 82, 83, 84, 85, 86, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 96, 97, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 111, 112, 114, 115, 116, 117, 118, 119, 121, 122, 125, 127, 130, 131, 133, 135, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 156, 158, 171, 172, 173, 194, 198, 199, 200, 204, 205, 206, 208, 210, 211, 212, 213, 214, 215, 216, 220, 222, 225, 226, 229, 231, 234, 236, 238, 241, 247, 250, 251, 253, 254, 260, 261, 265, 268, 270, 277, 278, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 290, 291, 295, 296, 298, 300, 301, 303, 304, 309, 310, 311, 313, 314, 315, 319, 320, 321, 323, 326, 332, 334, 336, 337, 338, 343, 353, 354, 355, 356, 357, 359, 361, 362, 363, 368, 369, 374, 376, 378, 381, 386, 387, 388, 417, 418, 419, 420, 423, 425, 428, 430, 433, 438, 440, 441, 442, 444, 447, 454, 458, 459, 460, 461, 462, 464, 465, 466, 467, 468, 469, 470, 471, 475, 476, 477, 478, 479, 480, 481, 484, 488, 489, 492, 496, 497, 498, 500, 502, 503, 504, 509, 512, 513, 514, 515, 516, 518, 519, 521, 527, 528, 532, 533.
Négociation collective, 89, 92, 281, 282, 283, 284, 285, 286, 298, 300, 332, 378, 441, 444, 470, 476, 480, 481, 498.
Négocier, 7, 89, 97, 108, 120, 130, 138, 139, 140, 142, 144, 145, 154, 163, 206, 209, 210, 220, 228, 258, 266, 285, 287, 296, 298, 301, 309, 314, 354, 356, 423, 433, 434, 464, 468, 469, 471, 480, 496, 513, 514, 533.
Niveau de l'entreprise, 90, 471.
Niveau national, 61, 90, 91, 92, 96, 102, 108, 122, 152, 283, 284, 288, 464, 471, 475.
niveau supranational, 96, 108.

O

Objet de consensus, 348.
Organisations, 8, 20, 45, 49, 54, 58, 59, 60, 63, 82, 88, 89, 90, 93, 95, 96, 97, 103, 108, 109, 113, 122, 124, 139, 147, 180, 199, 207, 208, 212, 214, 216, 225, 246, 283, 284, 285, 286, 287, 290, 293, 296, 297, 298, 300, 310, 320, 324, 325, 342, 353, 367, 408, 411, 418, 423, 465, 470, 471, 473, 475, 477, 481, 484, 486, 487, 488, 490, 491, 496, 507, 508, 509, 510, 511, 526.

P

Parler, 15, 21, 33, 37, 41, 43, 50, 75, 83, 99, 118, 139, 153, 164, 176, 184, 206, 247, 262, 291, 298, 308, 321, 328, 342, 381, 382, 393, 444, 449, 457, 459, 481, 495.
Partenaires sociaux, 49, 60, 65, 66, 72, 81, 84, 87, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 108, 109, 113, 122, 143, 149, 153, 161, 208, 214, 216, 284, 285, 288, 296, 299, 303, 311, 313, 316, 319, 329, 374, 386, 417, 418, 424, 428, 440, 467, 469, 470, 476, 478, 479, 480, 481, 532
Participation, 1, 3, 4, 6, 9, 13, 14, 16, 18, 19, 25, 26, 28, 29, 31, 32, 33, 37, 38, 39, 40, 41, 43, 47, 48, 50, 53, 54, 60, 62, 64, 65, 67, 68, 69, 70, 71, 72, 81, 84, 90, 91, 93, 97, 98, 99, 102, 106, 108, 109, 111,

112, 113, 115, 118, 119, 120, 121, 123, 125, 127, 129, 133, 134, 135, 136, 137, 146, 147, 149, 156, 157, 160, 170, 175, 177, 178, 180, 186, 187, 189, 193, 197, 199, 200, 201, 202, 203, 206, 207, 210, 213, 214, 216, 217, 218, 219, 221, 222, 223, 225, 243, 249, 250, 254, 259, 269, 270, 271, 273, 284, 285, 291, 296, 297, 299, 310, 313, 314, 315, 316, 318, 319, 321, 328, 329, 333, 334, 335, 336, 339, 341, 342, 344, 346, 348, 349, 350, 352, 353, 354, 358, 369, 371, 374, 377, 386, 390, 392, 393, 395, 398, 415, 424, 440, 449, 469, 470, 471, 476, 478, 481, 487, 489, 492, 494, 496, 499, 500, 501, 504, 506, 508, 509, 511, 512, 513, 516, 527, 530, 533, 534.

Participation démocratique, 54, 69, 72, 121, 157, 214, 353, 512.

Parties, 23, 29, 44, 50, 51, 53, 67, 68, 71, 72, 82, 93, 97, 98, 101, 107, 108, 110, 112, 119, 122, 125, 128, 130, 132, 136, 137, 138, 139, 140, 141, 142, 144, 145, 148, 151, 157, 170, 201, 202, 204, 206, 215, 216, 217, 218, 220, 222, 223, 225, 228, 238, 239, 240, 241, 242, 244, 248, 258, 261, 262, 263, 270, 274, 275, 276, 277, 278, 281, 283, 301, 302, 303, 304, 305, 307, 308, 309, 310, 313, 336, 337, 356, 357, 358, 371, 372, 374, 386, 388, 418, 423, 426, 431, 433, 434, 436, 437, 450, 454, 459, 460, 463, 466, 469, 476, 477, 479, 480, 481, 502, 503, 515, 516, 517, 530

Parties prenantes, 122, 130, 132, 170, 201, 204, 215, 216, 218, 223

Perspective, 2, 14, 26, 28, 32, 39, 54, 64, 69, 100, 105, 113, 139, 156, 169, 182, 188, 197, 214, 216, 218, 226, 247, 250, 269, 286, 310, 314, 318, 335, 344, 353, 359, 364, 369, 380, 381, 383, 384, 386, 403, 404, 409, 415, 422, 423, 430, 442, 452, 456, 460, 461, 469, 482, 484, 497, 501, 512, 518, 523, 528

Peuple africain, 456.

Politique économique et sociale, 66, 90, 98, 149, 153, 158, 212, 222

Pratique, 1, 5, 6, 7, 20, 21, 23, 24, 25, 26, 27, 28, 30, 48, 50, 51, 56, 60, 61, 63, 64, 65, 66, 67, 69, 70, 71, 72, 81, 87, 118, 120, 122, 128, 130, 133, 142, 146, 150, 163, 201, 204, 223, 234, 253, 258, 261, 262, 263, 265, 268, 274, 282, 285, 294, 302, 313, 316, 319, 322, 329, 332, 333, 335, 336, 337, 339, 340, 355, 359, 367, 370, 372, 374, 378, 380, 384, 389, 391, 393, 395, 398, 400, 414, 415, 419, 420, 431, 435, 448, 455, 458, 462, 464, 468, 477, 478, 486, 489, 494, 498, 499, 501, 502, 503, 505, 506, 514, 518, 526, 529, 530.

Pratiques, 3, 4, 6, 13, 22, 23, 25, 26, 27, 28, 30, 50, 56, 57, 60, 61, 68, 69, 70, 71, 72, 89, 91, 100, 109, 111, 112, 113, 117, 120, 127, 134, 137, 143, 149, 150, 153, 160, 168, 193, 194, 198, 201, 203, 204, 205, 213, 214, 215, 217, 222, 225, 226, 252, 281, 284, 287, 294, 307, 313, 314, 318, 321, 323, 329, 335, 345, 349, 367, 370, 375, 391, 417, 419, 425, 427, 432, 435, 444, 445, 452, 455, 470, 478, 487, 496, 497, 501, 525, 528, 533

Pratiques institutionnelles, 26, 57, 89, 225, 323, 417, 425, 444

Principe de l'implication, 103

Principe politique, 104

Prise de décision, 3, 13, 17, 32, 33, 38, 48, 51, 53, 66, 67, 69, 71, 72, 81, 103, 119, 123, 129, 132, 144, 154, 155, 209, 222, 223, 225, 228, 270, 321, 336, 353, 354, 492, 502, 512, 513

Prises de décisions, 98.

Problèmes de société, 83, 352.

Procédure de liquidation des biens, 102.

Procédures, 4, 6, 27, 34, 49, 53, 64, 67, 80, 82, 88, 90, 95, 102, 103, 105, 107, 111, 112, 115, 116, 118, 119, 120, 122, 146, 149, 151, 154, 156, 163, 175, 206, 220, 223, 250, 264, 266, 268, 269, 270, 273, 274, 277, 278, 283, 288, 300, 301, 302, 303, 304, 305, 307, 311, 313, 314, 320, 333, 335, 337, 342, 343, 359, 386, 411, 420, 437, 439, 440, 454, 460, 476, 477, 492, 499, 501, 503, 507, 509, 518, 533

Processus, 1, 2, 3, 4, 11, 17, 28, 29, 32, 33, 44, 50, 51, 53, 54, 61, 64, 65, 67, 69, 71, 72, 81, 83, 84, 85, 90, 91, 93, 95, 96, 97, 98, 100, 105, 107, 118, 119, 120, 123, 124, 125, 128, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137, 140, 141, 142, 143, 144,

145, 146, 147, 148, 150, 151, 154, 163, 178, 187, 190, 193, 201, 203, 204, 205, 206, 211, 215, 216, 222, 225, 242, 244, 247, 249, 258, 281, 285, 296, 311, 318, 319, 327, 328, 329, 333, 336, 338, 344, 352, 353, 354, 355, 356, 359, 361, 363, 366, 374, 377, 379, 384, 386, 387, 388, 389, 402, 403, 404, 410, 414, 424, 441, 443, 449, 461, 475, 477, 480, 481, 485, 497, 499, 502, 503, 508, 511, 512, 513, 514, 515, 518, 519, 522, 525, 532.
Processus de décision, 17, 28, 51, 65, 81, 83, 119, 120, 134, 222, 247, 359, 508, 518.
processus décisionnel, 118, 134
Projet de loi, 106, 123, 467, 468
Protection des travailleurs, 211, 223, 245, 259, 421

R

Réalité économique, 87, 313
Reconnaissance, 9, 17, 24, 25, 26, 37, 45, 52, 64, 80, 95, 105, 128, 148, 155, 161, 167, 168, 169, 170, 183, 187, 188, 190, 195, 202, 221, 237, 251, 264, 283, 285, 287, 291, 292, 293, 320, 325, 357, 366, 380, 383, 384, 385, 386, 390, 399, 404, 424, 440, 447, 460, 471, 483, 484, 496, 516, 525
Reconnaissance des libertés syndicales, 95
Reconstruction, 84, 85, 149, 168, 243, 314, 326, 380, 414
Redistribution, 20, 105, 209, 429
Redressement judiciaire, 102
Référence, 9, 14, 26, 29, 30, 33, 34, 35, 43, 49, 64, 66, 67, 70, 71, 82, 83, 88, 89, 98, 101, 122, 133, 136, 140, 142, 143, 153, 154, 158, 172, 175, 188, 203, 207, 210, 217, 218, 247, 267, 293, 295, 326, 332, 338, 339, 345, 351, 363, 367, 385, 407, 412, 431, 432, 437, 446, 447, 448, 452, 455, 458, 460, 461, 475, 482, 498, 504, 522, 525
Règles démocratiques, 18, 93, 351.
Représentants, 3, 8, 9, 13, 15, 41, 45, 53, 66, 72, 81, 89, 90, 91, 93, 98, 101, 102, 108, 109, 113, 115, 123, 125, 138, 139, 140, 141, 145, 147, 149, 163, 205, 207, 208, 219, 251, 252, 255, 256, 271, 272, 273, 276, 283, 287, 293, 296, 297, 298, 299, 310, 333, 334, 342, 343, 378, 394, 434, 451, 461, 499, 500, 509, 510.
Représentation collective, 96, 177
Représentativité, 19, 70, 102, 103, 254, 290, 293, 298, 343, 471, 510
Résolution, 28, 48, 70, 82, 126, 140, 141, 143, 147, 148, 162, 182, 183, 207, 222, 301, 304, 307, 308, 352, 371, 440, 449, 463, 465, 491, 530.
Revendications individuelles, 101

S

Santé publique, 96, 108, 204, 334, 371, 500, 530.
Secteur public, 91, 262, 299, 470, 487, 492.
Secteurs d'activité économique, 92.
Sectoriel, 84, 90, 91, 96, 152, 297, 465, 480.
Sécurité au travail, 96, 216, 221, 254, 256.
Sécurité juridique, 99, 100, 324.
Sécurité sociale, 69, 96, 114, 209, 212, 221, 235, 237, 242, 256, 270, 320, 322, 323, 325, 326, 327, 431, 436, 439.
Social, 1, 5, 17, 19, 20, 26, 30, 33, 40, 42, 44, 45, 48, 49, 50, 54, 60, 64, 65, 66, 67, 69, 71, 72, 75, 80, 81, 82, 83, 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 91, 92, 94, 95, 96, 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109, 110, 111, 112, 115, 120, 134, 136, 148, 149, 150, 151, 152, 153, 154, 155, 156, 158, 160, 161, 163, 164, 165, 167, 168, 170, 171, 172, 175, 176, 179, 180, 183, 184, 185, 186, 187, 188, 189, 190, 191, 192, 193, 195, 196, 199, 200, 203, 205, 206, 207, 211, 212, 214, 215, 216, 218, 219, 220, 221, 222, 223, 226, 235, 244, 245, 260, 266, 270, 281, 282, 284, 286, 291, 313, 314, 315, 316, 318, 319, 320, 321, 322, 323, 324, 328, 329, 332, 333, 334, 335, 336, 337, 338, 340, 341, 351, 352, 354, 355, 362, 363, 366, 367, 368, 369, 370, 371, 372, 373, 374, 375, 376, 377, 378, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 396, 397, 403, 404, 406, 408, 409, 410, 415, 417, 418, 419, 420, 423, 424, 432, 433, 436, 439, 440, 443, 446, 453, 455, 459, 460, 466, 468, 469, 470, 471, 472, 474, 475, 476, 477, 478, 479, 482, 483, 484, 485, 486, 487, 493,

498, 499, 500, 501, 502, 503, 504, 506, 507, 508, 509, 510, 511, 513, 514, 521, 522, 524, 525, 526, 527, 528, 529, 530, 531, 532, 533
Solutions négociées, 83, 143, 146, 150, 222, 352, 415, 511, 533
Structure, 2, 6, 7, 49, 64, 68, 86, 104, 107, 110, 111, 124, 183, 187, 255, 291, 292, 296, 299, 306, 323, 346, 352, 361, 377, 379, 380, 383, 384, 385, 397, 403, 404, 409, 411, 442, 459, 460, 476, 481, 492, 520
Syndicats, 9, 41, 43, 45, 49, 66, 81, 82, 87, 90, 91, 95, 96, 97, 98, 102, 103, 108, 112, 114, 122, 124, 140, 180, 199, 207, 208, 220, 225, 227, 250, 251, 283, 285, 286, 287, 292, 293, 294, 295, 296, 297, 298, 299, 315, 324, 342, 343, 377, 440, 470, 471, 472, 474, 475, 479, 481, 483, 484, 485, 486, 487, 488, 489, 490, 491, 494, 495, 496, 507, 508, 509, 510.

T

Théorie, 3, 6, 16, 17, 20, 26, 28, 30, 31, 32, 52, 53, 54, 64, 67, 72, 104, 110, 130, 146, 155, 157, 158, 167, 168, 170, 174, 175, 176, 178, 181, 183, 203, 215, 216, 217, 218, 226, 227, 241, 244, 269, 281, 283, 323, 324, 334, 335, 345, 348, 354, 357, 361, 362, 364, 365, 368, 376, 380, 381, 383, 385, 403, 405, 413, 420, 442, 452, 453, 456, 458, 463, 473, 496, 500, 501, 512, 516, 519, 520, 522, 523, 527.
Ttraité de Lisbonne, 95.
Travailleurs, 60, 66, 81, 82, 85, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 100, 101, 102, 103, 106, 108, 112, 113, 114, 116, 120, 124, 145, 149, 160, 161, 163, 171, 172, 173, 191, 195, 196, 207, 208, 209, 210, 211, 212, 213, 216, 219, 223, 225, 228, 230, 232, 233, 243, 245, 250, 252, 253, 254, 256, 259, 265, 270, 271, 276, 277, 281, 284, 285, 286, 287, 288, 289, 291, 292, 293, 294, 299, 300, 301, 309, 313, 319, 320, 321, 329, 352, 353, 354, 355, 372, 378, 385, 418, 420, 423, 426, 427, 430, 433, 436, 439, 440, 445, 446, 451, 461, 462, 463, 468, 471, 475, 480, 481, 483, 485, 488, 490, 492, 494, 495, 497, 507, 508, 510, 511, 512, 513, 531.

U

Union européenne, 94, 95, 97, 98
Universalité, 34, 35, 47, 70, 86, 158, 338, 450, 473, 504.

V

Valeurs démocratiques, 1, 2, 3, 6, 19, 24, 30, 34, 35, 38, 43, 46, 47, 48, 63, 64, 65, 69, 70, 71, 72, 83, 85, 86, 87, 88, 110, 112, 120, 126, 137, 149, 151, 218, 223, 226, 313, 314, 315, 329, 332, 334, 335, 336, 337, 338, 339, 342, 351, 352, 366, 374, 375, 389, 392, 415, 416,497, 498, 500, 501, 502, 503, 504, 507, 509, 524, 533.
Vie démocratique, 14, 29, 46, 61, 87, 318, 319, 336, 338, 352, 374, 411, 502, 511
Vie du peuple, 87.
Vvie locale, 97.

Z

Zone géographique, 76, 237, 276.

ANNEXE

LISTE DES FIGURES

FIGURE 1. SCHEMA REPRESENTATIF DU DIALOGUE BIPARTITE____694

FIGURE 2. SCHEMA REPRESENTATIF DU DIALOGUE TRIPARTITE___694

FIGURE 3. LES DIFFERENTES SPHERES DE DIALOGUE SOCIAL_____105

FIGURE 4: L'ECHELLE DE PARTICIPATION D'ARNSTEIN_____694

LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU RECAPITULATIF DES VALEURS DEMOCRATIQUES376

TABLEAU DU PROCESSUS DE TRANSFORMATION DU TIALOGUE SOCIALL EN UN INSTRUMENT DE DEMOCRATIE___443

TABLEAU COMPARATIF : DIALOGUE SOCIAL, PALABRE & DIALOGUE SOCIAL/PALABRE_____602

Table des matières

Avertissement……i

Résumé/Summary……ii

Avant-propos et remerciement……v

Principaux abréviations……vii

Sommaire……xi

TABLE DES MATIERES

INTRODUCTION GENERALE **1**

1. CONCEPTION ET JUSTIFICATION DE LA THESE **1**

1.1. LES DEFIS DE L'INTEGRATION DES VALEURS DEMOCRATIQUES EN AFRIQUE FRANCOPHONE 2

1.1.1. Le débat sur la démocratie en Afrique *7*

1.1.2. La nécessité de la démocratie participative et délibérative *21*

1.2. VALEURS DEMOCRATIQUES, DIALOGUE SOCIAL ET AFRIQUE FRANCOPHONE: CLARIFICATION DES CONCEPTS 24

1.2.1. Valeurs démocratiques *25*

1.2.2. Le dialogue social *29*

1.2.2.1. Le concept de dialogue social 30

1.2.2.2. Les dispositifs de son fonctionnement 32

1.2.2.2.1. La consultation 32

1.2.2.2.1. La discussion 33

1.2.2.2.3. La délibération 35

1.3. DESIGNATION, DELIMITATION ET CLASSIFICATION DE L'AFRIQUE FRANCOPHONE 36

1.3.1. Regroupement par des critères sociolinguistiques et historiques *37*

1.3.2. Regroupement par pratiques institutionnelles et rapport au droit continental *39*

1.3.3. Regroupement selon le critère des jeunes démocraties *43*

2. QUESTION DE RECHERCHE ET ELEMENTS DE METHODOLOGIE **46**

2.1. PROBLEMATIQUE, OBJECTIF ET HYPOTHESE 46

2.2. LES CONTRIBUTIONS ANTERIEURS ET L'INTERET DE LA RECHERCHE 50
2.2.1. La revue de la littérature 50
2.2.2. La pertinence et l'intérêt de la recherche 53
2. 3. APPROCHE, METHODE ET ORGANISATION DE LA RECHERCHE 54

PREMIERE PARTIE :ÉTUDE SYSTEMATIQUE DU DIALOGUE SOCIAL 59

INTRODUCTION DE LA PREMIERE PARTIE 61

CHAPITRE 1ER :NATURE, FORMES ET PROCEDURES DU DIALOGUE SOCIAL 77

INTRODUCTION 77

1. SENS ET CARACTERISTIQUES DU DIALOGUE SOCIAL ? 82

1.1. LES DIFFERENTS SENS DU DIALOGUE SOCIAL 83
1.1.1. Un cadre de discussion des questions sociales 83
1.1.2. Formes de négociations entre gouvernement, employeurs et salariés 84
1.1.3. Des consultations entre partenaires sociaux sur la politique sociale 89
1.1.4. Participation à la gestion commune 94
1.2. L'OUVERTURE DU SENS DU DIALOGUE SOCIAL 102

2. LES FORMES ET STRUCTURES DU DIALOGUE SOCIAL 106

2.1. LE DIALOGUE INSTITUTIONNEL : BIPARTITE, TRIPARTITE OU MULTIPARTITE 108
2.2. L'EMERGENCE DES FORMES DE DIALOGUE NON INSTITUTIONNEL 111

3. LES PROCEDURES DU DIALOGUE SOCIAL 114

3.1. LA CONSULTATION ET L'ECHANGE DES INFORMATIONS 117
3.1.1. La consultation comme quête d'information 119
3.1.2. La consultation comme délibération 121
3.2. LA CONCERTATION 123
3.2.1. L'approche exclusive de la concertation 124
3.2.2. La vision intégrée de la concertation 130
3.3. LA NEGOCIATION/DISCUSSION 134
3.3.1. La négociation comme processus de résolution de conflit 138

3.3.2. La négociation en tant que processus de prévention des conflits 139
3.3.2.1. La négociation par approche pragmatique et rationnelle 140
3.3.2.2. Approche par la pratique de l'organisation sociale collaborative 143
CONCLUSION 147
CHAPITRE 2:L'OBJET ET LA PORTEE DU DIALOGUE SOCIAL 151
INTRODUCTION..... 151
1. SUR QUOI LE DIALOGUE SOCIAL PORTE-T-IL ? 157
LES REVENDICATIONS SOCIALES ET L'ACTION COLLECTIVE 159
1.1.1. Essai de compréhension des conflits : une approche définitionnelle..... 163
1.1.1.1. Une lutte conscience 164
1.1.1.2. Une action violente 167
1.1.1.3. Le conflit social et le conflit de travail 170
1.1.2. Le statut de conflit : obstacle ou opportunité au changement ? 172
1.1.2.1. Le conflit : une opportunité de changement..... 178
1.1.2.2. Comment les conflits sont-ils traités ? 182
1.2. QUESTIONS SOCIALES COMPLEXES NON RESOLUES PAR LA LEGISLATION..... 185
1.2.1. Concept et description de la question sociale..... 187
1.2.1.1. La fragilité et le risque de rupture sociale..... 189
1.2.1.2. Le rôle du travail dans la question sociale 193
1.2.1.3. Comment la question sociale est-elle vécue en Afrique ?..... 195
1.2.2. Complexité et difficulté de solutions appropriées aux problèmes sociaux 196
1.2.2.1. La nécessité du dialogue social 200
1.2.2.2. L'élaboration des politiques économiques et sociales..... 203
2. QUELLE EST LA FINALITE DU DIALOGUE SOCIAL ?..... 209
2.1. LA FORMATION DES ACCORDS/CONVENTIONS COLLECTIVES..... 210
2.1.1. La question de la protection juridique..... 211
2.1.2. Les questions intérêt économique et la croissance..... 214
2.2. L'INTERET DE LA PARTICIPATION 217
2.2.1. La bonne gouvernance des entreprises..... 217
2.2.2. La nécessité de la paix sociale 223

CONCLUSION 225

CHAPITRE 3 : CADRES ET DOMAINES DU DIALOGUE SOCIAL : ANALYSE DES CAS INSTITUTIONNELS EN AFRIQUE FRANCOPHONE 229

INTRODUCTION 229

1. ÉTUDES DES RELATIONS INDIVIDUELLES DU TRAVAIL 233

1.1. ÉTUDE DES RELATIONS EMPLOYEUR/EMPLOYE 234

1.1.1. Statut et attributions de rôle 234

1.1.1.1. L'employeur 235

1.1.1.2. L'employé 237

1.1.2. Les liens de travail 238

1.1.2.1. La prestation de service ou le travail 239

1.1.2.2. La rémunération 240

1.1.2.3. Lien de subordination 241

1.1.3. Débat sur le lien de subordination 244

1.1.3.1. L'affirmation du principe de la subordination 244

1.1.3.2. La question de l'autonomie du travailleur 247

1.1.3.3. Le sens ultime des relations de travail 251

1.2. LES ELEMENTS DE NEGOCIATION INDIVIDUELLE 254

1.2.1. Les négociations pendant la formation et l'exécution du contrat 254

1.2.1.1. La négociation par l'exercice des droits individuels 257

1.2.1.2. La négociation par des institutions représentatives du personnel 260

1.2.1.2.1. Le Comité d'entreprise / les comités techniques spécialisés 260

1.2.1.2.2. Les délégués du personnel 265

1.2.2. Réflexibilité dans la rupture et place à la négociation 267

1.2.2.1. Départ négocié ou rupture conventionnelle 268

1.2.2.2. Les aspects de dialogue à travers les procédures de licenciement 270

1.2.2.2.1. Licenciement pour motif personnel 271

1.2.2.2.2. Licenciements selon les motifs économiques 275

1.2.3. Les changements affectant les relations de travail 281

1.2.3.1. La modification du contrat 281

1.2.3.2. Les liens de négociation dans les procédures de suspension de travail 284

2. LES NEGOCIATIONS COLLECTIVES 288

2.1. LES ORGANISATIONS PATRONALES ET SYNDICATS 290

2.1.1. La légitimité et le pouvoir d'action des protagonistes 292

2.1.1.1. Le droit à la négociation collective 292

2.1.1.2. L'autonomie d'action collective et la représentativité des acteurs 298

2.1.2. Le pouvoir de négociation et les moyens d'action collective 303

2.1.2.1. Le pouvoir de négociation 303

2.1.2.2. Les moyens d'actions collectives 308

2.2. L'INTERVENTION DES TIERCES PARTIES 310

2.2.1. Les zones de conflits collectifs 311

2.2.1.1. Les problèmes d'interprétation des textes conventionnels 311

2.2.1.2. Les difficultés d'application des normes conventionnelles 312

2.2.2. Le rôle des tierces parties dans les négociations 312

2.2.2.1. La réconciliation et la médiation 313

2.2.2.2. L'arbitrage et ses procédures 316

CONCLUSION 319

CONCLUSION DE LA PREMIERE PARTIE 323

DEUXIEME PARTIE :LES ENJEUX DE LA TRANSFORMATION DU DIALOGUE SOCIAL EN OUTIL DE DEMOCRATIE 331

INTRODUCTION DE LA DEUXIEME PARTIE 333

CHAPITRE 4 :DIALOGUE SOCIAL COMME OUTIL D'INTEGRATION DES VALEURS DEMOCRATIQUES 353

INTRODUCTION 353

1. LE DIALOGUE SOCIAL : PORTEUR DES VALEURS DEMOCRATIQUES 358

1.1. IDENTIFICATION DES VALEURS DEMOCRATIQUES 360

1.1.1. La réalisation des fins utiles à la personne humaine 360

1.1.2. La participation aux affaires publiques 363

1.1.3. La construction d'une société démocratique 367

1.2. LES MOYENS DE COMMUNICATION DES VALEURS DEMOCRATIQUES 378

2.2.1. Une aspiration aux solutions négociées 378

2.1.2. La détermination du bien commun 381

2.1.2.1. Le fabrique du consensus 383

2.1.1.2.2. Les désaccords et le nécessaire compromis 385

2.2. LES MOYENS DE LA TRANSMISSION DES VALEURS DEMOCRATIQUES 392

2.2.1. La fonction régulatrice 392

2.1.2. Une compétence éthique 396

2.2.3. Une visée pédagogique 397

2. LES DEFIS DE LA TRANSFORMATION DU DIALOGUE SOCIAL 399

2.1. QUELQUES PROBLEMES PHILOSOPHIQUES RELATIFS AU DIALOGUE SOCIAL 400

2.1.1. Un rapport de force, de crises et de lutte 401

2.2.1.1. Observations des quelques données empiriques 401

2.2.1.2. De la dialectique du maître et de l'esclave à l'éthique de discussion 404

2.2. DIFFICULTE D'UN REFERENT COMMUN 412

2.3. ACTIONS COLLECTIVES ET PROBLEME ETHNIQUE 414

2. 3.1. L'autorité du chef et son rapport avec les institutions démocratiques 419

2.3.2. Le rôle des ethnies dans l'organisation politique en Afrique 426

2.3.2.1. Le rapport ethnique et État moderne 431

2.2.3.2. La diversité ethnique et l'espace public africain 438

CONCLUSION 441

CHAPITRE 5 :LIMITES, DIFFICULTES ET OBSTACLES DU DIALOGUE SOCIAL INSTITUTIONNEL EN AFRIQUE FRANCOPHONE 445

INTRODUCTION..... 445

1. LES LIMITES DE LA REGLEMENTATION DU TRAVAIL 448

1.1. LES LIMITES DANS LA PROVISION NORMATIVE 452

1.1.1. L'élaboration des politiques nationales d'emploi et de travail 454

1.1.1.1. La tendance à la contractualisation du travail 454

1.1.1.2. Le contrôle et l'application des normes établies 464

1.1.2. Le dialogue individuel pris dans le jeu du pouvoir 467

1.1.2.1. L'interventionnisme étatique 468

1.1.2.2. Le risque du corporatisme 469

1.2. LES DIFFICULTES DE LA NEGOCIATION LIEES A L'APPLICATION DU DROIT DU TRAVAIL .. 470

2.2.1. La question de l'effectivité du droit du travail 473

2.2.1.1. Le droit du travail au prisme de la réalité 474

2.2.1.2. La question du transfert des normes et de la circulation du modèle de droit 482

2.2.2. À la recherche d'un ordre négocié ou d'un modèle commun du droit..... 490

2.2.2.1. L'affirmation de la pluralité des normes 492

2.2.2.1. Conflits de normes et niveau hiérarchisé de négociation..... 492

2. LES ENTRAVES DES PRATIQUES DE NEGOCIATION 500

2.1. LA MEFIANCE DE L'ETAT..... 502

2.1.2. Le contrôle des mouvements collectifs..... 503

4.2. LA NATURE ET LE ROLE AMBIGU DU SYNDICALISME AFRICAIN..... 506

2.2.1. La particularité du syndicalisme africain..... 507

2.2.1.1. Un contexte marqué par les luttes sociales et politiques..... 507

3.1.2.1. L'analyse structurelle et fonctionnelle du phénomène syndical 514

2.2.2. Des alliances : syndicat, société civile et partis politiques 521

CHAPITRE 6 :MOBILISATION DES RESSOURCES SPECIFIQUES ET APPUIS CULTURELS 527

INTRODUCTION..... 527

1. LES RESSOURCES EN TERMES HUMAINS..... 528

1.1. L'HOMME COMME RESSOURCE PRINCIPALE DU DIALOGUE SOCIAL 530

1.1.1. L'homme dans l'univers africain..... 532

1.1.2. L'interprétation de l'ontologique africaine 533

1.1.2.2. Un monde organique et hiérarchisée..... 533

1.1.2. 3. Un monde dynamique et interactif..... 536

1.1.3. La famille, la parenté et le lien social 537

1.2. LES RESSOURCES A TRAVERS LE GENRE..... 540

1.2.1. L'apport de la femme au dialogue social..... 544

1.2.1.1. La femme comme objet du dialogue social..... 547

1.2.1.2. La participation de la femme au dialogue social 549

1.2.1.2.1. Le rôle familial et social de la femme 550

1.2.1.2.2. L'économie et le travail 553

2.1.2.2.1.1. La collaboration et la coopération dans la vie domestique 556

2.2.1.2.2.2. L'organisation technique du travail et la mobilisation sociale 557

5.2.1.2.3. La participation civique et politique..... 558

2. LES EXPERIENCES AFRICAINES DU DIALOGUE SOCIAL 562

2.1. LA PALABRE AFRICAINE : UNE CONCEPTION DU DIALOGUE SOCIAL 563

2.1.1. La définition et les manifestations de la palabre..... 564

2.1.1.1. Le concept « palabre » 564

2.1.1.2. Les manifestations de la palabre..... 566

2.1.2. Les significations de la palabre en lien au dialogue social 571

2.1.2.1. Une authenticité africaine du dialogue social..... 571

2.1.2.2. Une institution au service du social et de la gouvernance 574

2.1.2.3. Un paradigme de la démocratie africaine..... 577

2.2. DES PRATIQUES DE PARTICIPATION ET DE DELIBERATION 579

2.2.1. Les conférences nationales. Le cas du Bénin. 580

2.2.2. Les conditions préalables de participation *581*
2.2.2.1. Les principaux acteurs 582
2.2.2.2. Le statut de la conférence nationale 584
2.2.3. Le déroulement *586*
2.3. AUTRES ASSISES NATIONALES : LE FORUM DE BANGUI 587
2.3.1. Conception du Forum National *588*
2.3.1.1. Approche et méthode de travail 589
2.3.1.2. Débat et contenu 590
2.3.2. Les éléments comparatifs au dialogue social *591*
2.3.2.1. Le caractère démocratique de la procédure de décision 591
2.3.2.2. La participation et l'implication égalitaire 593

CONCLUSION 598

CONCLUSION DE LA DEUXIEME PARTIE 604

CONCLUSION GENERALE 609

1. DEMARCHES ET METHODES ENTREPRISES 610

2. LA SYNTHESE DES RESULTATS OBTENUS 612

RESULTAT 1 : UNE CONCEPTUALISATION DU DIALOGUE SOCIAL EN LIEN AVEC LES PRATIQUES DEMOCRATIQUES 612
RESULTAT 2. : IDENTIFICATION DES RESSOURCES SPECIFIQUES 616

BIBLIOGRAPHIE 621

WEBBIBLIOGRAPHIE 678

ANNEXE 693

LISTE DES FIGURES 693
LISTE DES TABLEAUX 693

TABLE DES MATIERES 694