Critique économique

❑ Les relations professionnelles au Maroc : violence et justification
Noureddine el Aoufi, Michel Hollard

❑ L'intégration des démarches de certification à la qualité dans les PME marocaines
Nadia Benabdeljlil

❑ Travail décent et compétitivité du textile-habillement au Maroc
Saâd Belghazi

❑ Dialogue social et évolution des relations professionnelles
Mohamed Larbi Ben Otmane

❑ Contraintes de compétitivité et négociation collective dans l'Union européenne
Jacques Freyssinet

❑ Micro-structure et organisation du marché boursier marocain
Abdellatif El M'Kaddem, Abdelhamid El Bouhadi

❑ La question financière en Islam
Lahsen Sbaï El Idrissi

❑ Economie des conventions
Olivier Favereau

12

Cinquième année · Hiver-printemps 2004 · 50 Dh

Critique économique

Revue trimestrielle

L'équipe

Directeur
Noureddine el Aoufi
(elaoufi@iam.net.ma)

Comité de rédaction

Najib Akesbi
Institut Agronomique et Vétérinaire Hassan II, Rabat
(n.akesbi@iav.ac.ma)

Mohamed Belahcen Tlemçani
Université de Perpignan, France
(benlahce@univ-perp.fr)

Saâd Belghazi
Institut National de Statistiques et d'Economie Appliquée, Rabat
(belghazi@mtds.com)

Mohammed Bensaïd
Université Abdelmalek Essaadi, Tanger
(bensaidleid@yahoo.fr)

Driss Guerraoui
Université Mohammed V-Agdal, Rabat
(dguerraoui@hotmail.com)

Redouane Taouil
Centre d'Etudes de la Pensée et des Systèmes Economiques,
Université Pierre Mendès-France, Grenoble, France
(Taouil.redouane@upmf-grenoble.fr)

Pré-presse Diwan 3000
Impression El Maârif Al Jadida

Périodicité 4 numéros par an

Ce numéro a été publié avec le concours du ministère de la Culture et de la Communication

N° 12 • Hiver-printemps 2004

Couverture : Souad Benabdellah

Critique économique

Rédaction

1, rue Hamza, Agdal, Rabat, Maroc
Tél.-fax : 212 37 67 44 61
E-mail : elaoufi@iam.net.ma

Recommandations aux auteurs

Les articles soumis à la revue ne doivent pas dépasser 40 000 signes (y compris tableaux, formules, références bibliographiques) soit 20 pages imprimées. Ils doivent être accompagnés d'un résumé de l'ordre d'une dizaine de lignes et d'une liste raisonnable de mots-clés placés après le titre général.

Les manuscrits, fournis en deux exemplaires de bonne qualité, doivent être dactylographiés sur papier format 21 x 29,7 cm ; recto seul ; interligne 1,5 ; marge de 2 cm au moins ; feuillets numérotés ; mots latins en caractères penchés (italique) ou, à défaut, soulignés.

Il est souhaitable que les textes soient saisis sur traitement de texte et remis sur disquette. Dans ce cas, ils doivent être accompagnés d'une épreuve sur papier, foliotée et rigoureusement conforme.

Les nom et prénom de l'auteur d'un article sont indiqués en entier, au-dessous du titre ; leur adresse (téléphone, fax) à la fin du texte. Les notes de bas de page (avec une numérotation recommençant à 1 à chaque page) doivent être séparées du texte par un trait de 3 cm en partant de la marge. Dans le corps du texte, les citations doivent être présentées en format Harvard (nom de l'auteur, année de parution). La bibliographie doit comporter les références indiquées dans le texte. Les nom et prénom des auteurs cités sont mentionnés par ordre alphabétique et, pour le(s) même(s) auteur(s), par ordre chronologique de parution. Nom de l'ouvrage ou de la revue : en caractères italiques (ou, à défaut, soulignés) ; intitulé de l'article : en caractères droits et entre guillemets. Suivent dans l'ordre : éditeur, lieu de publication, année de publication, nombre de pages.

Les propositions d'articles doivent être adressées à la rédaction de la revue.
Les manuscrits envoyés à la revue ne sont pas retournés.
Les opinions exprimées dans la revue n'engagent que leurs auteurs.
La reproduction totale ou partielle des articles parus dans la revue est interdite, sauf autorisation expresse accordée par l'auteur et par la revue.

Abonnement (4 numéros)

Maroc ..... 300 Dh
Etranger ..... 500 Dh
Tous frais d'envoi compris.
Compte bancaire n° 810 09 210 00 60201 86
BMCE Bank, Agence Rabat-Hassan

Dossier de Presse 55/1999
N° Dépôt légal 51/2000
ISSN 1114-2790

sommaire

Les relations professionnelles au Maroc : violence et justification
Noureddine El Aoufi, Michel Hollard 5

L'intégration des démarches de certification à la qualité dans les PME marocaines
Nadia Benabdeljlil 41

Travail décent et compétitivité du textile-habillement au Maroc
Saâd Belghazi 53

Dialogue social et évolution des relations professionnelles
Mohamed Larbi Ben Otmane 69

Contraintes de compétitivité et négociation collective dans l'Union européenne
Jacques Freyssinet 75

Micro-structure et organisation du marché boursier marocain
Abdellatif El M'Kaddem, Abdelhamid El Bouhadi 89

La question financière en Islam
Lahsen Sbaï El Idrissi 109

Point théorique

Economie des conventions
Olivier Favereau 127

Les relations professionnelles au Maroc : violence et justification*

Le Maroc est un pays où les conflits sociaux sont nombreux. La confédération générale des entreprises marocaines (CGEM) comme les syndicats de salariés déplorent cette situation, en ayant tendance à rejeter sur l'autre partenaire la responsabilité de ces conflits. Cette conflictualité reflète les tensions fortes qui existent entre les directions d'entreprise et les salariés. Mais au-delà, le risque de conflits sociaux est souvent invoqué comme étant un frein aux investissements, nationaux et étrangers.

Un nombre important de ces conflits ont des causes économiques (situation des entreprises face à la concurrence), tandis que d'autres sont liés au droit du travail et aux rapports entre les individus à l'intérieur de l'entreprise. Mais ces deux dimensions interfèrent en fonction des configurations à la fois sociales et managériales des entreprises et de leur comportement face au marché, en particulier international. En effet, lorsque les entreprises ne résistent à la concurrence que par le bas coût de la main-d'œuvre, les enjeux sont nécessairement d'une autre nature que dans le cas où elles disposent d'un avantage concurrentiel, grâce à leur situation géographique, leurs compétences, leurs technologies, leur capacité d'innovation, etc. Il est évident que, dans ce dernier cas, des concessions sur les salaires, ou même le simple respect des droits fondamentaux, est loin de mettre en péril la vie des entreprises. Au sein des entreprises innovantes, l'amélioration des conditions de travail et la progression des salaires peuvent, au contraire, aller de pair avec la modernisation des modes d'organisation et de gestion, le respect des normes de qualité et une plus grande réactivité face au marché.

Cette contribution n'a pour objectif ni d'évaluer l'impact des conflits du travail au Maroc, ni de déterminer les moyens de prévenir ces conflits. L'article se propose de donner, dans un premier temps, quelques faits stylisés permettant de caractériser les relations professionnelles au Maroc dans un contexte de transformation institutionnelle du rapport salarial (élaboration d'un nouveau code du travail) sous la contrainte de la compétitivité externe. Sur la base d'enquêtes portant sur des situations réelles de conflits du travail, il s'agit, ensuite, d'analyser, en termes de régimes de justification, les différentes postures des partenaires sociaux impliqués dans une épreuve critique et de proposer l'esquisse d'une configuration des tensions sociales, de leurs mobiles et de leurs points focaux.

Noureddine El Aoufi* **Michel Hollard****

* Université Mohammed V-Agdal, Rabat.
** Université Pierre-Mendès-France Grenoble.

* Cette communication, présentée au colloque *Conventions et institutions : approfondissements théoriques et contributions au débat politique*, organisé par Capitalisme(s) et Démocratie(s) FORUM à Paris, la Défense, 11-12-13 décembre 2003, est le résultat d'un travail de recherche en cours au sein du laboratoire "Economie des institutions et développement" (Université Mohammed V-Agdal). Il a bénéficié du soutien de l'Action intégrée franco-marocaine MA/01/29 et du programme MIRA de la région Rhône-Alpes.

Mots-clés

Conflits de travail, convention, entreprise composite, entreprise domestique, épreuve critique, justification, négociation, relations professionnelles, théorie des jeux.

1. Introduction

Les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) au Maroc semblent *a priori* accepter le principe du dialogue social et de la négociation collective, par rapport aux modalités conflictuelles de gestion des relations professionnelles, dans un contexte marqué par la mise à niveau de l'économie et l'ouverture sur l'Union européenne. Dans cette optique, les organisations patronales et syndicales se trouvent mises en demeure d'améliorer leurs compétences et de faire l'apprentissage des procédures de négociation et d'élaboration de conventions et de compromis institutionnalisés.

Sur le terrain, en revanche, les positions sont nettement différenciées quant à la détérioration des conditions du dialogue social, surtout aux niveaux local et régional : comportement négatif des employeurs sur les libertés syndicales, respect de la législation de travail, etc. d'un côté ; recours au conflit pour des mobiles implicites de nature politique et irréalisme des revendications syndicales, de l'autre. Par ailleurs, les divergences ont trait à l'appréciation des stratégies de mise à niveau de l'entreprise. Argument d'efficacité pour les employeurs, la compétitivité impliquant un desserrement des contraintes pesant sur la gestion de l'emploi et des salaires par les entreprises. Argument de justice côté syndicats : « C'est par l'affirmation des principes de droit au sein de l'entreprise et par la participation des représentants des salariés à la gestion de l'entreprise que les défis de la mondialisation ont plus de chance d'être relevés. » De telles représentations sont importantes dans la mesure où elles sont sous-jacentes à l'action intentionnelle des partenaires sociaux et déterminent l'essentiel de leurs postures et stratégies ainsi que des arrangements auxquels ils peuvent aboutir.

Cette contribution n'a pour objectif ni d'évaluer l'impact des conflits du travail au Maroc, ni de déterminer les moyens de les prévenir. Il s'agit, en effet, d'abord de comprendre la nature de ces conflits. Si l'on s'en tient aux statistiques officielles, recueillies par les inspecteurs du travail, la grande majorité des conflits est liée à des questions de salaires : revendications sur le niveau des salaires, retards de paiement, diminution des horaires. Une partie d'entre eux sont également liés à des licenciements, notamment de délégués syndicaux ou à d'autres motifs (accidents du travail, refus de réorganisation de l'entreprise…). Un nombre important de ces conflits ont des causes économiques (situation des entreprises face à la concurrence), tandis que d'autres sont liés au droit du travail et aux rapports entre les individus à l'intérieur de l'entreprise. Mais ces deux dimensions interfèrent

évidemment. En effet, lorsque les entreprises ne résistent à la concurrence que par le bas coût de la main-d'œuvre qu'elles utilisent, les enjeux sont nécessairement d'une autre nature que dans le cas où les entreprises disposent d'un avantage concurrentiel grâce à leur situation géographique ou leurs compétences, leurs technologies, leur capacité d'innovation, etc. Il est évident que dans ce dernier cas, des concessions sur les salaires ou même le simple respect des droits fondamentaux ne mettent pas en péril la vie des entreprises alors que cela peut être le cas dans d'autres entreprises. Au sein des entreprises innovantes, l'amélioration des conditions de travail et la progression des salaires peuvent, au contraire, aller de pair avec la modernisation de l'entreprise, le respect des normes de qualité et une plus grande réactivité face au marché. En revanche, pour les entreprises en difficulté la situation semble, du fait de la concurrence, de toute évidence plus critique.

L'objet de cette communication est de faire un premier pas vers une analyse théorique des relations professionnelles au Maroc.

On se propose de donner, dans un premier temps, quelques *faits stylisés* permettant de caractériser les relations professionnelles au Maroc dans un contexte de transformation institutionnelle du rapport salarial (élaboration d'un nouveau code du travail) sous la contrainte de la compétitivité externe.

Sur la base d'enquêtes portant sur des situations réelles de conflits de travail, il s'agira, ensuite, d'analyser, en termes de régimes de justification, les différentes postures des partenaires sociaux impliqués dans une épreuve critique et de proposer l'esquisse d'une configuration des tensions sociales, de leurs mobiles et de leurs points focaux.

2. Des grandeurs composites à dominante domestique

La difficulté de qualifier la configuration des relations professionnelles au Maroc procède, selon les juristes, d'une incommensurabilité radicale entre une norme juridique cohérente et générale et une structure économique marquée par la diversité des modèles productifs (au sens de Boyer, Freyssenet, 2001) et de leurs formes d'inscription par rapport au marché, à la concurrence, à l'Etat, au régime international, etc. Dans cette optique, les vicissitudes liées à l'élaboration du code du travail peuvent paraître comme la conséquence logique de l'impuissance de la loi, catégorie générique par définition, face à l'hétérogénéité des façons de recruter, de gérer les rémunérations, d'organiser les incitations, d'opérer les ajustements d'effectifs, etc. et, surtout, face aux transformations erratiques provoquées, depuis la moitié des années quatre-vingt-dix par les politiques de mise à niveau.

De fait, l'économie marocaine articule une pluralité de modes de production transcendant les divisions sectorielles agriculture/industrie/services et allant bien au-delà du dualisme économie moderne/économie traditionnelle. Historiquement, l'introduction du capitalisme sous le Protectorat ne s'est pas traduite par l'initialisation d'un processus de

dissolution des rapports sociaux traditionnels pouvant déboucher à terme sur des formes plus ou moins pures de capitalisme. Une telle évolution est, dans la perspective de Marx, propre aux sociétés ayant connu une transition endogène vers le capitalisme. En revanche, au sein des formations soumises à une impulsion extérieure (par la colonisation), la dynamique du capital est à l'origine d'un mouvement complexe de dissolution/conservation des rapports de production pré-capitalistes. Ce mouvement, qui dans la littérature critique du capitalisme explique le « procès du sous-développement », ne fait que se reproduire imprimant à chaque phase et à chaque société les logiques dominantes du développement capitaliste. Aujourd'hui, l'économie marocaine incorpore, outre les effets historiques du capitalisme (concurrentiel, monopoliste), ses condensations structurales et territoriales (mondialisation, capitalisme patrimonial, etc.). En termes de trajectoires, de tels effets de structure ne sont pas, loin s'en faut, irréversibles : les interactions qui en résultent avec les rapports sociaux traditionnels (et/ou non-capitalistes) ne manquent pas d'altérer, à leur tour, les « fonctionnements locaux du capital » (Aglietta, Brender, 1984) et d'induire des modalités *spécifiques, hybrides et* a-typiques d'organisation de la production.

Une analyse en termes de « variétés de capitalismes » (Hall et Soskise, 2002) peut faire ressortir, à une échelle plus réduite et micro-économique, la complexité des modes de production et la pluralité des arrangements (informels ou institutionnels) auxquelles les agents font recours de façon intentionnelle ou non.

En référence à la fois aux intuitions de Paul Pascon (1967) sur la *société composite* et à une conceptualisation issue de l'*économie des grandeurs* (Boltanski, Thévenot, 1991), l'enquête de terrain (El Aoufi, 2000) fait apparaître deux résultats essentiels :

– Une configuration hybride ou *composite* de l'entreprise au niveau de ses structures et de ses modes d'organisation et de gestion des ressources humaines. Il s'agit d'une articulation spécifique d'une pluralité de formes, de statuts et de modalités qui se définit à la fois par rapport aux « mondes sociaux » de l'entreprise et à son contexte extérieur.

– En termes de dominance, la forme *domestique* (en référence à l'économie des conventions) articule une série de *valeurs supérieures* qui s'incarnent à la fois dans :

(i) un système de relations de travail fondées sur le paternalisme, la dépendance et le clientélisme ;

(ii) une préférence pour l'investissement à court terme et la rentabilité immédiate ;

(iii) un objectif d'effort et d'implication imposé aux travailleurs.

La première *valeur supérieure* qui structure le modèle *domestique* (le patrimonialisme) acquiert une plus grande pondération en termes de paradigme de management, c'est-à-dire qu'elle constitue une caractéristique

à la fois dominante et déterminante. C'est, en effet, le caractère *domestique* de l'entreprise marocaine qui rend compte des limites en termes d'investissement, de productivité, de motivation et de qualité. L'hypothèse sous-jacente est que les limites liées à la productivité et aux normes de qualité prennent racine fondamentalement au sein du système prévalent de relations professionnelles et sont surdéterminées par les modes dominants de régulation des rapports sociaux au sein de l'entreprise.

3. Une trajectoire des conflits du travail…

Une mise en perspective historique des conflits du travail au Maroc (El Aoufi, 1992) met en évidence les *faits stylisés* suivants :

– Au cours des années soixante, une détente relative du marché du travail contribue à mettre l'objectif d'amélioration du revenu salarial en avant des luttes sociales. On a pu observer, sur cette période, un faible taux de chômage relatif combiné à un pouvoir d'achat quasiment préservé grâce à une maîtrise des comportements inflationnistes, c'est-à-dire un taux maintenu à des niveaux modérés inférieurs à 2 %. Au cours de cette période, les grèves portent de façon récurrente sur l'objectif de revalorisation des salaires.

– De 1974 à 1983, la tendance à l'aggravation des tensions sur le marché du travail ne va pas sans entraîner une articulation de la stratégie ouvrière autour de positions plutôt défensives : la préservation des « avantages acquis », notamment en matière de pouvoir d'achat. La tendance fait apparaître une montée du chômage concomitante avec un envol de l'inflation. Le mobile de la conflictualité semble avoir ainsi glissé vers la préservation du niveau de salaire réel ou le maintien du pouvoir d'achat, car sur cette période le taux d'inflation progresse plus rapidement que les revalorisations observées en matière salariale.

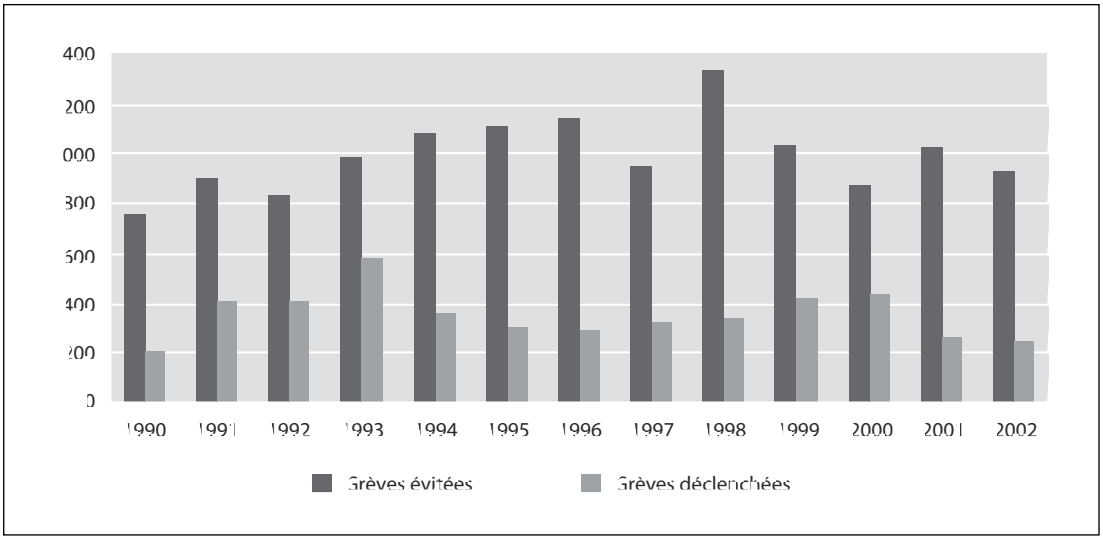
– En 1983, un point d'inflexion dans cette tendance est opéré avec la mise en œuvre du Programme d'ajustement structurel (PAS). La flexibilité de fait, induite par la crise, engendre à la fois une réactivation des luttes sociales et une redéfinition des objectifs stratégiques des partenaires sociaux. Le maintien de l'emploi et le principe de négociation deviennent des enjeux majeurs de la codification du travail impliquant une nouvelle approche de la conflictualité sociale. A partir de 1986 en particulier, on relève, parallèlement au recul de l'emploi, une extension du chômage à l'ensemble des catégories sociales, en particulier aux jeunes diplômés et aux femmes.

– Les années quatre-vingt-dix enregistrent une prolongation de la tendance jusqu'en 1995 puis un retournement brutal du cycle du conflit dû à l'impact provoqué par la Déclaration commune du 1er août 1996 entre le gouvernement, la Confédération générale des entreprises du Maroc (CGEM) et les centrales syndicales.

De ce qui précède il ressort que l'hypothèse de l'existence d'un cycle économique et politique régissant la conflictualité au Maroc est loin d'être irréaliste, même s'il faut rappeler que la notion de cycle économique et politique, redevable à Michael Kalecki (1943), a été appliquée aux régularités internationales associées aux années soixante.

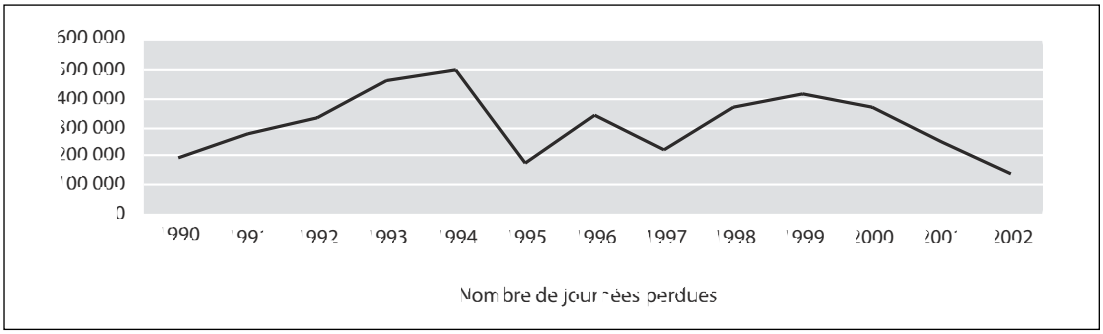
Il convient de souligner, pour mieux préciser le périmètre de la présente analyse, qu'une pleine compréhension de la conflictualité sociale suppose une prise en compte d'une triple perspective liée au processus d'organisation de l'ensemble des composantes du système des relations professionnelles au Maroc – dont on sait qu'il s'est profondément transformé depuis l'indépendance jusqu'à l'adoption le 30 avril 2003, après d'âpres débats, du nouveau code du travail : la « transition démocratique » opérée depuis notamment l'Alternance politique (avènement en 1998 du gouvernement Abderrahmane Youssoufi), l'ouverture économique amorcée par la mise en œuvre du PAS et poursuivie depuis par le programme de mise à niveau et, enfin, l'élaboration d'un cadre institutionnel négocié par les partenaires sociaux régissant les relations du travail (Accord du 1er août 1996, Accord du 23 avril 2001 et Accord du 30 avril 2003). C'est par rapport à cette évolution politique, économique et institutionnelle qu'il convient de rendre compte de la propension des acteurs sociaux à privilégier, tout au long de la période d'indépendance, la logique de confrontation à celle de négociation.

Graphique 1
Evolution des conflits collectifs depuis 1990
(secteur industrie, commerce et services)



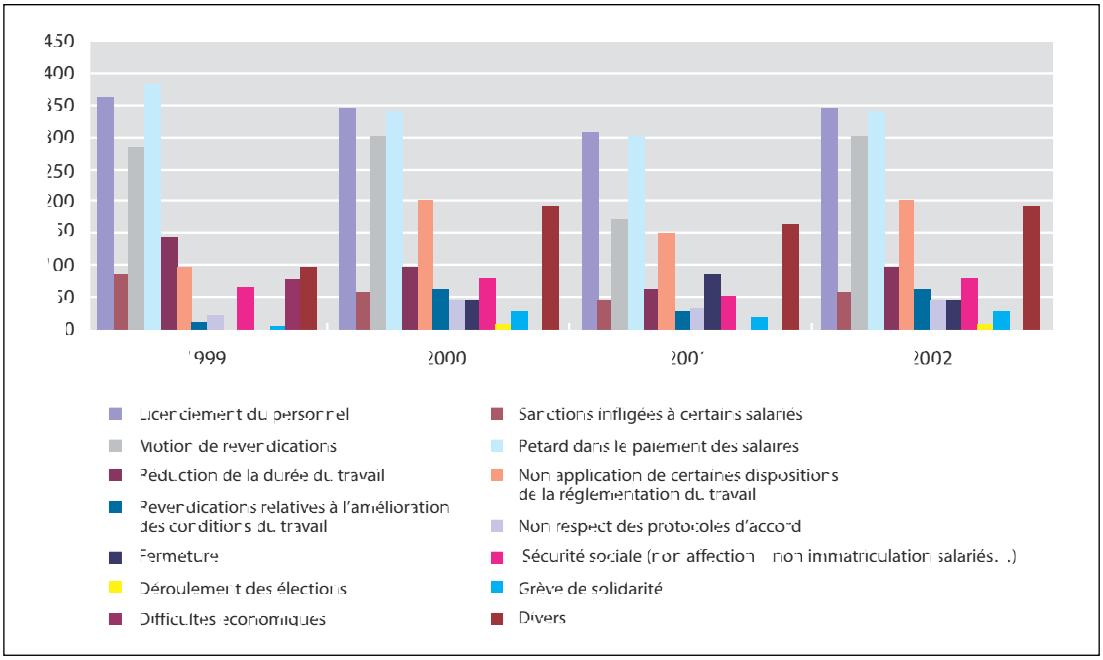
Source : Ministère de l'Emploi, direction du Travail.

Graphique 2
Evolution du nombre de journées perdues
(secteur industrie, commerce et services)



Source : Ministère de l'Emploi, direction du Travail.

Graphique 3
Motifs des conflits depuis 1999



Source : Ministère de l'Emploi, direction du Travail.

4. ... fondée sur une logique de défection

Comme l'écrit Jean-Daniel Reynaud (1999, p. 235) : « Le conflit ouvert, comme la négociation, oblige à formuler des revendications (ou des objectifs)

explicites. Tous deux obligent aussi à introduire une cohérence, au moins partielle, à la rationaliser, à en offrir une justification. […] Le conflit oblige à rechercher et à formuler une définition commune et mutuellement acceptable de son enjeu. La négociation découvre ou invente des points de convergence des attentes mutuelles. »

Les conflits sociaux sont souvent l'occasion de l'expression de violence : « Il y a violence quand, dans une situation d'interaction […] plusieurs acteurs agissent de manière directe ou indirecte, massée ou distribuée, en portant atteinte à un ou plusieurs autres à des degrés variables soit dans leur intégrité physique, soit dans leur intégrité morale, soit dans leurs possessions, soit dans leurs participations symboliques (Y. Michaud cité dans Sirot, 2002). »

Stéphane Sirot, dans son histoire de la grève en France, distingue trois âges dans les conflits (p. 163 et suiv.) : un premier âge, le plus agité, dans lequel le monde ouvrier est marginalisé et où « il arrive que sa colère éclate tandis que la force publique est souvent intransigeante ». C'est une période où les bris de machine ne sont pas rares, en réponse à une baisse des salaires par exemple. Un deuxième âge marque l'étiolement des violences et de leur caractère éruptif : une partie non négligeable de la violence s'exprime, par exemple, dans des altercations entre grévistes et non-grévistes. Le troisième âge de la grève, après la Seconde Guerre mondiale, voit le déclin de la violence se poursuivre, avec une montée de sa composante symbolique correspondant à la montée en puissance de l'opinion publique : « La violence, si elle peut attirer l'attention, risque aussi d'indisposer la société qui accorde à l'Etat la légitimité du recours à l'action brutale et tend à condamner ceux qui en usent en dehors de ses structures d'expression institutionnelles. »

La violence vient bousculer les règles habituelles du jeu entre les protagonistes. Mais elle peut aussi s'inscrire dans un jeu à un niveau plus général, notamment lorsqu'il s'agit d'attirer l'attention du public ou d'obtenir une législation contre telle ou telle activité (voir les conflits récents en France sur les intermittents du spectacle occupant un plateau de télévision).

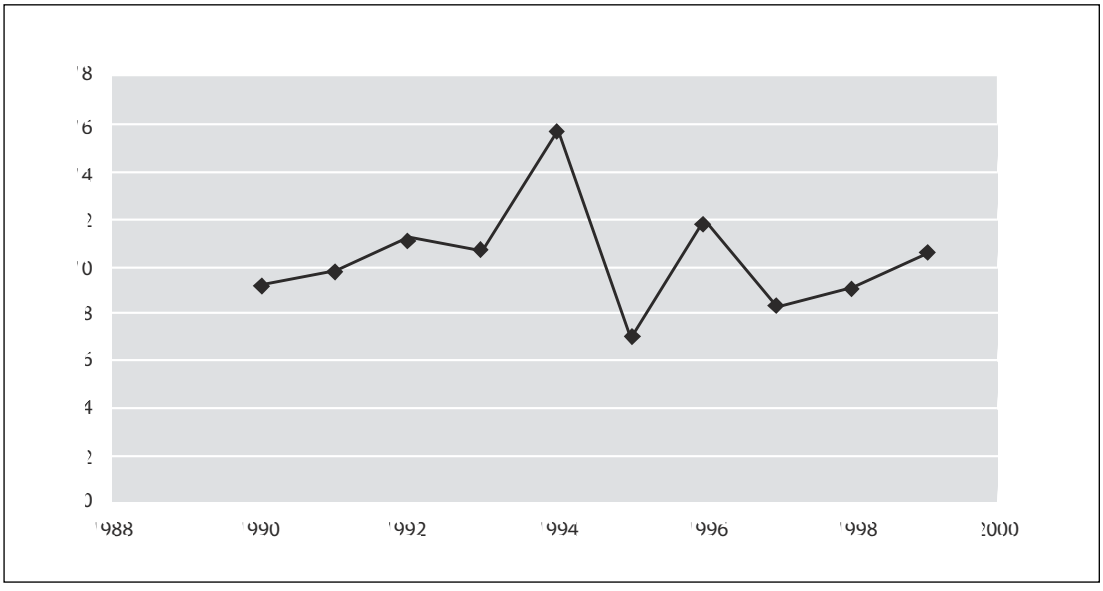
Au Maroc, plusieurs indicateurs permettent de mettre en avant l'hypothèse de la défection (au sens de *Exit* de Hirschman, 1970) comme logique prévalente (taille des grèves, leur durée, leur intensité, etc.). Les processus liés, dans les années quatre-vingt-dix, au programme ample des privatisations, en favorisant au sein des entreprises les modalités de gestion flexibles des ressources humaines, ont mis en évidence à la fois l'incomplétude du droit face aux évolutions de la relation de travail (la législation du travail date pour l'essentiel du protectorat) et son ineffectivité ou inapplication en raison de l'importance prise par le secteur informel dans la détermination des procédures dominantes en matière de management du travail et, au-delà, de son rôle dans la désinstitutionnalisation du rapport salarial.

Dès lors, pour les centrales syndicales, faire de la négociation un principe obligatoire et instituer un traitement juridictionnel des conflits suppose

le dépassement de la logique substantielle par la règle procédurale, car réhabiliter le droit c'est en somme réhabiliter les dispositifs d'organisation et de coordination de la relation de travail et, au-delà, fonder dans des formes institutionnelles les stratégies de coopération des partenaires sociaux. L'arbitrage des conflits peut être un arbitrage privé, mais il suppose un principe de *confiance* impliquant à son tour l'existence d'institutions de négociation et de veille sociale. Cette dernière institution requiert des outils organisationnels que les entreprises marocaines ne semblent guère posséder ou maîtriser.

Pour interpréter ces phénomènes qui relèvent des interactions des partenaires sociaux dans un contexte marqué à la fois par des contraintes économiques internes et externes et par une tension autour de la réforme du droit du travail, une première approche peut être faite à partir de la théorie des jeux. L'intérêt de cette approche est de contraindre à préciser les règles du jeu, les motivations des acteurs, les informations dont les uns et les autres disposent, l'horizon temporel dans lequel se prennent les décisions. Une de ses limites, cependant, réside dans le fait que l'approche en termes stratégiques semble ignorer la problématique des *interprétations* et des *justifications* des acteurs. Cette dernière perspective s'avère plus pertinente pour appréhender les différentes modalités de l'action en fonction des situations critiques ou des *épreuves* dans lesquelles sont engagés les partenaires sociaux (Boltanski et Thévenot, 1991 ; Chateauraynaud, 1991).

Graphique 4
Durée moyenne des grèves *(en jours par gréviste)*



Source : Ministère de l'Emploi, direction du Travail.

5. Epreuves critiques

Il s'agit d'analyser les différentes postures des partenaires sociaux impliqués dans une épreuve critique et de proposer une typologie générale des conflits collectifs.

Les épreuves, ayant fait l'objet d'enquêtes croisées, correspondent à des registres différents et semblent suffisamment représentatives de la variété des situations récurrentes de conflits collectifs afin de pouvoir autoriser une première esquisse des logiques d'action des partenaires sociaux en relation avec les configurations sociales de l'entreprise marocaine (El Aoufi, 2000). Fondée sur un protocole d'enquête privilégiant les épreuves critiques et leur qualification, l'approche est centrée plus sur l'*interprétation* des processus conflictuels, des mobiles et des jeux de *justifications* des acteurs que sur la recherche de la validation de la « factualité » des faits et des actions.

Tableau 1
Conflits collectifs avec sit-in (1998-2000)

Ville ou région	Nom de la société	Nombre de grévistes	Effectif global	Appartenance syndicale	Date de début du conflit
Béni-Mellal	Société ICOZ	460	465	CDT	2/1/1998
Casa-Anfa	9 établissements sous-traitants de LYDEC	850	1 200	UMT	12/1/2000
Casa-H. Mohammadi Aïn Sbaâ	Tannerie du Maroc	120	203	UGTM	31/5/1999
Mohammedia	4 sociétés de LYDEC SICATEL	104 120	104 120	UMT CDT	12/1/2000 Juin 1999
Skhirat/Témara	Société AVITEMA	40	120	UMT	6/9/1999
Khémisset	Oulmès Sidi Ali	300	300	CDT	19/1/2000
Fès	Société AZITEX	505	505	UMT	Début 1999
Meknès	Société SIBOS Société SICOCHEMS	635 635	530 530	CDT CDT	Avril 1999 1999
Rabat	Moulins du Littoral	55	55	UMT	Sept. 1998
Khouribga	Société FERTIMA	48	74	UGTM	24/1/2000
Marrakech-Menara	Sté Marocaine des indutries alimentaires	112	519	UGTM	26/1/2000

Source : Ministère de l'Emploi (2000).

Epreuve 1 : ICOZ (1997-1998) : privatisation sans repreneur privé pertinent

L'épreuve est typique d'une forme de *privatisation sans repreneur privé pertinent.* Elle renvoie, au-delà, à la faiblesse structurelle du secteur privé, à l'étroitesse de sa base financière, aux limites de ses compétences en matière de management.

Créée en 1974, ICOZ (Industrie cotonnière d'Oued Zem) est alors une société au capital social appartenant à hauteur de 94,7 % à l'ODI (Office pour le développement industriel). Les trois sociétés repreneuses ont connu, dès 1997, une série de difficultés liées au maintien des niveaux d'activité et ont dû procéder à des ajustements d'effectifs et de maîtrise de la masse salariale (fermeture d'une unité sur quatre et mise au chômage technique de 500 salariés environ).

Le 11 mars 1997, le responsable de l'usine Icoz à Kasbat Tadla déclare, dans sa lettre au gouverneur de Béni-Mellal, la société en "situation d'arrêt pour des raisons techniques" et procède à la fermeture de l'usine avant l'obtention de l'autorisation administrative préalable, donnant lieu à une poursuite en justice de la société par le ministère de l'Emploi pour cause de "fermeture illégale" de l'usine. Le conflit atteint un point d'irréversibilité lorsque la violence suspend un processus à peine amorcé de négociation non structurée. Afin de mettre un terme à l'occupation de l'usine par les salariés, la direction fait appel à une société privée de gardiennage qui a procédé à l'évacuation des locaux par la force. Prenant très vite une dimension dépassant le périmètre de l'usine pour se transformer en mouvement social spontané et dégénérer en affrontement entre les autorités et les vigiles, l'épisode est inédit dans la mesure où, pour la première fois dans un conflit, une société recourt à des agents privés pour « rétablir l'ordre », le monopole de la « violence légitime » étant, en général, du ressort des pouvoirs publics.

La séquence de la violence pose, dans la plupart des épreuves critiques, la question de l'imputation de responsabilité. Selon la direction d'Icoz, le licenciement du délégué du personnel et secrétaire général du syndicat Icoz (CDT) a pour motifs l'« occupation illégale des locaux de l'usine », l'« atteinte » et l'« entrave à la liberté du travail », des « actes de sabotage » (lettre adressée le 11 mai 1998 par la société au délégué du personnel). Ces motifs, selon la lettre, « constituent des fautes graves conformément à la législation marocaine du travail en vigueur et notamment à l'article VI du statut-type ».

Pour les salariés, il y eut à l'origine de l'escalade le « non-respect par la société du cahier des charges » et une « mauvaise gestion » se traduisant par une annulation de l'investissement prévu, le licenciement de cadres supérieurs, une réduction de la production justifiée par les difficultés d'approvisionnement en matières premières, le recours au marché noir pour écouler la production, etc.

La place centrale qu'occupe l'usine comme activité principale au sein de la région (elle emploie plus de 500 salariés) explique la focalisation des pouvoirs publics de l'ensemble des équilibres et des intérêts des différentes parties prenantes ou « détenteurs d'enjeux » ainsi que leur implication dans l'élaboration d'un compromis assurant la survie de l'usine et le maintien de l'emploi. L'épreuve fut en effet à l'origine d'un manque à gagner de l'ordre de 300 000 Dh par an depuis 1995, et les dettes cumulées de la société, dues à la commune, atteignirent 2 789 066 Dh.

Epreuve 2 : Jbel Aouam (1995) : propriété publique/exploitation privée

Il s'agit d'un type d'épreuve mettant en jeu une dispute sur la dualité *droits de propriété publique – droits d'exploitation privée*. Deux régimes de justification sont en présence :

– Pour le gouvernement, le problème concerne une société privée en situation de dépôt de bilan et relève par conséquent du droit privé.

– Les représentants des travailleurs font prévaloir, quant à eux, deux arguments. Un argument juridique et institutionnel d'abord : la responsabilité de l'Etat est fondée sur le fait que les centres miniers sont propriété publique et que leur exploitation est soumise au contrôle public. L'argument de justice sociale, ensuite, dans la mesure où l'activité polarise l'ensemble de la population de la région.

Au premier stade de l'épreuve, six possibilités sont passées en revue :
– la poursuite de la procédure de liquidation judiciaire ;
– l'exploitation de la mine par un investisseur privé ;
– l'exploitation de la mine par l'Office pour le développement industriel ;
– l'exploitation de la mine par les collectivités locales concernées avec une assistance technique fournie par l'ODI ;
– l'exploitation de la mine par les salariés avec un appui de l'ODI ;
– la fermeture définitive de la mine avec détermination d'une indemnité complémentaire au cas où le produit de la vente ne couvrirait pas la totalité des indemnisations dues aux salariés.

Le conflit de Jbel Aouam fut soumis au Conseil consultatif du dialogue social (CCDS) le 8 août 1995 qui consacra sept réunions, du 9 août 1995 au 22 janvier 1996, à l'élaboration d'une « solution à la fois juridique et sociale » aux problèmes engendrés par l'arrêt de l'exploitation de la mine. L'objectif de maintien de l'emploi, correspondant à un arrangement espéré à la fois par les salariés et les pouvoirs publics, ne fut cependant atteint que lorsque l'épreuve s'installa dans le cycle récurrent de la violence : fermeture de la mine/occupation du site/desserrement de la grève par le recours à une main-d'œuvre de remplacement/actes de sabotage, etc. C'est autour de la problématique des modalités de re-transfert des droits d'exploitation que le Conseil a tenté d'engager les négociations en posant dans l'appel d'offre (décembre 1995) la condition de maintien de l'emploi : 314 salariés dont 60 à titre de travailleurs temporaires, les effectifs devant atteindre 393 salariés en 2000.

Un tel arrangement (privatisation sans licenciement) est sans précédent et n'a sans doute pas été rendu possible par la simple mise en œuvre de la norme juridique (la loi de 1989 sur les privatisations stipulant la sauvegarde de l'emploi comme condition essentielle), nombre de privatisations en effet se sont accompagnées d'ajustements plus ou moins amples d'effectifs. C'est l'objectif d'équilibre social (comme bien supérieur) mis en danger par l'ouverture du cycle de violence sur le site qui a justifié la « montée » de l'épreuve de la sphère locale et privée vers la sphère nationale et publique et

le traitement de faveur, en l'occurrence politique, qui lui a été réservé. Mais la « montée » des conflits collectifs vers le « centre », outre qu'elle correspond à une stratégie intentionnelle des acteurs (les syndicats de travailleurs) cherchant à rendre visible le conflit en l'inscrivant dans un périmètre national, c'est-à-dire politique, prend également appui sur la défaillance des structures et des dispositifs décentralisés de résolution des conflits du travail.

Epreuve 3 : Oulmès Sidi Ali (1999) : principe domestique et « violence légitime »

Selon une enquête menée par le journal *l'Economiste* (31 janvier 2000), le mobile profond de la grève déclenchée à Oulmès-Sidi Ali (unité de mise en bouteille des eaux de Sidi Ali et d'Oulmès) dépasse le simple conflit social et trouve ses « origines dans le tribalisme nourri par la concurrence entre « clans » politiques » (voir encadré).

Le 11 décembre 1999, sur 14 temporaires qui devaient rejoindre l'usine (340 salariés dont 2/3 temporaires) après 15 jours d'arrêt conventionnel, la direction décide de n'en reprendre que 8 : « La saisonnalité de notre activité motive cette décision. La période décembre-février a toujours constitué une basse saison pour les ventes des eaux minérales et les effectifs sont généralement réduits en cette période (directeur de l'usine). » Le bureau syndical régional de la CDT, auquel est affilié celui de l'entreprise, reproche à la direction de ne l'avoir pas associé à cette décision. « Le jour même, poursuit le directeur de l'entreprise, une quarantaine d'ouvriers à majorité temporaires envahissent l'usine. La voie publique menant à l'entreprise est également bloquée par les camions dont les chauffeurs se sont joints au mouvement. »

Pour la direction, en l'absence d'un avis de grève, les ouvriers étaient en situation d'occupation illégale de l'usine et d'entrave à la liberté du travail : « Une partie des permanents n'a jamais adhéré au mouvement, mais sous l'effet de menaces adressées à leurs familles, ils n'ont pas pu rejoindre leur poste. » Cette version est contestée par la CDT qui précise que « les ouvriers étaient retenus à l'intérieur des locaux ». En dépit de l'ordre du procureur du Roi de libérer la voie publique, les camions des chauffeurs en grève continuent de bloquer la route. A l'intérieur de l'usine, deux camions chargés, appartenant à des dépositaires de la marque Oulmès et Sidi Ali, sont immobilisés. Les syndicalistes affirment : « Nous n'interdisons pas leur sortie, mais nous ne pouvons garantir leur sécurité. » « En signe de protestation, l'administrateur-délégué de l'entreprise n'a pas voulu assister à la dernière réunion entre le gouverneur, le bureau exécutif de la CDT et le directeur du travail au ministère de l'Emploi » indique un syndicaliste. Ce jour-là devait être signé un protocole d'accord entre les différentes parties. Les salariés revendiquent « la réintégration des six ouvriers à l'origine du conflit, le paiement des salaires pour la période de grève et une augmentation des salaires ». « Ces conditions ne sont pas acceptables » du point de vue de la direction qui réclame « la liberté de travail et la sécurité des ouvriers qui sont prêts à reprendre leur poste ». Le processus de négociation (non structurée) est interrompu.

Le 16 décembre, 200 gendarmes et membres des forces auxiliaires interviennent pour « libérer la voie publique et garantir la liberté du travail ». C'est l'accrochage : « Des jets de pierre d'un côté, des coups de feu en l'air et des bombes à lacrymogène de l'autre. La population de Tarmilet a même dressé des barrages sur la route menant au village. Résultat de l'émeute : 30 gendarmes blessés, un gréviste hospitalisé et une dizaine de voitures endommagées. Des arrestations ont alors été opérées et se sont soldées par l'emprisonnement, après jugement, d'un ouvrier et de ses deux frères. » (*L'Economiste*, déjà cité.)

Un conflit (social) peut en cacher d'autres (politique et/ou tribal)

Pour comprendre la situation d'anarchie que vit le village de Tarmilet, il est nécessaire de remonter aux élections de 1997. A cette date, « l'ex-directeur de l'usine s'était présenté comme candidat sous les couleurs du Mouvement Populaire. Son concurrent était l'un de ses ouvriers affiliés à l'USFP ». La campagne électorale de ce dernier parti ciblait les ouvriers. Le message de la campagne était donc « vous êtes exploités, votez pour nous. Nous vous rendrons vos droits ». Selon des observateurs, la campagne du MP, quant à elle, visait les affinités tribales. Les urnes ont été favorables à l'USFP et l'ouvrier a battu son directeur. S'en est suivie la création du bureau syndical affilié à la CDT (4) au moment où le candidat du MP n'était plus à la tête de l'usine.

Les observateurs ajoutent même que les deux parties font de cette grève leur cheval de bataille pour préparer les prochaines élections dans une commune riche en ressources financières (elle a sa part sur les bouteilles), mais toujours pauvre en infrastructures. Ainsi « le MP axe sa stratégie sur l'appartenance à la région, nourrissant ainsi les réflexes du tribalisme ». Ce discours trouve un écho favorable chez une large frange de la population qui considère l'eau des sources de Sidi Ali et Oulmès sa propriété et appelle à « l'exclusion des étrangers ». Pour sa part, M. Ouzine Ahardanne, fils du célèbre homme politique et député de la région, considère que « le mal vient du syndicat qui surchauffe la situation ». Toutefois, il reconnaît « avoir soutenu au début la position des ouvriers avant de prendre connaissance de leurs revendications. Mais je considère aujourd'hui que leur position ne tient pas la route ».

Le soir même de l'accrochage, M. El-mahjoubi Ahardane et son fils se sont présentés à une réunion entre le gouverneur et la CDT. Les représentants de cette dernière se retirèrent à l'arrivée du secrétaire du MP. « M. Ahardane voulait gagner la sympathie des travailleurs. Ses propos l'ont trahi : qu'est-ce que vous avez fait à ma tribu ? avait-il demandé au gouverneur », raconte le secrétaire du Bureau de la CDT à Khemisset. Pourtant, M. Ahardane et son fils sont respectivement président communal et député de la région. Les résultats de cette exclusion mutuelle sont aujourd'hui le maintien du chaos.

Source : Anis Maghri, *l'Economiste*, lundi 31 janvier 2000.

Epreuve 4 : Lydec (2000) : une double subordination

Le sit-in de protestation à la Lydec (Lyonnaise de Casablanca) commence le 12 janvier 2000 (occupation du siège de la société et de la devanture de quelques délégations). Il est organisé par les employés (quelque 800 agents en régie) de sept sociétés sous-traitantes liées à la Lydec par des conventions qui réclament leur intégration à cette dernière. Un gréviste : « Les patrons sont individualistes et ne pensent qu'en fonction des bénéfices qu'ils peuvent réaliser. Alors quand on descend dans la rue, ils nous accusent d'être responsables de la perturbation de la bonne marche de ce service public. » « Les salariés de ces entreprises prestataires de services qui exécutent des marchés pour la Lydec ne bénéficient d'aucune couverture sociale, ni d'indemnisation. En cas d'accident du travail, ils n'ont droit à aucune réparation morale ou matérielle, ce qui se répercute négativement sur la qualité des prestations. » Le directeur de la communication de la Lydec : « Nous avons exigé des entreprises sous-traitantes de se conformer à la législation du travail pour gérer ce personnel. C'est ainsi que ces personnes ont pu être affiliées à la CNSS, bénéficier de congés annuels, d'une police d'assurance et de prise en compte des heures supplémentaires effectuées. On les a également invités à fournir au personnel des casques de protection, des blouses de travail et d'autres équipements vestimentaires. »

Selon la direction des ressources humaines de la société : « Les grévistes entendent mettre la pression sur la société pour obtenir gain de cause : depuis le 12 janvier quelque 40 à 50 incidents et actes de sabotage ont eu lieu. Les actions d'éclat des commandos de choc des grévistes visent essentiellement la fermeture des vannes d'alimentation et le blocage des équipes d'intervention. » Par ailleurs « leurs revendications sont trop exagérées. La preuve : ils ont demandé, lors de la réunion de mardi, de bénéficier d'un statut similaire à celui des statutaires de l'ONE ou à la régie de Tanger. Ils ont également réclamé des choses inacceptables, telles une prime de 500 Dh pour le logement, la même prime pour la scolarisation de leurs enfants ainsi que la couverture médicale et la titularisation à la Lydec qui n'a jamais été leur employeur ».

Sur la relation de subordination juridique des salariés, la Lydec affirme « être la victime d'un conflit opposant ses propres prestataires de services, notamment Saabe (entreprise de génie civil et bâtiment) et Socateb (spécialisée dans les terrassements, le bâtiment et l'exploitation des carrières) et les ouvriers qu'ils lui fournissent. Pour les deux prestataires, les ouvriers ne leur « appartiennent pas », « ce sont des ouvriers en régie qui travaillaient déjà avec la RAD ». Pour preuve : « Aucun employé n'est venu nous demander des comptes. » Les représentants des ouvriers (affiliés à l'UMT) confirment cette thèse : « Les ouvriers sont directement liés à la Lydec qui leur établit des bulletins de paie, programme leurs congés et prend soin d'établir des fiches de renseignements individuelles pour chaque employé.

Mieux, tout le matériel et les véhicules utilisés dans le cadre de leur travail lui appartiennent. » « La Lyonnaise ne les envoie chez les prestataires que pour éviter les demandes de réintégration, alors que certains accumulent 30 ans de service. En contrepartie, ces prestataires ne leur servent que 7,98 Dh/heure sur les 15,40 Dh qu'ils négocient ».

Le changement introduit par le modèle de gestion déléguée dans la relation de subordination du travail est vécu par les salariés comme une forme de précarisation : « On refuse qu'on nous vende comme une marchandise aux sociétés prestataires de services. Nous accomplissons les mêmes tâches que celles effectuées par les titulaires. Alors il n'est plus question de nous considérer comme des agents temporaires. » « Depuis la signature de la convention de concession en 1997, les conditions de travail se sont détériorées. La Lydec a procédé à la création de certaines sociétés de sous-traitance pour se débarrasser de ses salariés temporaires dont des dizaines sont là depuis 20 ans au moins. » Le directeur des ressources humaines : « On ne peut pas et on ne veut pas se substituer à l'inspecteur du travail, mais nous disposons d'un droit de regard sur les sociétés qui exécutent nos marchés pour les encourager à respecter les droits sociaux de leurs salariés. »

Le processus de négociation s'est déroulé en trois phases :

(i) Recherche d'un arrangement (25 décembre 1999) fondé sur la perception des acteurs de la nécessité de négocier pour désamorcer l'épreuve critique. La négociation de la négociation s'effectue dans un climat de défiance, l'administration de la Lydec ne voulant reconnaître ni la légitimité des représentants des salariés ni les revendications qu'ils portent. La poursuite d'un arrangement achoppe d'entrée de jeu sur le « non-négociable » : la titularisation des travailleurs. Une condition justifiant, du point de vue de la direction, le recours à la « valeur normative » de sa position comme ressource de pouvoir. Le refus de soumission à un « objectif commun » débouche, le 12 janvier 1999, sur l'épreuve de la grève avec fermeture des grilles d'entrée et occupation des délégations de la Lydec à Casablanca (Anfa, Ben Msik, Aïn Sbaâ). Comme dans la plupart des cas, les pouvoirs publics interviennent une fois mise en œuvre l'épreuve critique et tentent de ré-enclencher la procédure de négociation (sept réunions avec la direction de la Lydec et quatre avec les sociétés prestataires).

Au cours de la phase préliminaire, la direction cherche à convaincre les sociétés prestataires de se conformer à la législation du travail en vigueur (paiement des salaires, congés, affiliation à la CNSS, ancienneté, etc.). Les sociétés prestataires demandent en contrepartie à la Lydec de réviser les termes du marché et de les considérer comme des prestataires exclusifs.

(ii) Une seconde réunion de marchandage débouche sur une exacerbation de l'épreuve et le glissement de la négociation vers le modèle distributif (vouloir être gagnant pour ne pas être perdant). Le rapport de force devient favorable aux salariés après vingt jours de grève et d'occupation perturbant sérieusement l'activité de la Lydec et portant préjudice à ses intérêts. Le dénouement est,

dans ce cas aussi, d'origine politique, confirmant l'hypothèse de la "raison sécuritaire" lorsque l'épreuve atteint un seuil critique et constitue une menace pour la stabilité (visite du Roi à Casablanca le 6 février 2000).

(iii) Un protocole d'accord a été enfin conclu le 5 février 2000 portant sur la prime d'ancienneté, les indemnités de transport et d'équipement vestimentaire, « l'engagement de toutes les parties à coopérer au service du développement de la société et à améliorer la situation matérielle et morale du personnel » et « l'engagement des employeurs à appliquer les clauses de l'accord signé entre les différentes parties le 13 mai 1999 ». Ce dernier point témoigne à la fois du caractère cumulatif des mobiles de la dispute et de l'existence de logiques de défection (on conclut un accord stipulant l'application d'un accord précédent).

Epreuve 5 : Avitema (1999) : anomie légale

L'épreuve met en évidence une configuration de gestion des relations professionnelles, dominante notamment dans les PME, correspondant au modèle *domestique* fondé sur l'*anomie légale* et en particulier sur l'aversion au « risque syndical ».

La société Avitema de production et de commercialisation d'œufs a été créée en 1985 et emploie environ 200 salariés avec cinq unités de production. L'épreuve a commencé le 8 mai 1999 à la suite de l'élection d'un bureau syndical affilié à l'UMT. Selon les syndicalistes « le patron n'a pas pu se faire à cette nouvelle situation : au lieu de composer avec ce nouveau-né et le considérer comme un facteur de progrès économique et social, y compris pour son entreprise, il n'y a vu qu'un intrus gênant pour la surexploitation des travailleurs source de ses énormes profits et de sa prospérité à grande vitesse ». Les témoignages recueillis décrivent le processus dans les termes suivants :

(i) « Dès le 11 mai, c'est-à-dire trois jours après la constitution du bureau syndical par une agression physique violente du patron lui-même dans son bureau ce fut la guerre déclarée au syndicat contre le secrétaire général du syndicat qu'il a remis à la police qui l'a gardé dans ses locaux jusqu'à l'intervention de l'union régionale du syndicat et de la section locale de l'Association marocaine des droits de l'homme. »

(ii) « Après cette agression le patron a révoqué l'ensemble des membres du bureau syndical. Les travailleurs se sont contentés de protester en portant le brassard sur le bras, mais en vain. Alors ils ont annoncé et entamé la première grève de 48 heures pour le 19 et le 20 mai. »

(iii) Le 20 mai un protocole d'accord est conclu entre le syndicat UMT et le représentant du patron sous l'égide du délégué provincial du ministère de l'Emploi sur une série d'engagements :

– application de la législation du travail en vigueur ;
– réintégration de tous les travailleurs révoqués ;
– engagement des deux parties à recourir au dialogue pour régler les problèmes sans recours à la violence.

(iv) « Le patron n'a pas attendu 24 heures pour violer l'accord en refusant de réintégrer certains travailleurs et en eu embauchant d'autres, ce qui a donné lieu à d'autres grèves, notamment celle qui a débuté le 12 août pour se terminer le 27 août par un protocole d'accord conclu le même jour au terme de plusieurs réunions dont deux sous l'égide du Gouverneur et du Secrétaire général de la Province ». « Il faut dire qu'on aurait pu parvenir facilement et rapidement à un accord si les autorités locales et le ministère de l'Emploi avaient observé une attitude ferme quant à l'application de la législation du travail. Au contraire, tout au long des négociations les autorités ont montré une souplesse douteuse à l'égard des violations criantes de la législation du travail par le patron. »

(v) « Alors que les travailleurs devaient reprendre le travail le 1er septembre, le patron procède à l'embauche de nouveaux salariés et affecte les travailleurs syndiqués à des postes ne correspondant nullement à leurs qualifications et spécialisations. D'autres salariés ont été tout simplement empêchés de reprendre leur travail. Les autorités locales ont été alertées pour veiller au respect des accords conclus, mais sans résultat. »

(vi) « Les travailleurs se sont alors réunis et ont décidé de faire face à l'arbitraire et au fait accompli en déclenchant une grève ouverte à partir du 1er septembre. »

(vii) « Le 2 septembre, le patron accompagné par une bande de briseurs de grève armés de bâtons, le caïd et trois membres des forces auxiliaires agressent les grévistes. Par la suite les gendarmes et les forces auxiliaires arrivés en renfort sont intervenus pour terminer la besogne. » « Résultat : 21 syndicalistes dont 7 femmes ont été arrêtés et incarcérés, une vingtaine de salariés, dont une femme, ont été séquestrés à l'intérieur de l'unité de production et, mains et pieds liés, soumis à une bastonnade. »

Le cas Avitema est représentatif d'une situation de « déconnexion légale », l'entreprise n'appliquant en effet que partiellement le code du travail en matière de salaire minimum (28,5 Dh au lieu de 41,36 Dh par jour pour le salaire minimum agricole garanti et 47 Dh contre 64 pour le salaire minimum industriel), de prime d'ancienneté, de carte de travail et de bulletin de paye, de durée légale du travail, de jours de repos hebdomadaire, de fêtes nationales et religieuses chômées et payées, de congés annuels, de respect des conditions d'hygiène et de sécurité, d'accidents du travail et de maladies professionnelles, d'affiliation à la Caisse nationale de sécurité sociale, etc.

Se traduisant par une aversion pour l'action syndicale, le comportement de l'employeur peut souvent bénéficier de la « souplesse douteuse » des autorités locales qui, outre les relations de clientélisme que l'employeur parvient à tisser avec les sphères du pouvoir aux niveaux local et national, poursuivent l'objectif de paix sociale impliquant la préservation d'un niveau stable de l'emploi.

Tableau 2

Taxonomie des épreuves critiques

Epreuve	Objet de l'épreuve	Mobile(s) de tension	Points focaux	Jeu de justification (employeur)	Jeu de justification (salarié)	Qualification de l'épreuve critique
Icoz	Privatisation	Ajustement d'effectifs	Occupation des lieux de travail Licenciement	Problèmes d'approvisionnement Sureffectifs	Repreneur non pertinent Problèmes de management	Privatisation sans repreneur pertinent
Jbel Aouam	Reconversion du site	Fermeture du site minier (unique activité de la région) Incertitude sur l'avenir	Occupation des lieux de travail Entrave à la liberté du travail Actes de sabotage	Droits d'exploitation privée	Droits de propriété publique	Double subordination juridique du travail
Oulmès Sidi Ali	Ajustement d'effectifs	Licenciement de temporaires Epreuve dans l'épreuve (implicite)	Occupation des lieux de travail Entrave à la liberté du travail Licenciement	Activité saisonnière Travail temporaire	Licenciements sans préavis	Epreuve critique liée à des grandeurs domestiques (tribales) Epreuve dans l'épreuve
Lydec	Gestion déléguée – sous-traitance de main-d'œuvre	Imputation de responsabilité	Réintégration… … et titularisation de salariés	Salariés subordonnés au prestataire Principe de contrat	Salariés subordonnés à la société Principe de statut	Epreuve critique liée à une double subordination (gestion déléguée)
Avitema	Présence syndicale	Organisation des travailleurs	Application de la législation du travail Réintégration de salariés Concurrence	Motivations extra-professionnelles du bureau syndical	Anti-syndicalisme primaire du patron Connivence patronat-autorités locales	Epreuve critique liée à l'anomie légale et à l'aversion pour le syndicat

Dans la même optique, la figure générique de patron mise en évidence par le déroulement de l'épreuve critique n'est pas sans rappeler la métaphore de *margoulin* décrite par René Gallissot dans son analyse du patronat européen au Maroc sous le protectorat (Gallissot, 1964 ; El Aoufi, 2000). C'est en référence implicite à l'argument de compétitivité et de concurrence (on y reviendra) que se justifie, aux yeux des employeurs, le recours à des formes de flexibilité du travail. Dans la même perspective, les tensions sur le marché du travail tendent à constituer une source de pouvoir entre les mains des employeurs leur permettant de peser sur l'action syndicale et de rompre, ainsi, les liens organiques entre les salariés et les syndicats, ces derniers ne constituant plus une protection pour les premiers, au contraire.

6. La théorie des jeux dans ses limites

Les conflits sociaux se produisent dans des situations où chaque acteur adopte un comportement dépendant du jeu et de l'action des autres acteurs.

L'outil analytique le plus développé par les économistes dans ces situations d'interaction est évidemment la théorie des jeux. Pour déterminer plus précisément la différence d'approche entre la théorie des jeux, dans l'état actuel de ses développements, et la théorie des conventions, on pose préalablement la question de savoir si la théorie des jeux serait susceptible d'interpréter les situations de conflit présentées ci-dessus.

Comment caractériser une approche par la théorie des jeux ? Pour répondre à cette question, deux écueils doivent être évités : le premier est de réduire la question à une figure particulière, celle du dilemme du prisonnier, la seconde de considérer la théorie des jeux comme une théorie achevée alors qu'elle connaît des développements et des approfondissements incessants.

La figure du dilemme du prisonnier apparaît souvent dans les applications, dans la mesure où elle donne une image d'une situation où l'unique équilibre de Nash est dominé par un profil d'actions qui ne correspond pas à un équilibre, car si un joueur agit en direction de l'optimum l'autre a intérêt à faire défection. Dans un dilemme du prisonnier joué une seule fois, les décisions des joueurs pourraient être optimales, au sens de Pareto, si ceux-ci étaient capables de contracter des engagements entre eux. D'autres solutions ont été proposées pour expliquer pourquoi, dans les expériences réalisées en laboratoire, les joueurs ne choisissent pas toujours l'équilibre de Nash, l'une d'elles consiste à considérer que les joueurs peuvent préférer des situations telles qu'ils se montrent réciproquement bienveillants (*fairness*) (Rabin, 1993 ; Camerer, 2003).

On peut décrire une situation de conflit social comme une situation dans laquelle les salariés et les directions d'entreprise ont intérêt à éviter le conflit qui leur coûte, au profit d'une solution de compromis où chaque partie n'envisage pas de profiter de la vulnérabilité de l'autre. Cela signifie que la direction de l'entreprise choisit de satisfaire, en partie au moins, les

revendications des salariés, les salariés renonçant à la grève, en étant confiant dans le fait que la direction ne profitera pas de l'absence de grève pour aggraver leur situation.

On sait aussi que la répétition, pendant une période illimitée ou aléatoire, d'une situation de dilemme du prisonnier peut faire tendre l'équilibre vers une solution optimale au sens de Pareto (folk theorem) (Axelrod, 1985).

On ne s'attarde pas sur cette manière de poser le problème car il est nécessaire, comme y invite A. Rubinstein (2000), de revenir tout d'abord aux notions de base de la théorie des jeux pour examiner leur contenu possible dans les cas étudiés. Il faut en effet prendre garde au fait que les termes utilisés dans la théorie appartiennent au langage courant mais sont utilisés, comme souvent en mathématiques, avec un sens précis, qui peut être différent du sens usuel.

L'intérêt de toute théorie, et de la théorie des jeux en particulier, est de contraindre à préciser les données du problème et les hypothèses qui sont faites. Dans le cas de la théorie des jeux, les notions fondamentales sont celles de *joueurs*, d'ensemble des *actions possibles*, de *fonctions de paiement* et de *stratégies*. On sait d'autre part qu'il est usuel de faire une distinction, parmi les jeux traditionnels non coopératifs, à l'aide de deux critères (Gibbons, 1992) : celui de l'information dont disposent les joueurs (information complète ou incomplète), celui du caractère statique ou dynamique du jeu. Il faut, enfin, tenir compte des développements plus récents de la théorie des jeux évolutionnistes (Weibull, 1997 ; Samuelson, 1998 ; Durlauf et Young, 2001) qui permettent, notamment, de lever les hypothèses de rationalité complète des individus et d'introduire l'existence de phénomènes d'apprentissage (Fudenberg et Levine, 1998).

6.1. Les joueurs

Dans les cas étudiés, les joueurs en présence ne se réduisent pas à deux institutions qui seraient l'entreprise, d'une part (ou le syndicat patronal, si on considère une négociation par branche), et le syndicat, d'autre part.

La représentation couramment utilisée par les responsables des ressources humaines distingue quatre types d'acteurs (1) : la direction générale de l'entreprise, le personnel d'encadrement, l'ensemble des salariés, les syndicats. On peut, à partir de cette représentation du système des relations professionnelles de l'entreprise, distinguer différents types d'entreprises selon le poids relatif des liaisons entre les différents acteurs. L'idéal étant, pour les directions d'entreprise voulant instaurer « un management participatif », de garder un équilibre entre ces liaisons, de manière à éviter de mettre de côté un des types d'acteurs. Cet équilibre vise à éviter le conflit qui s'explique, dans cette représentation, par la rébellion des acteurs marginalisés dans le système.

On mesure, dans ces conditions, la difficulté de poser le problème des relations professionnelles dans la théorie des jeux, car à tout moment, on

(1) Schéma qui a servi de base à l'exposé d'une responsable de la CGEM, DRH d'une grande entreprise, lors de l'école thématique "Economie des organisations et développement", co-organisée par l'université Mohammed V-Agdal de Rabat et l'université Pierre-Mendès-France de Grenoble, 5-9 mai 2003 à Rabat, sur le thème « Made in Morocco : relations professionnelles et efficacité des entreprises. »

peut assister à l'irruption d'un acteur nouveau, avant ou pendant le conflit. Cela peut être le cas de l'arrivée d'un syndicat qui vient poser un problème de législation du travail dont les salariés eux-mêmes n'étaient pas conscients.

Il faut remarquer également que le schéma évoqué ci-dessus, inspiré des manuels de gestion, ne fait pas intervenir l'Etat. Or celui-ci, au Maroc particulièrement, est omniprésent. Un conflit social peut rapidement être considéré comme une menace pour l'ordre public. Ceci est manifeste dans l'épreuve critique 3 avec un conflit qui se politise très vite, où la gendarmerie nationale vient interrompre un processus de négociation entre les partenaires sociaux sans que ceux-ci aient pu le prévoir.

Il faut d'autre part tenir compte de la pluralité syndicale au Maroc et de la concurrence très vive qui existe entre les syndicats.

On se trouve donc face à un jeu à plusieurs acteurs et non à un face à face entre un syndicat et une direction d'entreprise.

Dernier point qui doit être signalé, la nature-même des acteurs est en cause dans le conflit. Qu'il s'agisse de la question de l'entreprise repreneuse (épreuve 1), ou de la question de savoir si les salariés d'un sous-traitant font ou non partie de l'entreprise (épreuve 4), on voit que la revendication porte, dans ces cas, précisément sur la question de savoir avec qui on doit négocier.

Une grande partie de la question est donc à l'amont du jeu, tel que la théorie peut le traiter. La reconnaissance de l'autre comme « interlocuteur valable » est un préalable à la solution négociée du conflit, comme à sa représentation en termes de jeu. Le cas-limite est la création par l'entreprise du syndicat « maison ». Une plainte en justice de la part d'un salarié peut également être considérée comme une manière d'introduire un nouvel acteur dans le jeu, en l'occurrence l'organisation judiciaire. L'épreuve 5 est un exemple dans lequel la direction de l'entreprise refuse d'avoir un syndicat comme interlocuteur.

6.2. Les actions possibles

Les conflits du travail ont, on l'a vu, des mobiles indexés sur la conjoncture économique. Beaucoup sont dus à des changements dans l'organisation de l'entreprise qui affectent à la fois le volume d'emploi, l'organisation du travail et le niveau des salaires.

– *L'emploi* (licenciements ou non-renouvellement de contrats à durée déterminée, de contrats saisonniers comme dans l'épreuve 3, ou de contrats passés par des entreprises fonctionnant en régie pour le compte d'autres comme dans l'épreuve 4…). Le niveau très élevé du chômage et l'importance des charges de famille expliquent aisément la violence des réactions des salariés qui doivent quitter leur emploi. Ceci d'autant plus que les licenciements sont le plus souvent mal préparés, mal expliqués, y compris à ceux qui y restent dans l'entreprise et se rendent compte alors brutalement de la précarité de leur situation.

– *L'organisation du travail* : les mutations, changements d'horaire, sanctions disciplinaires sont très souvent ressentis comme des brimades, faute d'explication préalable de la part des directions ou d'adhésion des salariés aux objectifs de l'entreprise.

– Une autre catégorie de conflits a trait aux rémunérations des salariés. Ces conflits affectent souvent les entreprises qui se trouvent prises en étau entre des mesures générales prises au niveau national (augmentation du salaire minimum légal) et la concurrence d'entreprises qui ne respectent pas la législation (existence d'un important secteur informel) ou d'entreprises étrangères situées dans des pays où le niveau des salaires est plus bas (Tunisie, Chine, Roumanie, par exemple pour le secteur de la confection pour lequel la concurrence par les coûts est souvent primordiale).

L'ensemble des actions qui sont à la portée des acteurs est d'autant plus difficile à définir *ex ante* que l'origine d'un conflit peut être externe à l'entreprise elle-même. Lorsqu'un accord est signé au niveau national, il n'est pas rare de voir certains industriels déclarer qu'ils ne pourront pas respecter l'accord. D'autres sont capables de fermer l'entreprise durant une durée telle que les salariés soient contraints de rechercher un emploi ailleurs (on a vu des entreprises restant fermées pendant plus d'un an et rouvrir ensuite, en ne reprenant que les salariés qui leur convenaient).

L'action des salariés est elle-même difficile à prévoir. C'est le cas lorsque ceux-ci découvrent soudainement une mesure prise par la direction de l'entreprise. La réaction peut être violente et imprévisible, y compris par la masse des salariés eux-mêmes, une action en appelant une autre (par exemple séquestration du dirigeant de l'entreprise sans que celle-ci ait été décidée collectivement).

Il n'est donc pas évident de pouvoir établir ne serait-ce que la liste des actions possibles des différents acteurs dans un conflit social. Et il est encore plus difficile de supposer que cette liste leur soit de connaissance commune. L'histoire des conflits sociaux montre au contraire que la recherche d'une modalité d'action imprévue est l'objet d'une innovation constante de la part des salariés.

C'est précisément l'un des objets du nouveau code du travail (adopté par le Parlement le 30 avril 2003) que de limiter les actions possibles, mais on sait que, par construction, le droit est toujours en retard par rapport aux réalités du terrain (Pascon, 1967).

6.3. Les fonctions de paiement

Pour qu'un jeu soit défini, il faut qu'à une configuration d'actions engagées par les différents acteurs on soit capable de faire correspondre une fonction de paiement qui exprime l'utilité du gain obtenu par chacun des acteurs. Cette fonction de paiement doit permettre d'exprimer les préférences de chaque acteur de manière à expliquer ses choix.

Dans la théorie des jeux traditionnelle, cette fonction de paiement est propre à chaque joueur et ne dépend pas du gain des autres. Cette problématique convient-elle dans le cas des conflits sociaux observés au Maroc ?

Ce serait le cas si les salariés avaient pour seul objectif de maximiser leurs gains (par exemple leur salaire ou leur revenu futur actualisé). On constate tout d'abord que la question de la sécurité de l'emploi est primordiale (voir épreuves 1 à 4). De plus, on sait que les revendications des salariés sont très souvent basées sur des comparaisons avec les autres salariés des entreprises de la branche, de la localité, avec les salariés de la même entreprise mais appartenant à une autre catégorie.

De ce point de vue, on peut rapprocher ce type de comportement de celui qui est observé lorsqu'on teste la pertinence des modèles de la théorie des jeux en utilisant les méthodes de l'économie expérimentale (Camerer, 2003). Le jeu de *l'ultimatum*, dont on sait qu'il a été utilisé par une équipe pluridisciplinaire d'ethnologues et d'économistes pour des comparaisons entre différentes populations dans le monde, montre que la solution théorique « à la Nash » n'est pas celle qui est adoptée par les sujets qui participent aux expérimentations.

Le jeu de *l'ultimatum* est un jeu dans lequel le joueur qui joue en premier doit proposer au second joueur un partage d'une somme donnée. Ce dernier ne peut que soit accepter ce partage, soit le refuser. S'il accepte, le partage en question est celui qui prévaut. S'il refuse, les deux joueurs ne gagnent rien. Si les deux joueurs ont des fonctions de paiement qui ne dépendent que de leur gain propre, le second joueur accepterait toute somme positive, aussi faible soit-elle. Or, l'expérience montre, au contraire, un seuil de rejet élevé (variable suivant les populations concernées). Cette expérience montre que, face à une opération de partage d'une somme donnée, un individu préfère ne rien gagner et faire perdre l'autre, plutôt que de gagner une somme qui lui paraît dérisoire par rapport à la somme à partager. Une explication possible de ce phénomène peut être trouvée grâce aux théories du *fairness* (Rabin, 1993).

Une telle appréciation des gains peut être transposée aux conflits sociaux, dans lesquels il n'est pas rare de voir les salariés s'en prendre aux biens ou à la personne des dirigeants, alors même qu'ils n'ont rien à gagner par une telle action.

On voit donc que, même dans un cas très simple, où le conflit porterait sur la répartition d'une somme donnée (par exemple une augmentation des profits de l'entreprise à laquelle les salariés voudraient avoir droit), la question de la nature de la fonction de paiement est elle-même problématique.

Dans ces conditions, le modèle de négociation, tel que l'a présenté Ariel Rubinstein (1982) sous la forme d'une séquence de propositions et de contre-propositions, ne représente qu'un éventuel épisode d'un conflit social, celui où deux représentants des forces en présence négocieraient le partage d'une somme prédéterminée, où les gains et les coûts d'une prolongation du conflit seraient de connaissance commune et où ils se seraient mis préalablement

d'accord sur une règle de discussion. Dans le cas d'application du modèle de Rubinstein, le conflit serait en fait terminé, les deux partenaires se mettant immédiatement d'accord sur un partage correspondant à la solution de Nash du problème de la négociation.

6.4. Type de jeu

La typologie classique des jeux est basée sur le croisement de deux critères : jeux statiques ou dynamiques, d'une part, jeux à information complète ou incomplète, d'autre part.

La caractéristique d'un jeu statique est que les joueurs choisissent une action sans connaître ce que l'autre a décidé. Ils sont donc contraints d'imaginer quel peut être le choix de l'autre joueur. Dans un jeu dynamique, les joueurs choisissent leurs actions de manière séquentielle, si bien que, si leur information est parfaite, ils sont informés de ce qui a été décidé précédemment par les autres joueurs.

Dans le cas des conflits sociaux, le point de départ est pratiquement dû à une décision de l'un des protagonistes (par exemple : fermeture d'une usine, licenciement, non-renouvellement d'un contrat du côté patronal ou mouvement de grève pour obtenir une augmentation de salaire du côté des salariés). Cette décision suscite ensuite des réactions et des contre-réactions, qui peuvent être prises simultanément ou non. On peut donc dire qu'un conflit social pourrait être représenté par une séquence de jeux, statiques ou dynamiques.

Ce qui a été dit précédemment montre l'impossibilité de caractériser *ex ante* cette séquence de jeux. En réalité, à chaque étape d'un conflit, il est possible qu'un nouveau jeu soit inventé ou que de nouveaux acteurs interviennent.

Une solution du conflit « à la Axelrod » est donc peu vraisemblable dans le cas général, car elle suppose la répétition d'un jeu identique (en l'occurrence le dilemme du prisonnier). Ceci ne pourrait se produire que dans un univers très stabilisé, notamment par des règles de droit précisant les procédures et les parties prenantes à la négociation. L'équilibre entre sanctions et récompenses qui caractérise l'équilibre de Nash parfait en sous-jeux ne peut se produire que dans ces conditions.

6.5. Jeux évolutionnistes

Il a été mis l'accent, dans ce qui précède, sur les conditions de définition d'un jeu qui pourrait correspondre aux situations observées. Nous n'avons pas abordé la question de la rationalité des acteurs.

L'intérêt des jeux évolutionnistes est de définir un cadre théorique dans lequel les joueurs sont dotés de rationalité limitée. Ils peuvent disposer d'informations réduites tant sur la rationalité des autres acteurs que sur l'ensemble des actions disponibles. Ce qui est fondamental devient l'expérience passée des joueurs, en fonction de laquelle ils prennent leurs décisions, entrant ainsi dans des processus d'apprentissage.

Tableau 3

Représentation des relations professionnelles selon les catégories de la théorie des jeux

Epreuves	Acteurs	Principales actions effectivement engagées	Fonctions de paiement apparentes
Icoz	Directeur Salariés Syndicat (CDT) Région Pouvoirs publics	Occupation des locaux Evacuation par la force	Profit de l'entreprise Garantie de l'emploi
Jbel Aouam	Directeur Syndicats Conseil consultatif du dialogue social	Six modalités de reprise ou de fermeture Occupation des locaux Médiation	Privatisation Maintien de l'emploi Equilibre social
Oulmès Sidi Ali	Directeur Syndicat régional CDT Salariés usine Salariés du transport routier Gendarmerie nationale Procureur du Roi Population locale Elus locaux	Grèves et occupation de l'usine Blocage des routes Evacuation par la force	Réintégration de salariés licenciés ; paiement et augmentation des salaires Ordre public Solidarité avec les salariés
Lydec	Entreprise Sous-traitants Syndicat UMT Salariés Pouvoirs publics	Grève avec occupation	Rentabilité de l'entreprise Renégociation des marchés Maintien de l'emploi
Avitema	Directeur Salariés Syndicat (UMT) Union Régionale UMT Ministère de l'Emploi Pouvoirs publics (caïd et forces auxiliaires) Association Marocaine des Droits de l'Homme	Agression des syndicalistes Grève	Elimination du syndicat Non application du droit Reconnaissance du syndicat Réintégration de salariés licenciés

Comme l'écrivent les auteurs des *Leçons de micro-économie évolutionniste* (Lesourne, Orléan, Walliser, 2002), « le travail répétitif du temps supplée au rôle de régulateur nashien ou à celui des anticipations croisées ». La théorie suppose que les joueurs se rencontrent dans une séquence infinie de répétitions du même jeu de base. Chacun peut ainsi tester des règles de comportement et se trouve engagé dans un processus dynamique global qui peut, dans certains cas, converger vers un équilibre. Cette répétition et les procédures d'apprentissage sont au moins aussi importantes que la nature du jeu élémentaire dans la dynamique d'ensemble du processus. Dès lors que le jeu est répété, le problème devient de décider quelle est la procédure qui sera sélectionnée (Binmore, 2001).

On mesure la difficulté à représenter les conflits sociaux sous la forme d'un jeu évolutionniste. D'un certain point de vue, les cas présentés ici sont uniques en leur genre, et on ne voit guère quelle rationalité adaptative pourrait fonctionner. En revanche, si l'on considère chacun de ces cas comme une épreuve dans un ensemble plus vaste, celui des relations professionnelles dans l'ensemble du pays, on peut considérer qu'il y a répétition d'un jeu dont certaines formes peuvent différer mais qui sont fondamentalement de même nature.

Une telle représentation serait possible à condition de considérer que les acteurs de ces conflits ne sont que les représentants d'institutions (syndicats de salariés et patronaux), ces dernières étant capables de considérer que chaque conflit, au-delà des diversités constatées, relèverait d'un même « méta-jeu ».

L'approche en termes de justification propose une autre représentation. En mettant l'accent sur des registres d'interprétation et d'argumentation, elle lève certaines des contraintes rencontrées par la théorie des jeux. On peut en effet concevoir que la liste des acteurs a moins d'importance, dans un conflit social, que l'écho rencontré par la justification proposée par les uns et les autres, aussi bien dans l'entreprise que dans son environnement et, au-delà, dans l'opinion publique lorsque le conflit est médiatisé par la presse.

7. Régimes de justification

Les partenaires sociaux (syndicats et employeurs) ont tenté de développer, depuis notamment le milieu des années quatre-vingt-dix, des positions substantielles convergentes, mais leurs représentations demeurent fort éloignées sur le registre de la justification.

Les positions communes portent sur les vertus du dialogue social et de la négociation par rapport aux modalités conflictuelles de gestion des relations professionnelles dans un contexte marqué par la globalisation où tout le monde se trouve « embarqué dans la même galère ». Le rôle et la responsabilité de l'Etat dans la régulation institutionnelle des processus de travail sont également établis par tous les acteurs engagés dans les épreuves décrites. Autre point d'accord : les organisations patronales et syndicales sont appelées à améliorer

leur capacité de négociation en développant l'apprentissage des techniques de négociation et en créant à la base des espaces et des structures décentralisées et permanentes de concertation.

Pour ce qui est des régimes de justification, les tiraillements concernent tout d'abord la détermination des responsabilités des acteurs ou de l'imputation de responsabilité. Pour les syndicats, la responsabilité de la détérioration des conditions de dialogue, surtout aux niveaux local et régional, incombe principalement au comportement négatif des employeurs sur les libertés syndicales, le respect de la législation de travail, etc.

Du point de vue des employeurs, une part de responsabilité revient aux syndicats qui, la plupart du temps, recourent au conflit pour des raisons purement politiques et portent à la direction de l'entreprise des revendications souvent irréalistes.

Ensuite, le clivage a trait à l'appréciation des stratégies de mise à niveau de l'entreprise. Pour les employeurs, la compétitivité implique la flexibilité, c'est-à-dire le desserrement des contraintes qui pèsent sur la gestion de l'emploi et des salaires par les entreprises.

Du point de vue des syndicats, c'est, au contraire, par l'affirmation des principes de droit au sein de l'entreprise et par la participation des représentants des salariés à la gestion de l'entreprise que les défis de la mondialisation ont plus de chance d'être relevés.

De telles positions sont importantes dans la mesure où elles sont sous-jacentes à l'action intentionnelle des partenaires sociaux et déterminent l'essentiel de leurs dispositions et de leurs stratégies.

Il s'agit dans ce qui suit d'aller au-delà des points focaux des disputes et d'interroger les interprétations, les justifications et les argumentations implicites des différents acteurs.

7.1. Argument de compétitivité

L'enjeu essentiel pour la CGEM est que les avancées sociales ne pénalisent pas les investissements et les emplois. Sa position doctrinale, en phase avec les recommandations des organisations financières internationales, fut explicitée, lors des négociations autour du projet de code du travail, sur un certain nombre de points en litige l'opposant aux centrales syndicales :

– Licenciement et entraves à la liberté du travail : pour la CGEM, la procédure de licenciement collectif doit être assouplie afin de favoriser une résolution rapide des conflits. De même, l'introduction par le législateur du principe de la « barémisation » dans la fixation des indemnités de licenciement abusif est de nature à limiter, ainsi, les interprétations des juges (ce principe a été consacré par l'Accord du 30 avril 2003). Quant à la liberté de travail, la confédération patronale est favorable à une réglementation du droit de grève.

– Négociations collectives : si la CGEM adhère au principe de la périodicité des négociations formulé par le projet de code de travail (tous

les ans dans les entreprises et tous les six mois à l'échelon national), elle s'oppose à son caractère obligatoire, considérant une telle disposition comme contraire à l'esprit des conventions internationales sur la négociation collective qui soulignent le caractère libre et volontaire de celle-ci. En affirmant le caractère obligatoire de la négociation collective, l'accord du 30 avril n'est pas allé dans le sens souhaité par le patronat. Ce dernier a, dans la même optique, prôné que la conclusion d'une convention collective, pour ce qui concerne la partie représentant les salariés, ne soit pas limitée à un ou plusieurs syndicats mais étendue aux délégués du personnel lorsque les syndicats ne représentent pas l'ensemble des salariés.

Traduisant une logique de défiance prévalant dans les relations patronat-syndicats, la position de la CGEM prend appui sur une série de facteurs historiques : caractère embryonnaire des relations industrielles, lente émergence des partenaires sociaux comme acteurs autonomes, tradition non-institutionnelle et plutôt « domestique » de gestion des conflits du travail, etc.

Dans une perspective plus large, la CGEM a présenté au Premier ministre, dans un rapport intitulé « Soixante mesures concertées en réponse aux dix questions au cœur de la création de richesses et d'emplois », une stratégie de mise à niveau centrée sur le concept de compétitivité globale. Le rapport met l'accent sur la fonction stratégique qui incombe à l'Etat, ce dernier étant appelé à jouer un rôle actif au service du secteur privé considéré comme la principale source de création des richesses et des emplois. Dès lors, une réorientation de la politique économique s'avère nécessaire dans tous les domaines d'action ayant trait à la compétitivité des entreprises : utilisation du pouvoir de négociation de l'Etat, sur le plan international, pour faciliter l'investissement étranger et l'exportation, réforme des politiques foncière et fiscale, de la justice et de l'administration, réorganisation des circuits de financement, amélioration des qualifications professionnelles, usage efficient des politiques budgétaires et monétaires, allégement du coût de l'énergie, maintien de la paix sociale.

7.2. Argument de justice

Le mouvement syndical marocain est fragmenté. Trois centrales syndicales (sur 17) sont prépondérantes : l'UMT, la CDT, l'UGTM. Une quatrième, la FDT (Fédération Démocratique du Travail), vient de voir le jour suite à une scission au sein de la CDT.

L'indicateur de représentativité est fourni par les résultats obtenus aux élections des délégués du personnel de 1997 : l'UMT (20 % des élus), la CDT (15 %) et l'UGTM (10 %) contre plus de 50 % de « sans appartenance syndicale ». Le ratio électeurs/élus fait apparaître une déformation défavorable au secteur privé. En termes de députés élus par les grands électeurs (délégués du personnel des secteurs privé et du public) à la Chambre des conseillers

(composée pour 2/5e par les représentants des syndicats et du patronat), la CDT arrive en tête suivie de l'UMT et de l'UGTM.

Les données relatives à l'effectif d'adhérents sont à la fois approximatives et difficiles à vérifier : entre 200 000 et 1 million, soit un taux d'adhésion (adhérents /population syndicale) variant entre 6,7 % et 33 %. Les secteurs couverts par l'action syndicale sont le secteur privé formel (1,2 million de salariés employés dans 7 500 entreprises inscrites à la CNSS), 120 000 salariés dans les entreprises publiques et 840 000 travaillant dans la fonction publique. Le nombre de salariés « touchés » par le syndicalisme est estimé à quelque 3 millions sur une population active occupée de près de 9 millions de travailleurs, soit un taux de syndicalisation de l'ordre de 33 %.

L'action syndicale est historiquement marquée par l'interférence entre le syndical et le politique dans la mesure où la trajectoire des syndicats, constitutive de celle des partis politiques, a épousé les inflexions que ces derniers ont opérées depuis l'indépendance. Deux approches se croisent et, souvent, s'affrontent :

– la première, défendue par l'UMT, prône l'autonomie par rapport au politique en général et aux partis politiques en particulier ;
– la seconde est celle de la CDT et de l'UGTM qui ont, dès l'origine, établi un lien organique privilégié avec, respectivement, l'Union socialiste des Forces populaires (USFP) et l'Istiqlal.

Toutefois, on a pu constater une démarcation, voire un positionnement critique notamment de la CDT vis-à-vis du gouvernement d'Alternance (1998-2002) : en 2002, la centrale syndicale a appelé deux fois à la grève générale.

De même, l'action de l'UMT ne fut pas toujours motivée par des considérations purement syndicales : estimant les « règles du jeu biaisées » en matière de dialogue social, elle n'a pas signé la Déclaration commune du 1er août 1996 et a choisi une stratégie non-coopérative ou de type *exit* par rapport au gouvernement d'Alternance.

Le taux de syndicalisation des salariés dans les entreprises demeure, en moyenne, extrêmement faible. La base syndicale est composée principalement des employés du secteur public. Même si la pratique syndicale est un droit (dahir de 1957), l'action syndicale au sein de l'entreprise a souvent été contrariée quand elle n'a pas été tout simplement combattue.

Du point de vue des syndicats, l'ampleur des conflits collectifs s'explique, fondamentalement, par les distorsions sur le marché du travail et la montée des licenciements induites par les processus de libéralisation et de privatisation. Dans une telle situation, et en l'absence d'une régulation institutionnelle de l'emploi et des relations professionnelles, la flexibilité du travail, recherchée par les entreprises comme un moyen privilégié d'adaptation aux changements conjoncturels, tend à s'imposer, dans la réalité du travail, au-delà de la loi. De fait, l'examen des motifs de déclenchement des grèves met en évidence une prédominance des mobiles liés à la non-application de la législation du travail (fermetures sauvages d'entreprises,

licenciements sans autorisation administrative préalable, retards dans le versement des salaires, entraves à l'implantation ou à l'action syndicale).

A l'origine, c'est dans la Déclaration commune du 1er août 1996 qu'a été amorcé le processus d'organisation des relations professionnelles sur la base du principe du dialogue social entre les partenaires sociaux. Et afin d'octroyer à ce dernier un caractère procédural, le législateur a défini les mécanismes et les outils susceptibles d'opérationnaliser le principe de dialogue social, de le transformer en dispositif de négociation collective : redynamisation des conventions collectives, réactivation des procédures de conciliation et d'arbitrage, recherche d'équilibre entre droit de grève et libertés syndicales, d'une part, liberté du travail et « intégrité de l'entreprise », d'autre part.

Selon la CDT et l'UGTM, le principe de dialogue social aurait été, au fil du temps, vidé de son contenu. Les raisons d'une telle situation sont nombreuses : faible engagement de l'Etat dans la mise en œuvre des compromis négociés, absence d'institutions et de procédures de négociation, notamment au niveau local, ineffectivité du droit, absence de mécanismes de contrôle, etc. L'UMT, quant à elle, conserve une démarche spécifique : souvent en désaccord avec les deux autres centrales, sa stratégie se place sur un terrain strictement syndical.

Pour les trois centrales syndicales, l'efficacité économique est indissociable de l'implication volontaire et active des salariés sur les objectifs de l'entreprise. Sans un tel engagement, l'accroissement de la productivité et l'amélioration de la qualité ne peuvent être obtenues par les entreprises. La globalisation et ses exigences ne peuvent justifier le recours systématique à la flexibilité du travail et des salaires. Seul un système des relations professionnelles, négocié collectivement, équitable et établissant un jeu coopératif (à somme positive) est à même de favoriser et de viabiliser la compétitivité des entreprises.

7.3. Les conventions collectives comme arrangement pertinent

On observe depuis plusieurs années une prolifération d'accords informels conclus en dehors du cadre juridique canonique. De même, les négociations collectives ont tendance à se développer sous forme d'accords atypiques, procédure en marge de la loi régissant les conventions collectives qui stipule dans son article premier que les conventions collectives sont conclues, côté travailleurs, par les syndicats. Dans les faits, les employeurs ont une préférence pour les délégués du personnel.

Dans le cadre de l'Accord du 30 avril 2003, les partenaires sociaux ont convenu d'intégrer, dans le code du travail, des dispositions portant sur l'harmonisation de la législation nationale avec les conventions internationales concernant les libertés syndicales (convention n° 78) et la protection des délégués des salariés (convention n° 135).

De même, les signataires de l'accord se sont engagés de concert « à promouvoir la conclusion de conventions collectives, à organiser des campagnes d'information et de sensibilisation, à institutionnaliser le dialogue social à travers la mise en place de structures nationales et locales, de nature à consacrer la culture de la concertation ». Comme il a été souligné précédemment, il importe de souligner que, depuis le milieu des années quatre-vingt-dix, le Maroc connaît une montée en régime des tensions sociales ayant fait perdre à l'économie nationale, pour les seules années 1999, 2000 et 2001, respectivement 369 377, 414 742 et 249 042 journées de travail. Au cours de l'année 2002, le nombre total de journées de travail perdues s'élève à 135 458 pour un total de 237 grèves déclenchées dans 172 entreprises contre 927 grèves évitées dans 697 établissements. La même année a connu la signature de 52 protocoles d'accord dont 45 conclus au cours de conflits n'ayant pas dégénéré en grève, contre 7 en situation de grève ouverte. L'analyse du contenu des accords négociés fait apparaître une configuration asymétrique ne pouvant conduire à un jeu coopératif de type « donnant-donnant », c'est-à-dire un jeu de nature à déboucher sur un équilibre négocié entre intérêts économiques et exigences sociales.

L'accord fait référence aux linéaments de codification des conventions collectives contenus dans le code du travail (convention-cadre au niveau des branches, Conseil supérieur des conventions collectives, etc.). L'objectif est de trouver un arrangement entre les règles définies par les entreprises et les régulations sociales mises en œuvre au niveau national par l'Etat et prenant en compte le caractère hétérogène de la réalité locale, régionale et sectorielle. De fait, une organisation (patronale ou syndicale) a d'autant plus d'adhérents que sa démarche tend à se définir au niveau micro-économique. De même, la consolidation des relations professionnelles est fonction de l'importance des procédures de coordination négociées à l'échelle de l'entreprise ou de la branche.

8. Conclusion

L'hypothèse nodale proposée dans la présente étude concerne l'isomorphisme existant ente la nature *composite* de l'entreprise marocaine et la pluralité des pratiques des relations professionnelles. Prenant appui sur des résultats empiriques relatifs aux configurations sociales de l'entreprise, l'analyse a tenté de mettre en évidence l'effet de dominance de la composante *domestique* en termes de gestion des conflits collectifs de travail. En référence à une telle combinatoire (entreprise composite à dominante domestique), les comportements des acteurs (employeurs et syndicats) semblent fondés sur une logique de défection, elle-même déterminée par le principe de défiance (je ne coopère pas parce que je sais que l'autre ne coopère pas, parce que…). Celle-ci devient une stratégie active dès lors que les employeurs mettent en œuvre une aversion radicale pour l'action syndicale. De fait, eu égard à cette situation, l'opportunisme ne

peut qu'imposer aux salariés de recourir à des ressources extra-professionnelles, notamment politiques, afin de rendre plus efficiente l'action syndicale.

Parallèlement, une mise en perspective historique de la conflictualité sociale a pu faire apparaître une montée des tensions liée aux nouvelles trajectoires libérales et au processus de flexibilisation du rapport salarial auquel elles ont donné lieu depuis en particulier le milieu des années quatre-vingt-dix.

L'analyse en termes de théorie des jeux permet de comprendre, jusqu'à un certain point, les formes que prend l'articulation entre coordination et rationalité. Jusqu'à un certain point seulement dans la mesure où face à une pluralité de stratégies, les comportements des partenaires sociaux sont, dans les faits, dictés par des choix et des décisions ayant partie liée avec des phénomènes de représentation et d'interprétation des interactions. Cette limite de la théorie des jeux ne s'explique pas seulement par la nature spécifique des mondes domestiques propres à un pays en voie de développement comme le Maroc, elle est en un sens constitutive d'une axiomatique énonçant « l'absorption de la coordination par la rationalité » (Favereau, 2003). Cette limite semble largement dépassée par l'approche en termes de conventions, notamment lorsque cette dernière met l'accent sur la diversité des modes de coordination et sur la réflexivité des acteurs en situation d'interaction collective. Les catégories d'épreuves critiques et de régimes de justification, mises en œuvre pour tenter une interprétation de l'intensité et de la tonalité violente que prennent les conflits collectifs, ont certes permis de faire l'esquisse d'une taxonomie des situations de tension au sein du monde du travail. Toutefois, il va sans dire qu'une exploration approfondie de la problématique implique de pousser plus avant l'investigation sur le double registre théorique et empirique.

Références bibliographiques

Aglietta M., Brender A. (1984), *les Métamorphoses de la société salariale*, Calmann-Lévy, Paris.

Axelrod R. (1985), *The Evolution of Cooperation*, Basic Books (traduction française : *Donnant-donnant*, Odile Jacob, Paris).

Batifoulier P. dir. (2001), *Théorie des conventions*, Economica, Paris.

Binmore K. (2001), « The Breakdown of Social Contrats », *in* Durlauf S.N., Young H.P., *Social Dynamics*, MIT Press, p. 220.

Boltanski L. et Thévenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris.

Boyer R., Freyssenet M. (2001), *les Modèles productifs*, La Découverte, coll. « Repères », Paris.

Binmore K. (2001), « The Breakdown of Social Contrats », *in* Durlauf S.N., Young H.P., *Social Dynamics*, MIT Press, p. 220.

Camerer C. (2003), *Behavioral Game Theory Experiments in Strategic Interactions*, Princeton.

Chateauraynad F. (1991), *la Faute professionnelle. Une sociologie des conflits de responsabilité*, Métailié, Paris.

Durlauf S.N. et Young H.P. (2001), *Social Dynamics*, MIT Press.

El Aoufi N. (1992), *la Régulation du rapport salarial au Maroc*, Editions de la faculté des sciences juridiques, économiques et sociales de Rabat, Université Mohammed V, Rabat.

El Aoufi N. dir. (2000), *L'entreprise côté usine*, Publications du GERRHE, coll. « Enquêtes », Rabat.

Favereau O. (2003), « Economie des conventions : un point théorique » (entretien), dans ce numéro.

Fudenberg D. et Levine D. (1998), *The Theory of Learning in Games*, MIT Press.

Gallissot R. (1964), *le Patronat européen au Maroc*, Editions techniques Nord-Africaines, Rabat.

Gibbons R. (1992), *A Primer in Game Theory,* Harvester Wheatsheaf.

Hall P. et Soskise D. (2002), « Les variétés du capitalisme », *l'Année de la régulation*, n° 6, Presses de Sciences-Po, Paris.

Hirschman A. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Cambridge Mass., Harvard University Press (traduction française, *Face au déclin des entreprises et des institutions*, Editions ouvrières, Paris 1972 reprise dans *Défection et prise de parole,* Fayard 1995).

Kalecki M. (1943), « Political Aspects of Full Employment », *Political Quaterly,* october.

Lesourne J., Orléan A., Walliser B. (2002), *Leçons de micro-économie évolutionniste,* Odile Jacob, Paris.

Pascon P. (1967), « La nature composite de la société marocaine », *Lamalif*, n° 17, septembre.

Rabin M. (1993), « Incorporating Fairness into Game Theory and Economics », *A.E.R.*, 83, 1281-1302.
Reynaud J.D. (1999), *le Conflit, la négociation et la règle*, 2e édition, Octares.
Rubinstein A. (2000), *Economics and Language – Five Essays* (Cambridge U.P.) (traduction française par Michel Hollard du chapitre 5 « Sur la rhétorique de la théorie des jeux », *Critique économique*, n° 10, Rabat).
Samuelson L. (1997), *Evolutionary Games end Equilibrium Selection*, MIT Press.
Sirot S. (2002), *la Grève en France. Une histoire sociale (XIXe-XXe siècle)*, Odile Jacob.
Weibull J.W. (1997), *Evolutionnary Game Theory*, MIT Press.

Gestion du changement organisationnel et conflit social : une étude de cas

L'objectif de cette contribution est d'éclairer, à travers une étude de cas, la dynamique de production d'un conflit au sein d'une entreprise. Dans le cas traité, plusieurs causes sont en articulation : des revendications salariales insatisfaites ne sont qu'une raison apparente au conflit ; derrière elles se cachent un déficit de communication entre hiérarchie et main-d'œuvre, mais aussi des enjeux de protection de pouvoir, notamment dans le cadre d'un changement organisationnel voulu, mais mal préparé, par l'équipe dirigeante.

Mots-clés

Grève, réorganisation, crise économique, pouvoir informel, démarche-qualité.

Nadia Benabdeljlil

Ecole Mohammadia d'Ingénieurs, Université Mohammed V-Agdal, Rabat
(nadiab@emi.ac.ma)

1. Introduction

Le cas décrit ici est celui d'une entreprise qui a connu un grave conflit social d'une durée de six mois. Cette entreprise a été, pour la première fois de son existence, confrontée à une crise économique qui a remis en cause son mode de management jusque-là prévalent et a entraîné la nécessité d'un changement organisationnel. Nous montrons à travers ce cas comment un changement imposé par l'équipe dirigeante, et non pas construit par l'ensemble des membres de l'organisation, n'a pu s'opérer que dans la rupture ; comment également l'absence de prise en compte de la dimension communicationnelle de l'organisation, avant et pendant le conflit, a conduit chacune des parties prenantes à camper sur ses positions, expliquant la longueur du conflit mais aussi son issue fatalement « gagnant-perdant ».

Par ailleurs, si le conflit marque un tournant dans la vie de l'entreprise, qui connaît une nouvelle organisation et des méthodes de travail plus modernes suite à l'impulsion de l'équipe dirigeante, il n'implique pas pour autant un changement en profondeur dans les rapports de travail, comme le montrent les commentaires recueillis dans l'entreprise qui témoignent d'un décalage entre discours et réalité sociale.

Des entretiens ont été menés avec des membres de l'organisation un an après les faits, dans l'objectif de saisir les soubassements du conflit et d'en analyser le déroulement. Les propos des personnes rencontrées dans

l'entreprise révèlent comment l'absence de dialogue et la faible culture de négociation entre encadrement et employés ont participé à la configuration d'un certain rapport de force, conditionnant par là l'évolution et l'issue du conflit. En effet, la rupture est finalement apparue comme la seule alternative pour « faire passer » le changement, aux yeux d'une équipe dirigeante qui n'était plus maître à bord.

1.1. Le contexte à l'époque des faits

La PME familiale dans laquelle se déroulent les événements est soumise à la pression d'une importante concurrence (chinoise notamment), qui rend nécessaire une modernisation de sa gestion, tout en restant régie par une culture de management paternaliste et autoritaire, ceci avec comme trame de fond une grave crise économique qui met en cause son avenir. Il s'agit d'une SARL créée en 1980, qui appartient à un groupe familial d'une dizaine de sociétés opérant dans des secteurs divers. A l'époque des faits, l'effectif est de 80 personnes environ, dont 3 directeurs, 6 responsables et 5 cadres commerciaux. Le chiffre d'affaires annuel est d'environ 2 millions de dirhams TTC. La production est presque entièrement écoulée sur le marché local ; 10 % en sont exportés, essentiellement vers quelques pays d'Afrique. L'entreprise vise toutefois une ouverture sur le marché européen grâce à une certification ISO 9002 récemment obtenue.

Dans cette entreprise, le SMIG est respecté, les salariés sont immatriculés à la CNSS, et l'entreprise cotise depuis quelques années à des caisses d'assurance contre les accidents du travail. Il y a cinq délégués du personnel, et 90 % de la main-d'œuvre sont affiliés à la CDT. L'introduction de syndicat s'est faite suite à la demande des ouvriers ; elle avait été appuyée par le directeur général, mais contre l'avis des autres associés du groupe, ce qui est une information importante pour comprendre la configuration du rapport de force avant la grève.

1.2. Des contraintes liées au terrain d'observation

L'analyse du cas se fonde sur le discours de cadres et d'employés interviewés sur le déroulement des principaux événements relatifs à cette situation. Des entretiens approfondis ont été menés, au sein de l'entreprise, avec le responsable de la qualité, le responsable des achats, un agent de maîtrise et une opératrice, avec pour objectif d'éclairer le contexte de production du conflit, et de cerner les perceptions, *a priori* diversifiées, d'un conflit que ces acteurs avaient vécu puisqu'ils étaient déjà employés par l'entreprise avant la grève.

Il convient de souligner que l'accès à l'entreprise a été soumis à des contraintes qui représentent autant de limites méthodologiques pour le recueil des informations. La principale est qu'il nous a été impossible de rencontrer les opérateurs sur leur lieu de travail, et notamment ceux qui avaient participé à la grève. L'explication avancée par notre principal

interlocuteur dans l'entreprise (le responsable qualité) a été que « ça les perturbe (les opérateurs) quant quelqu'un extérieur (à l'entreprise) vient les voir », bien qu'une visite de l'usine ait pu se faire avec ce même cadre par ailleurs. Cette réticence est du reste un des paradoxes présentés par ce cas, où les personnes interviewées étaient coopératives et dans lequel le style de management était qualifié par les cadres, après la grève, de « participatif ». Il nous a par ailleurs été impossible de rencontrer le directeur général qui, malgré plusieurs tentatives auprès de son secrétariat, se faisait excuser par un emploi du temps trop chargé. Finalement, seule une opératrice a pu être rencontrée ; elle faisait partie du personnel non gréviste et a été désignée par le responsable de la qualité pour répondre à nos questions.

Ces conditions imposées doivent être prises en compte pour la lecture des événements rapportés ici : il s'agit d'une perception partielle, celle des cadres ou d'un personnel « accrédité » à la communication vers l'extérieur. Nous avons pu toutefois recueillir auprès de ces acteurs des éléments d'information contextuels complémentaires, éclairant notamment l'articulation entre la situation de changement, la configuration des relations sociales et la production du conflit.

2. Avant la grève : des changements subis par le personnel

La situation que vit l'entreprise est particulière puisqu'elle était, au moment des faits, à la fois dans une période de crise économique et lancée dans une démarche de certification à la qualité ISO 9002.

2.1. La crise économique et ses implications sur le plan de la politique sociale

L'année 2001 est critique pour l'entreprise, qui voit son chiffre d'affaires baisser et éprouve des difficultés grandissantes à écouler ses stocks. Au niveau social, cette crise contraint la direction générale à reporter certaines demandes du cahier de revendications annuelles des délégués du personnel, notamment celle concernant la traditionnelle augmentation annuelle des salaires, et à réduire les heures de travail. La réduction du temps de travail, qui passe de 48 à 35 heures par semaine, est mise en place entre juin et juillet 2001, après explication de la situation aux ouvriers et aux délégués du personnel.

2.2. La démarche qualité et la gestion du changement

D'après les personnes interviewées, la démarche-qualité a impliqué des changements importants, voire une « restructuration totale » de l'entreprise. De jeunes cadres ont été embauchés, et une délégation de l'autorité a été mise en place, nouveauté dans cette entreprise où pratiquement toutes les fonctions étaient auparavant concentrées entres les mains du DG. En matière d'organisation du travail, de clarification des tâches, de transparence, le changement se fait sentir pour les opérateurs mais aussi pour les cadres. Il

existe maintenant des descriptions précises des tâches à effectuer au niveau de chaque poste de travail, on demande aux opérateurs de remplir des fiches de production, on leur demande aussi d'identifier clairement les articles défectueux sortant des machines. Ce changement est perçu d'autant plus intensément qu'auparavant, selon un cadre, « l'entreprise était gérée comme un garage ; il n'y avait pas de formalisation : on achetait, une seule personne s'occupait de tout, il n'y avait pas de visibilité ».

Si la démarche qualité est jugée très positivement par les cadres, ce n'est pas, d'après eux, le cas des ouvriers qui restent soit indifférents, soit plutôt hostiles. Deux types d'explications sont avancées aux résistances devant le processus.

– La première est traduite en termes de « mauvaises habitudes » prises par les opérateurs de refus de la transparence : « Les opérateurs étaient habitués à travailler à l'aveuglette, ils jetaient les pièces défectueuses derrière les machines… Cette mentalité a été acquise sous l'influence des délégués syndicaux » (…) « C'est la manière de mettre en place le système (de qualité) qui a causé la grève : on devait connaître les cadences, les rendements pour connaître les capacités de production. Par exemple avant la grève, on produisait 500 pièces/jour... (d'une référence donnée). Après, on produisait 1 200 pièces/jour de la même pièce : on était arrivés à avoir la vraie cadence ». Cette « vraie » cadence est paradoxalement obtenue lors de la période de grève, durant laquelle les cadres découvrent la capacité de rendement des équipements, épisode sur lequel nous reviendrons plus loin.

– La seconde est exprimée par la crainte de perdre du pouvoir, du savoir-faire : « un opérateur qui a une machine croit qu'il est le seul à pouvoir la manipuler ; les opérateurs qui ont plus de savoir-faire ont plus bloqué que les autres » (cadre). Nous n'avons pas pu préciser toutefois l'ampleur de ces « blocages » : d'après l'opératrice rencontrée, certains opérateurs rejetaient effectivement le système, d'autres étaient neutres, d'autres enfin étaient sensibles aux améliorations apportées dans le cadre direct de l'organisation du travail.

De fait, lors de la mise en œuvre de la démarche-qualité, la communication vers la main-d'œuvre a paru quelque peu négligée, aussi bien en termes d'explication/information que d'implication dans les réunions de lancement, qui se déroulaient entre cadres exclusivement : « au début les opérateurs ne savaient pas ce que c'était » (cadre). L'explication avancée par un cadre est que la norme ISO 9002, contrairement à la version 2000 de la norme 9001, ne donnait que « peu d'importance aux ressources humaines ». Finalement, l'absence de communication autour du changement généré par la politique-qualité a tenu les opérateurs à l'écart de la démarche, ne leur permettant pas de s'approprier le processus.

Ainsi, à côté des restrictions salariales imposées par la direction, la démarche-qualité paraît être une seconde source de tensions dans l'entreprise : d'après un cadre, la non-augmentation des salaires et la réduction

des heures de travail expliquent la grève « à hauteur de 80 % », et la démarche-qualité « à hauteur de 20 % ». Les employés de l'entreprise sont soumis à deux situations nouvelles pour eux, même si l'une est subie par l'entreprise et que l'autre est volontairement enclenchée. *A priori* antinomiques, crise économique et démarche-qualité peuvent expliquer une sorte de « double contrainte » qui s'exerce sur les opérateurs. Les nouvelles exigences de l'encadrement envers ces derniers s'accommodent mal des restrictions imposées par la crise : il leur est demandé de tenir une cadence plus élevée qu'auparavant, alors qu'ils risquent de voir leur salaire mensuel diminuer pour sauver l'entreprise. Elles se heurtent à une réelle hostilité de deux des délégués, qui d'après les cadres et l'opératrice interviewés, essayent de convaincre les opérateurs que la qualité risque de se retourner contre eux. En définitive, la grève survient au cours du réaménagement de l'usine décidé suite à la démarche-qualité.

Au-delà de la crainte, légitime, éprouvée par les opérateurs face à un risque de dégradation de leurs conditions de vie, la lutte pour le pouvoir au sein de l'usine paraît avoir été un élément déterminant dans le déclenchement du conflit et dans son intensité.

3. Enjeux de pouvoir et production du conflit

Trois parties peuvent être distinguées dans le conflit : la direction générale, les délégués du personnel et les opérateurs. Avant la grève, les relations d'interdépendance entre ces groupes paraissent à la fois tendues et figées. L'immobilisme de la situation ne peut se comprendre qu'à travers un retour sur le passé, ou du moins sur les quelques années qui précèdent le conflit et qui expliquent les caractéristiques du rapport de force qui s'instaure, particulièrement au sein de l'usine, selon un modèle résumé par un cadre : « il y avait une fragilité du système parce que la direction n'osait pas sanctionner par peur d'un arrêt ». Les éléments d'information recueillis mettent en évidence la position centrale qu'occupent deux des délégués du personnel dans l'usine avant la grève et la cristallisation des relations autour d'eux.

3.1. Le pouvoir informel des délégués du personnel

Apparemment, les délégués ont acquis au fil des années une position de domination au sein de l'usine, en tous cas deux d'entre eux. On peut distinguer deux origines au pouvoir informel qu'ils développent dans leur environnement de travail :

– Le relatif laisser-faire qui, en termes de gestion de l'usine, a longtemps prévalu « tant que ça marchait bien » (cadre), explique en partie cette situation. Il permet aux délégués de profiter de la situation, notamment en imposant aux opérateurs une cadence de travail à ne pas dépasser (attitude qu'un cadre généralise déclarant que « les syndicats sont incompatibles avec une démarche-qualité ») et dans une moindre mesure, en dissimulant les

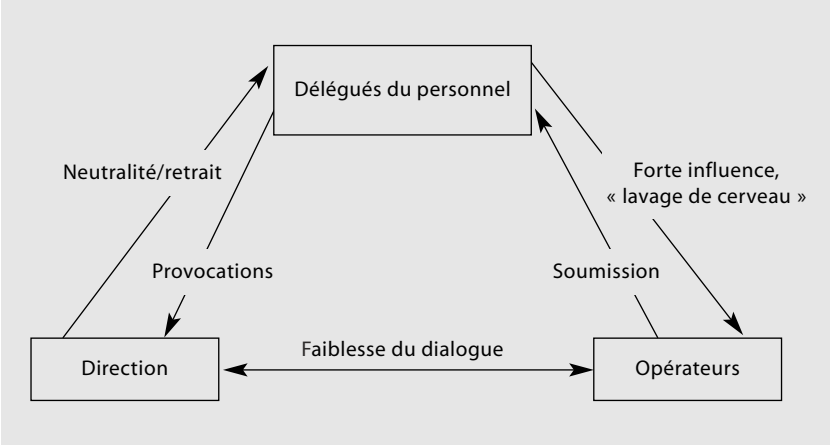
absences du personnel : « Par exemple, il y avait des fois où 5 ou 6 personnes étaient absentes. Il n'y avait pas de sanction possible car le justificatif de l'absence était remis par le délégué (...). Les mauvaises habitudes étaient prises. Maintenant les absences ont diminué, on tient des statistiques sur le nombre d'absences par opérateur. »

– Le fait que le directeur général se soit prononcé seul en faveur de la syndicalisation des employés, contre l'avis des autres dirigeants du groupe, le positionne en situation de faiblesse par rapport à ces derniers. C'est du moins la perception qu'en avaient les cadres interviewés, d'après lesquels la direction ne souhaitait pas que d'éventuels incidents « remontent » aux responsables du groupe : « on ne voulait pas de problème avec eux (les délégués) car les grands patrons ont insisté pour ne pas avoir de problème ».

Ainsi, avant la grève, les vrais « chefs » dans l'usine sont les deux délégués du personnel en question : « les délégués étaient devenus intouchables ; ils avaient le pouvoir de tout arrêter » (cadre). Même les heures d'arrêt de travail prévues pour les délégués étaient « devenues des heures de loisir (...) mal utilisées ». Ils acquièrent une forte influence sur la majorité des autres opérateurs, influence que ni les cadres rencontrés, ni l'opératrice, ne parviennent à expliquer objectivement. Un élément d'explication peut résider dans le « vide » laissé dans l'usine en termes de pouvoir par la direction : d'après les personnes rencontrées, malgré l'existence d'attitudes de provocation des délégués envers la direction (« les délégués ne travaillaient que si le directeur était là »), celle-ci était plutôt en retrait : son attitude centralisatrice se caractérisait aussi par une faiblesse de dialogue avec les opérateurs.

Les caractéristiques des relations entre ces trois parties, et qui paraissent expliquer l'intensité du conflit qui éclate dans l'entreprise, peuvent être représentées schématiquement selon la figure suivante.

Les relations entre les parties prenantes au conflit



3.2. L'image des délégués auprès des cadres

Les cadres expriment un fort ressentiment envers les délégués et le regard qu'ils portent sur eux n'est pas tendre. Certaines critiques leur sont adressées, notamment par rapport à :

– leur formation : si le premier bureau élu est dit constitué de « gens compréhensifs, assez instruits », les délégués des bureaux qui viennent ensuite sont qualifiés « d'analphabètes, sans notion de la réglementation du travail » ;

– leur degré de représentativité du reste du personnel, qui est remis en question, ainsi que leur rôle supposé de relais entre direction et opérateurs : « l'information ne passait pas entre les délégués et le personnel. Ils (les délégués) ont modelé l'information comme ils ont voulu. Ils disaient aux grévistes : « on a gagné, ils vont nous payer, résistons, restons unis », alors qu'il n'y avait rien de tout ça » ; « ils rendaient compte des réunions aux opérateurs, mais après-coup on s'est rendu compte qu'ils inventaient » ;

– la « trahison », enfin, que représente leur attitude aux yeux de l'équipe dirigeante, alors que les salariés « bénéficiaient » du SMIG, d'une couverture sociale et d'une assurance maladie, d'une relative sécurité de l'emploi… : « que voulaient-ils de plus ? » s'interroge un cadre.

Le pouvoir d'influence des délégués sur les opérateurs pendant la grève reste un mystère pour les cadres, bien qu'ils avancent quelques explications : l'exemple de la « réussite » des grèves dans des usines avoisinantes, où les salariés ont eu gain de cause pour l'augmentation des salaires ; le manque d'expérience des salariés de ce genre de situation (la main-d'œuvre, ancienne dans l'entreprise, n'avait connu qu'une grève de trois jours, pour une augmentation de salaire qui avait été à l'époque accordée) et qui fait dire à un cadre que « malheureusement les opérateurs n'étaient pas assez mûrs pour voir la réalité » ; l'aide matérielle, enfin, apportée aux grévistes par les ouvriers des usines voisines et qui, en leur témoignant ainsi leur solidarité, leur permet de « tenir » matériellement sur cette durée relativement longue. La durée de la grève peut également être expliquée par le fait que la direction laisse traîner le conflit en espérant que les grévistes abandonnent peu à peu le mouvement.

Le conflit se prépare donc depuis un certain temps et a évolué d'un conflit latent à une guerre ouverte, celle-ci ayant été déclenchée par un événement précis. Avant ce dernier, on peut déjà noter des éléments de dysfonctionnement, comme le ralentissement de la production par les opérateurs, un absentéisme relativement élevé, une désobéissance aux ordres de la part de certains opérateurs, qui suivent en ce sens, selon les cadres rencontrés, les consignes des délégués.

4. Du conflit latent à la guerre ouverte

Les moyens mobilisés dans ce conflit traduisent un durcissement progressif des positions, conflit dans lequel trois étapes peuvent être distinguées.

4.1. Des actions de revendication larvées

Suite à la décision de la direction de geler les augmentations de salaire et de diminuer les heures de travail, la revendication s'exprime d'abord de manière larvée. Les cadres notent des opérations de sabotage du travail, une négligence dans le nettoyage des postes de travail, des pannes inexpliquées des machines ainsi que « l'abandon » des actions-qualité par certains opérateurs qui ne remplissent plus les fiches de production. Selon un cadre, les opérateurs, dirigés en ce sens par les délégués du personnel, « ont bloqué le système de qualité ».

4.2. Une grève tournante

Environ un mois après cette décision, une grève tournante est déclenchée par les ouvriers, une heure le matin et une heure l'après-midi. Elle est déclenchée sur le tas, sans préavis déposé et sans que le syndicat ait appelé à la grève. Ce dernier est étrangement absent du conflit, bien que 90 % de la main-d'œuvre sont syndiqués. Il est critiqué par les personnes rencontrées pour son attitude de passivité, de manque d'encadrement des grévistes : « ils n'ont rien fait pour arrêter la grève » ; « ils auraient dû faire reprendre le travail aux employés de force » (opératrice). Le syndicat n'a pas su conseiller les grévistes pendant la grève. Ils auraient dû les inciter à réfléchir avant de décider de faire grève ». Un cadre déclare carrément que le syndicat « a tout broyé ».

La grève tournante dure un mois et demi et est suivie par 80 % de la population ouvrière. Lors des négociations qui ont lieu pendant cette période entre la direction, le syndicat et les délégués du personnel, ces derniers conditionnent la reprise du travail par certaines conditions, dont le rétablissement des heures de travail à leur niveau habituel, l'augmentation des primes, la rémunération des heures perdues pendant la grève. Les négociations aboutissent à la satisfaction de deux points de revendication sur les cinq avancés ; ceux qui restent non satisfaits concernent notamment l'augmentation annuelle des salaires et la fixation des heures de travail aux 48 heures hebdomadaires habituelles. Aucun des protagonistes ne voulant céder, la situation semble bloquée, et la direction avise l'Inspection du travail.

4.3. Le déclenchement de la grève, une opportunité pour l'équipe dirigeante ?

Le déclenchement de la grève totale part d'un incident qui n'est pas directement lié aux revendications avancées mais qui relève plutôt de la nature des relations existantes entre les parties : vers la fin 2001, l'entreprise devait envoyer deux employés pour un déplacement commercial dans une autre ville. Le choix de la direction s'arrête sur les deux délégués qui, « informés tardivement » (cadre) par voie de lettre recommandée, refusent de partir en déplacement.

La méthode d'information employée (lettre recommandée) ainsi que le choix des personnes à envoyer (les délégués du personnel) peut conduire à s'interroger sur les intentions réelles de la direction, connaissant l'état de tension relativement important, décrit ci-dessus, entre les deux parties : volonté délibérée de provoquer un conflit ? De marquer son pouvoir ? Ou décision prise dans la précipitation et peu réfléchie ? On penche plutôt pour les premières hypothèses lorsqu'on voit qu'un cadre déclare que « les autres associés ont conseillé au directeur de casser la situation ». Si cet événement est en partie clairement provoqué par la direction, c'est aussi l'argument que saisissent les délégués pour durcir le ton et déclencher l'arrêt total de la production. Les ouvriers se solidarisent, dans leur quasi-majorité, avec eux (d'après l'opératrice interviewée, « on pensait qu'ils (la direction) voulaient les renvoyer »), bloquent l'accès de l'entreprise et en occupent les locaux.

Cet incident, enfin, marque un tournant dans la situation : on passe d'un état où l'origine des problèmes sociaux est diffuse et finalement non formellement identifiable (les actions de sabotage du travail, par exemple, ne peuvent être attribuées explicitement à quelqu'un) à un état où l'adversaire est désigné : il s'agit maintenant des grévistes, et surtout des deux délégués du personnel, qui affrontent ouvertement la direction. L'influence des délégués sur le reste des ouvriers paraît très importante ; ils en usent pour les inciter à persévérer dans la grève afin d'établir un rapport de force avec l'employeur. Les ouvriers voient dans ce rapport de force le seul moyen d'obtenir la satisfaction de leurs revendications ; la direction, quant à elle, finit par y voir l'occasion de rompre avec le premier état où elle avait de moins en moins de marge de manœuvre et de pouvoir sur la main-d'œuvre.

Pendant cette période, des intimidations verbales envers les non-grévistes sont relevées. L'occupation des locaux va durer pratiquement deux mois, pendant lesquels la direction demande plusieurs fois aux grévistes de reprendre le travail, mais toujours sans céder sur les deux points de revendication. L'entreprise dépose finalement une demande d'évacuation des locaux auprès des autorités locales, qui en délivre l'autorisation une quinzaine de jours plus tard : « le jugement est lu aux ouvriers et la police vient expliquer aux grévistes que la société a le droit de faire sortir les marchandises » (cadre). L'évacuation, qui était appréhendée, se déroule finalement « sans problème ». La société affiche une note de service bilingue, signifiant au personnel que ceux qui souhaitent reprendre le travail sont bienvenus dans l'entreprise, sauf en ce qui concerne les deux délégués en litige.

4.4. La ré-appropriation du travail par l'encadrement

Une dizaine d'ouvriers reprend alors le travail. Pour maintenir une cadence minimum, le nombre d'heures travaillées est remonté aux 48 heures réglementaires hebdomadaires, et tous les cadres de l'entreprise mettent

« la main à la pâte » ; ils investissent l'usine et travaillent sur les postes des ouvriers, aux côtés de ceux qui ont repris l'activité. Cette proximité avec les opérateurs permet de rapprocher les niveaux hiérarchiques et de rétablir une communication : d'après les cadres rencontrés, « l'ambiance dans l'usine était très bonne à cette époque. Il y avait un très bon contact avec les opérateurs. Les cadres et les ouvriers prenaient le café ensemble (...) malgré les insultes adressées aux non-grévistes par les grévistes ».

Elle est surtout, pour l'encadrement, l'occasion de découvrir le potentiel de l'usine : en travaillant sur des postes qu'ils ne connaissaient pas, les cadres arrivent d'emblée à doubler le rendement. Les opérateurs également « donnent des résultats meilleurs durant cette période » (cadre). Il y a une sorte de prise de conscience des capacités réelles de production de l'usine, mais aussi des contraintes que vivent les opérateurs en termes d'ergonomie par exemple, ce qui conduit d'ailleurs à reconcevoir l'implantation du parc machine après la reprise. Pendant cette période les langues se délient, et certains opérateurs avouent que les délégués du personnel imposaient une cadence à ne pas dépasser, qui était également transmise aux « nouveaux » par les « anciens » ; cette situation, significative de l'état d'esprit qui régnait dans l'entreprise avant la grève, fait dire à un cadre que « les ouvriers se sont moqués de la direction pendant toutes ces années ».

Petit à petit, les autres ouvriers reprennent l'activité : un mois et demi environ après l'évacuation des locaux par les grévistes, 26 ouvriers ont ainsi réintégré l'entreprise. A partir de cette période, les dirigeants décident « d'avoir le droit de recruter car ils considèrent que la grève est finie » (cadre). Après plusieurs réunions avec les ouvriers, l'Inspection du travail et les autorités locales, la direction décide de licencier les salariés encore en grève. Parmi ceux-ci, quelques-uns portent l'affaire devant les tribunaux pour licenciement abusif.

5. Après la grève, quel changement ?

Après la grève, le changement se fait sentir à deux niveaux : l'entreprise adopte une autre structure et, d'après les personnes rencontrées, un nouveau style de management. Des paradoxes peuvent être toutefois relevés dans la nouvelle situation, reflétés par le décalage entre, d'une part, le discours véhiculé ou les intentions affichées de l'équipe dirigeante et, d'autre part, la réalité des rapports hiérarchiques au sein de l'entreprise.

5.1. Une nouvelle structure de pouvoir

Les conséquences visibles de la reconception de l'organisation sont d'abord la disparition de la présence syndicale et des délégués du personnel, « d'un commun accord entre la direction et les opérateurs » (cadre), mais qui était posée comme « condition » à la reprise du personnel par l'entreprise après la grève. En définitive, l'entreprise a éliminé les éléments perçus comme perturbateurs pour pouvoir instaurer un changement de méthode de gestion

et rétablir le rapport de force en sa faveur : une sorte de sélection officieuse des ouvriers s'opère à la reprise du travail (d'après un cadre, « on a repris ceux qui étaient calmes »), et il leur est explicitement demandé de ne pas adhérer à un syndicat… ; d'autre part, la fonction de délégué du personnel n'existe plus. C'est le directeur de production qui sert maintenant de relais entre direction et opérateurs.

« Autre conséquence : après la reprise du travail, plus de 50 % de la main-d'œuvre sont temporaires. Ce pourcentage important participe à la ré-appropriation du pouvoir, comme le montrent les propos des personnes interviewées : bien qu'il trouve les salariés temporaires « intégrés totalement » à l'entreprise, un cadre déclare qu'ils ont « une autre formation, une autre mentalité. Ils sont formés à notre façon, ils peuvent être changés du jour au lendemain », et l'opératrice interviewée affirme « qu'ils ne se font pas d'illusion car ils disent qu'ils ont un pied dehors, un pied dedans ». Par ailleurs, ce nombre élevé de temporaires paraît contradictoire avec la mise en œuvre d'une démarche de certification à la qualité, théoriquement basée sur une implication et une mobilisation de la main-d'œuvre.

5.2. Un nouveau style de management ?

La reprise de l'activité après la grève est qualifiée de « redémarrage à zéro » par un cadre. Tout d'abord, suite à la démarche-qualité et à la fixation de nouvelles cadences de production, la productivité a augmenté de manière significative sur certaines opérations.

D'autre part, la rupture avec la situation d'avant la grève se traduit par un nouveau mode de communication avec la base et par un mode de management caractérisé par une décentralisation auprès de cadres intermédiaires. Les personnes rencontrées soulignent et apprécient une meilleure ambiance de travail. D'après les cadres, la direction a maintenant compris l'importance de l'implication des opérateurs qu'il s'agissait d'abord, à la reprise du travail, de mettre en confiance et de rassurer, et qui participent maintenant à tour de rôle à des réunions hebdomadaires avec l'encadrement, notamment en ce qui concerne la qualité.

Cependant, lorsque nous demandons à rencontrer les opérateurs, anciens grévistes notamment, des réticences sont exprimées, comme nous l'avons souligné plus haut. L'équilibre de la situation qui est dite gérée de manière participative paraît fragile, et la main-d'œuvre qui a repris le travail adopte, selon l'opératrice rencontrée, un profil bas : « ils ont vécu une grève et ont perdu, maintenant ils savent ce que c'est de rester sans travail ».

Du côté des cadres, la grève est décrite comme un facteur de « maturation », mais aussi de mise au pas du personnel. Ainsi, d'après l'un d'eux, « la grève a servi à montrer aux opérateurs la réalité de la vie professionnelle au Maroc : comment est le marché de l'emploi, comment sont les sociétés. Certains ont cherché ailleurs et n'ont pas trouvé d'autre travail ». La grève est aussi considérée comme une expérience qui a joué un

rôle éducatif : « ils ont commencé à avoir des idées plus ouvertes, alors qu'ils étaient refermés avant. (...) Ils ont commencé à avoir une culture d'entreprise » (cadre).

Finalement, le changement dans cette entreprise ne pouvait-il s'opérer que dans une perspective de rapport de force et de rupture ? Il n'est pas sûr que, comme l'affirme un cadre, « le conflit était inévitable pour permettre le changement », lorsque l'on entend un autre déclarer que « la grève aurait été évitée si la direction avait eu la mentalité qu'elle a maintenant », affirmation qui rappelle le rôle que devraient assumer, en tant que porteurs de changement, la direction et l'encadrement des entreprises, notamment en termes de communication. Le conflit, qui a été dans ce cas une occasion saisie pour pratiquer « une sorte d'assainissement de l'entreprise » (cadre), en a finalement rendu la restructuration possible, mais bien de manière imposée et non pas négociée. Cette dernière s'est finalement opérée aux frais des opérateurs non repris, principales victimes de cette situation.

Travail décent et compétitivité du textile-habillement au Maroc*

Saâd Belghazi
INSEA, Rabat
(belghazi@mtds.com)

Face aux défis posés par la mondialisation et l'ouverture de l'économie marocaine notamment dans le secteur textile-habillement (TH), le gouvernement et les partenaires sociaux marocains mettent en œuvre avec l'appui du Bureau international du Travail (BIT) un programme-pilote sur le travail décent.

L'objectif de cet article est de montrer que la promotion du travail décent n'est pas seulement un objectif social, mais une approche du développement que les conditions actuelles de compétition sur le marché mondial rendent de plus en plus inéluctable. L'amélioration du dialogue et du climat social, la valorisation des ressources humaines, la création et le maintien d'emplois de qualité, le renforcement de la protection sociale, le développement des compétences et la promotion d'un nouveau type de management et de relations professionnelles qui combinent efficacité économique et responsabilité sociale sont, non seulement des défis à relever, mais doivent devenir les points de convergence des initiatives du gouvernement et des partenaires sociaux pour faire face à la concurrence internationale.

Après avoir présenté en introduction le concept de travail décent (I) et les raisons du choix du TH comme secteur de référence pour le Maroc, ce texte présente les enjeux du secteur textile-habillement en termes d'emplois et de compétitivité (II) et dresse un état des lieux du travail décent (III).En conclusion, il analyse les contraintes structurelles relatives aux comportements des donneurs, à la saisonnalité des commandes et du poids du secteur informel, ainsi que les possibilités de promotion du travail décent (IV).

I. Le concept de travail décent

A. Définition du BIT

Le travail décent est un concept initié par le BIT en tant que processus objectif à portée universelle…

L'expression « travail décent » comme objectif prend son sens à la lumière de l'environnement économique et social actuel qui évolue rapidement et est marqué par de fortes disparités.

* Cet article reprend le texte d'un rapport proposé au débat lors du séminaire organisé par le Bureau International du Travail (BIT), le 15 décembre 2003 à Casablanca, dans le cadre du Projet-pilote sur le travail décent au Maroc (PPTDM). Le but du séminaire était l'adoption d'un plan d'action élaboré en collaboration avec les membres du comité de pilotage du PPTDM. Ce comité tripartite comprend les représentants du ministère de l'Emploi et d'autres administrations concernées, des syndicats représentatifs, de la CGEM et de l'AMITH. Ce texte a bénéficié des orientations et commentaires de plusieurs collègues du BIT. Les quatre premières sections reprennent des résultats de la recherche-action « Emploi féminin et mise à niveau de l'industrie de l'habillement au Maroc », réalisé au CERED (Rabat) avec l'appui du CRDI (Ottawa).

Dans un contexte d'économie de marché de plus en plus mondialisée, « le travail décent » est proposé par le BIT comme un objectif intégré de développement valant pour tous les pays et tous les travailleurs. Il vise à « améliorer la qualité de la vie des gens – non seulement leur revenu et leur consommation, mais aussi leur capacité de réaliser leurs aspirations ». Il est « le point de convergence des quatre objectifs stratégiques de l'OIT, à savoir la promotion des droits au travail, l'emploi, la protection sociale et le dialogue social ». Il attire l'attention autant sur les possibilités offertes pour générer plus de richesses que sur la manière de les produire et de les partager.

… et en tant que méthode de correction des déficits sociaux centrée sur le dialogue social…

L'objectif du travail décent est conçu comme une réponse stratégique aux déficits quantitatifs et qualitatifs de l'emploi et à la précarité sociale. Cette réponse est cohérente avec la libération de l'initiative individuelle ou collective, privée ou publique, et le développement de l'entreprise et des établissements de production comme des espaces de mobilisation méthodique de l'énergie créatrice. Elle attribue au dialogue social entre les acteurs du marché, les travailleurs, les employeurs, les producteurs, les consommateurs, les familles, les collectivités locales, les Etats, un rôle pivot pour l'identification et la mise en œuvre des solutions visant à prévenir ou, tout au moins, à compenser les déficits de travail décent induits par les mécanismes du marché.

… et apportant des réponses à des situations spécifiques.

Gouvernements, employeurs et travailleurs sont appelés à « faire preuve de créativité pour concilier des intérêts divergents afin de répondre à la demande d'un travail décent qui leur est adressée par les individus, les familles et les collectivités dans le monde entier ». Le défi de réduire les déficits de travail décent prend, en effet, son sens au regard des conditions spécifiques propres à chaque pays, chaque secteur d'activité, unité de production ou groupe de travail. Quels que soient la situation et le niveau, il s'agit d'évaluer les risques et les opportunités, d'identifier les rigidités et les obstacles structurels, d'adopter des objectifs et d'identifier des solutions réalistes pour les atteindre à court, moyen ou long termes.

B. Le travail décent dans le secteur textile-habillement

Les pouvoirs publics au Maroc ont choisi, en concertation avec le BIT, d'initier un projet-pilote sur le travail décent dans le secteur textile-habillement. Ce choix est justifié par plusieurs considérations.

– Le secteur textile-habillement concentre les grandes questions du développement. C'est un secteur industrialisé, mais dont les activités traditionnelles, artisanat domestique de type rural et urbain, artisanat de métier urbain et artisanat de modernité évolutif se maintiennent et résistent à la concurrence industrielle.

– Ensuite, c'est un secteur qui concentre l'essentiel de l'emploi féminin manufacturier, sous forme de salariat et sous forme de travail indépendant à domicile.

– Le secteur textile-habillement est un secteur ouvert, à la fois exportateur et concurrencé par les importations, qui a bénéficié jusqu'à présent d'une relative protection commerciale. Confronté actuellement à une vive compétition sur le marché mondial et, de plus en plus, sur le marché national, il est appelé pour y résister à réaliser d'importants gains de productivité. Ces défis mettent en question sa pérennité, sa contribution à l'emploi et au développement socio-économique du Maroc.

– Enfin, le secteur textile-habillement s'est révélé être porteur du processus d'industrialisation, sous la condition qu'il fasse l'objet de stratégies d'intégration et qu'il consolide sa compétitivité sur le marché mondial, de façon à permettre à des secteurs d'activités relais de se mettre en place pour porter à leur tour la croissance industrielle. Les professionnels du secteur se sont engagés à promouvoir l'intégration du TH entendue comme condition de sa compétitivité.

II. Les enjeux : la relation compétitivité / emploi

Le destin des activités orientées vers le marché intérieur et vers l'exportation est lié. Le secteur exportateur exerce des effets de modernisation sur le secteur produisant pour le marché intérieur. Ce dernier alimente le secteur exportateur en main-d'œuvre et lui sert, de diverses façons, de « force d'appoint » pour répondre à une demande extérieure sujette à des fluctuations saisonnières et conjoncturelles.

Les activités orientées vers l'exportation jouent le rôle de moteur de la croissance du secteur, alors que les activités orientées vers le marché intérieur et le secteur informel assurent la fonction de réservoir d'emploi et de source de revenu pour la majeure partie de la population employée dans le secteur.

Les unités relevant du monde domestique et artisanal fournissent près de deux tiers de l'emploi dans le secteur. Les travailleurs à domicile, sauf pour quelques cas rares dans la broderie, travaillent pour le marché local. Dans le secteur informel localisé, on observe une évolution marquée vers des formes d'emploi salarial et le développement d'une production destinée à ses clients du secteur formel et dédiée indirectement à l'exportation.

A. Le secteur informel assure la part prépondérante de l'emploi

Sur une population active de 10 millions d'individus en 1999, le TH représente 784 492 personnes, dont 681 972 dans la fabrication. La fabrication d'articles textile et habillement pourvoit à l'emploi de 6,8 % de la population active et à 17,2 % de l'emploi féminin. Le poids de la population active occupée dans la fabrication de produits textile-habillement a baissé entre 1982 et 1999, passant de 7,9 % en 1982 à 6,7 % en 1999.

Le secteur emploie, en 1999, environ 785 000 personnes, dont 430 000 dans la branche fabrication d'habillement (articles en maille, vêtements en cuir, vêtements de dessus et de dessous à partir d'étoffes chaîne et trame et d'étoffe de bonneterie, sportswear et vêtements traditionnels). La branche tapis (et autres articles) regroupe 68 000 personnes environ dont 48 600 dans le tapis artisanal et 15 000 dans le tapis moderne. La branche autres articles textiles regroupe les travailleurs des activités de confection non destinées à l'habillement (103 000). Il s'agit, pour plus de 75 %, de travailleurs à domicile. La branche filature et tissage regroupe 79 300 personnes dont 66 % environ de travailleurs non salariés engagés surtout dans la filature et le tissage artisanaux de la laine. La branche commerce de produits textile-habillement comprend 103 000 personnes, dont plus de 100 000 dans le commerce de détail.

Le secteur informel représente plus des 70 % des emplois assurés par le secteur TH. L'effectif des travailleurs à domicile est supérieur à celui des travailleurs de l'industrie.

Sur la période 1982-1999, on observe une progression du poids du salariat et une régression relative du travail à domicile. La progression du salariat s'est effectuée au détriment des indépendants avec local et ambulants, des travailleurs à domicile et des apprentis. Le nombre des apprentis est passé de 46000 à 37 000 sur la même période. L'effectif des salariés du secteur formel a triplé sur la période, alors que celui des salariés du secteur informel n'a augmenté que de 30 %. C'est la branche habillement qui concentre le plus de salariés, avec un effectif de plus de 250 000 et une proportion de salariés de 58,6 %.

Le caractère féminin du salariat s'est accentué. La part des femmes dans le monde salarié et marchand localisé est passée de 56,2 % en 1982 à 61,1% en 1999. Le travail à domicile reste spécifiquement féminin : 90 % des travailleurs à domicile sont des femmes. Cette proportion s'est maintenue durant les deux décennies.

B. Le secteur formel qui dégage l'essentiel des revenus...

L'ensemble des ressources générées par l'activité du secteur est passé de 10,6 milliards de dirhams à 61,8 milliards (1) entre 1980 et 1999, ce qui correspond à une croissance en termes réels de 3,78 % en moyenne annuelle. Les importations (droit et taxes compris), constituées principalement de matières premières destinées aux consommations intermédiaires, sont passées de 19 % à 28 % de l'offre locale. Les exportations sont passées de 9 % en 1982 à 41 % de la demande globale (2). Elles représentent en 1998 presque le double de la demande finale adressée au secteur (64 %). Durant les 12 dernières années (1990-2001), le volume des exportations sous ATSP (sous-traitance) a été multiplié par quatre, alors que celui des exportations en co-traitance (régime de l'ATAP) a quasiment stagné.

(1) Soit environ 6 milliards d'US$.

(2) La demande globale comprend la demande des produits servant de biens de consommation finale (demandés par les ménages et les

Le secteur formel, défini selon le concept adopté par la direction de la statistique comme l'ensemble des entreprises pratiquant une comptabilité légale de leur activité, offre 31,6 milliards et le secteur informel 8,6 milliards. La demande finale intérieure est partagée entre 8 milliards de dirhams pour le secteur formel et 5,7 milliards de dirhams pour l'informel. La faible contribution directe des importations à l'alimentation du marché local en biens d'habillement (751 millions de dirhams, soit 5 % de la demande de consommation finale locale) s'explique principalement par un niveau de protection élevée du marché intérieur.

administrations), la demande de biens d'investissement et de biens de consommation intermédiaires (effectuée par les producteurs) et les exportations (destinées aux agents résidents en dehors du territoire national).

C. … est constitué d'unités fortement différenciées

Le secteur exportateur est lui-même fortement différencié. Certaines entreprises sont avancées et présentent de fortes aptitudes en matière de gestion des ressources humaines et de production, alors que d'autres ont des difficultés et se cantonnent à une stricte sous-traitance. Les capacités de gestion en matières de GRH sont assorties, en général, de capacités techniques, notamment de l'aptitude des unités à intégrer des fonctions de conception, à assumer des fonctions à forte valeur ajoutée et à établir des relations de co-traitance avec leurs clients. Seules les entreprises qui ont réussi à intégrer la fonction ressources humaines présentent un potentiel compétitif prometteur.

La description préliminaire des structures de la filière met en avant le besoin prioritaire de la mise à niveau sociale du secteur informel. La question est de savoir si le dispositif de mise à niveau, au niveau financier et de l'appareil de formation, des modalités de communication, est adapté aux besoins de préservation de la majorité des emplois, dans un contexte de réduction rapide de la protection tarifaire. La mise à niveau sociale du secteur dépendra de la capacité du secteur exportateur à tirer vers le haut l'ensemble du secteur. Le potentiel du secteur exportateur serait renforcé, en retour, si le secteur orienté vers le marché intérieur améliorait sa compétitivité.

D. Les bas salaires ne sont plus la source première de la compétitivité

Sur les marchés d'exportation, en particulier européens, les producteurs marocains perdent les avantages préférentiels du fait du développement des accords bilatéraux entre l'Union européenne et ses partenaires d'Europe centrale et orientale et des avantages accordés à d'autres pays méditerranéens ou asiatiques (Bangladesh, Vietnam, etc.) ainsi que du fait de l'application des règles de l'Organisation mondiale du commerce. L'application des règles d'évaluation en douane de l'OMC, en particulier, s'est traduite par la suppression des prix de référence en douane en août 2002. Cette disposition devrait avoir pour effet une aggravation de la pression exercée par les importations sur les prix du marché intérieur.

L'examen de l'évolution des exportations a mis en relief, parallèlement au ralentissement de la croissance des exportations, le potentiel d'adaptation

et la flexibilité productive du secteur exportateur. Les pertes sur le créneau « chaîne et trame hommes » ont été compensées par la conquête de créneaux sur les produits « chaîne et trame femmes » (fabriqués à partir d'étoffes tissées, non tricotées ou crochetées), le sportswear et les produits « chaîne et trame enfants ». La régression dans les créneaux « maille enfants » et « maille sportswear » a été compensée par une progression dans les produits « maille femmes » et dans le groupe de produits « autres articles en maille ».

L'étude des facteurs affectant le partage des principaux marchés a montré que les bas salaires ne sont pas le critère de sauvegarde des parts de marché pour les pays à revenu intermédiaire, montrant que ce sont plutôt les critères de proximité, de réactivité et la qualité qui sont les sources décisives d'avantages compétitifs. Ce constat démontre l'importance d'une analyse hors-coût de la compétitivité, notamment dans sa dimension sociale.

Pour faire face à l'aggravation de la pression concurrentielle sur les marchés d'exportation, les exportateurs se tournent vers le marché local. Dans la maille, la part des façonniers (3) a augmenté par rapport à celle des producteurs. Ces derniers renforcent leur part sur le marché local. Dans la confection, les relations de sous-traitance de deuxième niveau se développent au sein du marché intérieur et à l'exportation. La part du marché local des producteurs exportateurs augmente plus rapidement, alors que les façonniers exportateurs de taille (moyenne) plus petite que les producteurs exportateurs renforcent leur poids dans les exportations. Cette évolution reflète un repartage du marché intérieur et du marché à l'exportation tiré par l'aiguisement de la concurrence.

(3) Un façonnier transforme la matière première mise à sa disposition par son client qui lui commande du travail à façon. Un producteur acquiert et reste propriétaire de la matière première qu'il transforme en produit fini. Sur le plan empirique, sont classés comme façonniers les établissements dont la valeur ajoutée est supérieure à 50 % de la valeur du produit fini.

Cette exacerbation de la concurrence se matérialise principalement par la baisse des prix sur les marchés mondiaux qui se répercute sur les coûts de production : les entreprises incapables de réaliser, par une amélioration de la productivité ou par une baisse des charges unitaires, des coûts inférieurs aux prix mondiaux sont contraintes d'abandonner la production.

Le secteur formel, qui utilise beaucoup d'équipements et des matériaux de base de plus grande valeur avec un taux de valeur ajoutée plus faible, est plus sensible à la variation des prix de production mondiaux que le secteur informel qui utilise des produits de fabrication locale ou de moins grande valeur. Or, les prix à l'exportation ont connu une baisse depuis 1996. Celle-ci est particulièrement accusée pour les produits de bonneterie.

Observée selon les régimes d'exportation, la baisse des prix a affecté surtout les activités de sous-traitance. Cependant, si les façonniers exportateurs ont subi plus fortement cette baisse, ce sont eux qui ont bénéficié de la croissance des volumes. Les prix et les volumes des activités exportatrices sous le régime de l'ATAP, pratiquant le produit fini ou la co-traitance, ont connu comparativement une relative stagnation.

L'appréciation du dirham s'est traduite pour les producteurs marocains, à la fin de la décennie 90 et au tout début de la décennie 2000, par une aggravation des effets de la baisse des prix internationaux des produits d'habillement.

L'effet de cette situation sur les revenus et leur partage, entre travailleurs et propriétaires des entreprises, a été particulièrement sévère dans la branche de l'habillement. Le taux de partage de la valeur ajoutée qui donne l'impression d'avoir évolué favorablement pour les travailleurs – alors que leur salaire nominal moyen a connu une stagnation, voire une baisse depuis 1996, avec un effet de correction en 2001 – traduit en fait une compression des marges bénéficiaires et une fragilisation de la viabilité des entreprises. Les opérateurs du secteur du textile-habillement dans leur ensemble, employeurs et travailleurs, subissent ainsi les effets d'une compétition internationale où la baisse des prix reste un élément essentiel de la captation de parts de marché : les apporteurs de capitaux comme les travailleurs ont perdu du revenu du fait des comportements de prix sur le marché international.

Durant la période 1992-1999, face à cette situation de prix contraignante, les entreprises dans leur ensemble ont amélioré leur productivité. On observe une réduction de la dispersion des performances productives de l'ensemble des entreprises. L'amélioration de l'efficience relative des petites entreprises par rapport aux grandes interpelle l'analyse. Il s'agit de tenir compte des effets de la sous-traitance sur la mesure de la productivité : la plus grande efficacité des entreprises pourrait provenir du tissu de sous-traitants sur lequel elles réussissent à répercuter les fluctuations d'activité.

L'analyse de la rentabilité des entreprises montre que pour l'instant le segment des façonniers exportateurs est le plus viable et le plus rentable malgré les incertitudes qui pèsent sur l'avenir de ce type de sous-traitance internationale. En revanche, le segment des producteurs pour le marché local est le plus fragile.

III. Le travail décent dans le secteur textile-habillement : un état des lieux

Constitué d'unités du secteur informel et d'entreprises industrielles marquées elles-mêmes par une grande hétérogénéité, le TH marocain offre des emplois dont une partie importante est caractérisée par des déficits en matière de travail décent : formes de recrutement non conformes à la légalité, emplois instables, conditions de travail et de représentation défaillantes, management et dialogue social inefficients, salaires souvent inférieurs au salaire minimum légal, discrimination des salaires féminins, absence de protection sociale. Bien qu'un grand nombre de professionnels soit conscient de ces déficits et agisse pour les résorber, plusieurs contraintes structurelles internes et externes sont à prendre en considération.

A. L'emploi

1. Bassins d'emploi, secteur informel et taux de chômage interne

Quatre grands bassins d'emploi abritent l'industrie textile-habillement. La zone du Grand Casablanca représente à elle seule près de 30 % des emplois

dans le secteur et plus de la moitié des emplois du secteur formel. Le deuxième bassin d'emploi est constitué par la région de Fès-Meknès, avec 116 000 emplois (dont 94 400 informels). La région de Rabat-Salé arrive en troisième position avec 72 600 emplois et 28 051 d'emplois formels. La région de Tanger occupe la quatrième position en ce qui concerne l'emploi total (44 625) et la deuxième position dans l'emploi formel (28 537).

Le taux de chômage interne est défini comme le rapport de l'effectif des personnes ayant perdu leur emploi dans un secteur et qui sont à la recherche d'un emploi dans ce même secteur. Très élevé à Casablanca (19,1 %), très faible à Tanger et à Tétouan (moins de 2 %), il est corrélé positivement au poids du secteur informel, dans chaque bassin d'emploi.

Les grandes entreprises dans les grandes places d'exportation représentent une part prépondérante de l'emploi. Elles apportent plus de 38 % de l'emploi à Tanger, près de 34 % dans le Grand Casablanca et près de 31 % dans la région de Rabat-Salé. Elles sont attractives pour les travailleurs parce qu'elles offrent des salaires plus élevés et des emplois plus stables.

2. Travail des enfants

Le travail des enfants semble une réalité diffuse dans l'économie nationale, avec des points de concentration et de fortes différences entre les milieux urbain et rural. Ce sont les activités de culture et d'élevage qui mobilisent le travail des enfants de moins de 16 ans : près de 550 000 sont mobilisés dans l'agriculture, l'élevage et les activités forestières, soit 90 % du travail des enfants en milieu rural.

Selon les sources d'information disponibles, le travail des enfants est quasi-inexistant dans le secteur formel alors qu'il constitue, en revanche, une donnée réelle dans le secteur non structuré.

Le secteur textile-habillement mobilise, en 1999, d'après les résultats de l'enquête emploi, 22 514 enfants de moins de 15 ans dont 13 757 en milieu urbain. En milieu urbain, 21 % des enfants travailleurs sont employés dans le TH, soit 13 757 sur 65 993 enfants. Le TH mobilise plus d'enfants que le travail domestique (12 415 enfants), l'ensemble des autres activités manufacturières (11 386), le commerce (9 300) et les activités de réparation (9 203). Un quart des enfants de moins de quinze ans a le statut de salarié (25,4 %), un quart a le statut d'aide-familiale (25,5 %) et 45,8 % le statut d'apprenti. Sur 37 240 apprentis, on comptait, en 1999, 10 322 apprentis de moins de quinze ans.

3. Précarité du travail

Les travailleurs astreints à des conditions de précarité sont plus nombreux dans les petites entreprises, parmi les sous-traitants de deuxième rang (4), et parmi les travailleurs de sexe féminin.

La précarité de l'emploi est plus prononcée dans les petites unités. Cela provient principalement du fait que les grandes entreprises sont en prise directe

(4) Les sous-traitants de deuxième rang sont des entreprises qui sous-traitent pour le compte d'autres entreprises elles-mêmes sous-traitantes.

avec leurs clients étrangers et redistribuent le travail additionnel sur des sous-traitants de plus petite taille. En 2000, suivant les données de la Caisse nationale de sécurité sociale (CNSS), 22 % des travailleurs ont été occupés moins de quatre mois dans l'année, 47,5 % moins de huit mois, alors que près de 38 % le sont tout au long de l'année. Le pourcentage de travailleurs employés tout au long de l'année augmente avec la taille de l'entreprise : de 30 % dans les petites entreprises (20 à 10 emplois), il atteint 50 % dans les entreprises où l'effectif est supérieur à 700 travailleurs.

Près de 46 % des hommes travaillent toute l'année contre 34 % des femmes. Plus de 23 % des femmes travaillent moins de quatre mois par an, alors que ce taux n'est que de 18,5 % pour les hommes. La discrimination des femmes par rapport à la stabilité de l'emploi est plus forte lorsque les entreprises sont de plus petite taille. Le nombre de mois moyen déclaré par les entreprises à la CNSS est de 7 pour les femmes et de 7,8 pour les hommes. Ces moyennes sont, respectivement, de 8,2 et de 8,3 dans les grandes entreprises de plus de 700 emplois.

4. Le taux élevé d'analphabétisme : une forte contrainte pour la formation et la mise à niveau

En 1999, l'effectif total des analphabètes actifs dans le textile-habillement atteignait 284 922, dont 82 857 femmes salariées et 77 465 de travailleuses à domicile. Plus de 40 % salariés hommes sont analphabètes. Plus de 71 % des aides-familiales ne savent ni lire ni écrire. C'est dans les activités à dominante artisanale, telles que la fabrication de tapis et d'articles textiles, que le taux d'analphabétisme est le plus élevé : 76 % des travailleuses du tapis ne savent ni lire ni écrire, 65 % des travailleuses de la fabrication d'articles textiles, 48 % des travailleuses de la filature et du tissage.

La structure de qualification révèle un déficit important en formation de base, et ce quelle que soit la taille de l'établissement. Cela signifie surtout que la capacité de mise à niveau du personnel est la même, indépendamment du caractère formel de l'établissement.

B. Conditions de travail et relations professionnelles

1. L'intensité du travail

Le premier indicateur du stress pesant sur le travailleur est la durée du travail. Celle-ci connaît de fortes fluctuations à cause de la saisonnalité. Dans les périodes de pics, le travail de nuit est souvent sollicité, ainsi que le travail du dimanche. Les conditions internes de l'usine ne sont pas toujours appropriées pour aider les travailleurs à récupérer de leur fatigue. La pause-déjeuner dure la plupart du temps une heure. Dans certains cas, elle est limitée à une demi-heure. La durée des pauses du matin et de l'après-midi varie de 10 et 15 minutes.

On observe une faible sensibilisation des travailleurs aux possibilités d'amélioration de leurs conditions de travail, en particulier des conditions

de température, de bruits et d'aménagement des locaux. Les initiatives dans ce sens sont conduites souvent par les employeurs.

Les travailleurs consacrent beaucoup de leur temps au trajet entre le domicile et l'usine. La durée moyenne du trajet est de 42 minutes. Sur le trajet, les travailleuses sont souvent exposées à des risques tels que l'agression, le vol et le harcèlement sexuel.

2. Communication

En matière de communication, entre le management et les salariés, l'enquête de terrain réalisée pour cette étude montre que la qualité du management social n'affecte pas sensiblement l'appréciation générale qu'en ont les salariés quant à l'efficacité des méthodes de communication. Le management des aspects sociaux peut être effectué de manière mécanique et formelle et ne pas répondre aux réels besoins de communication dans le travail.

L'examen des méthodes d'organisation du travail et de communication devrait en conséquence faire l'objet d'une attention plus soutenue et d'une analyse plus fine. Par ailleurs, l'enquête de terrain révèle que la qualité de la communication au sein des ateliers, en particulier entre la hiérarchie immédiate et les opérateurs, laisse à désirer. Les questions ouvertes et les entretiens plus personnalisés ont montré que le style de communication orale est souvent marqué par un manque de respect et un autoritarisme injustifiés.

3. Relations professionnelles

Au cours des dernières années, on a pu constater dans le secteur TH une détérioration de l'emploi ainsi que des relations professionnelles. Alors que l'activité de conciliation est devenue plus efficace dans la mesure où il apparaît que l'inspection du travail permet d'éviter en moyenne 1 grève sur 3, l'analyse des conflits de travail fait apparaître une croissance des conflits sans appartenance syndicale ainsi que l'aggravation de leur degré de conflictualité. En effet, les statistiques des conflits sociaux relatives aux cinq dernières années montrent que, au moment où les conflits conduits par les syndicats commencent à trouver des solutions de façon plus aisée, ce sont les conflits déclenchés par des mouvements sans appartenance syndicale (SAS) qui s'avèrent plus virulents. Il est vrai que la taille des entreprises touchées par les grèves SAS est plus faible. Ce phénomène est un signe d'imprévisibilité croissante du climat social dans le secteur. Il rend d'autant plus difficile toute action de prévention alors même qu'il est devenu clair que la meilleure manière d'agir devant les conflits est d'en prévenir les causes.

Le dialogue social initié en 1991 avait abouti, après une longue négociation entre les autorités, les syndicats et la CGEM, à l'accord du 1er août 1996. Les engagements pris de part et d'autre ont mis du temps à se concrétiser. Le 21 avril 2000, un deuxième accord important a été signé au terme duquel les partenaires sociaux se sont engagés à coopérer pour

faire avancer le dialogue social. Les syndicats ont reçu une promesse formelle de ressources pour la formation de leurs cadres. Un comité de suivi et de prévention des conflits sociaux a été mis en place. Sa dernière réunion, en février 2001, a été consacrée à l'étude de la situation économique et sociale du secteur textile-habillement. Au cours de cette réunion, les différentes parties ont fait part de leurs analyses, positions et revendications. Les Accords du 30 avril 2003 constituent une avancée importante dans le dialogue social et un compromis positif entre l'ensemble des partenaires sociaux.

C. Salaires et protection sociale

D'après les résultats de l'enquête réalisée pour cette étude, il apparaît que les salariés sont de plus en plus informés de l'existence du système de protection sociale. Le taux de salaire brut moyen en 2000 était de 1 700 dirhams par mois. Les salaires sont marqués par des disparités régionales significatives indiquant que le taux de salaire est sensible à la tension entre l'offre et la demande régionales. Les salaires sont influencés par le SMIG, mais sont fixés librement par rapport à cette norme retenue plus comme référence que comme obligation. Les salaires féminins font l'objet d'une discrimination pure voisine de 25 % et d'une discrimination sur la valorisation de leur ancienneté professionnelle.

1. Disparités régionales

Les conditions d'emploi dans les différents bassins affectent le niveau des salaires. Ce taux est plus bas à Meknès-Fès et à Casablanca, en raison du poids du secteur informel dans ces villes et du faible compartimentage du marché du travail dans ces villes. A Tanger et Rabat-Salé, le secteur informel est moins important et le marché du travail plus compartimenté.

Ainsi, à Tanger, ville exerçant une plus grande attractivité sur les investisseurs étrangers et caractérisée par un assez faible secteur informel de type traditionnel, le taux de chômage interne est beaucoup plus faible et la part du secteur informel plus réduite que dans les villes telles que Casablanca et Fès.

2. Rapport au SMIG

Une enquête effectuée en 2003 à Casablanca, à Rabat-Salé et à Tanger a révélé que les travailleurs touchent un salaire moyen mensuel net de 2 468 Dh pour les hommes et de 2 285 Dh pour les femmes. Cette moyenne est supérieure au SMIG mensuel de 1 826,24 dirhams, soit 8,78 Dh l'heure à raison de 208 heures par mois. En comparant les données sur les salaires selon le lieu d'enquête, on observe que les travailleurs enquêtés dans la rue, travaillant dans des entreprises peu connues ou en chômage, ont un taux de salaire inférieur à celui des travailleurs enquêtés en usine. 46,7 % des travailleurs enquêtés dans la rue ont un salaire inférieur au SMIG contre 12,1 % de ceux enquêtés en entreprise. De même, 6,7 % des salariés enquêtés

hors entreprise ont un salaire supérieur à 125 % du SMIG, contre 48,5 % des salariés enquêtés en entreprise. La présence du syndicat dans une entreprise ne confirme pas une supériorité du salaire moyen.

3. Discrimination des salaires féminins

L'enquête permet d'estimer une discrimination pure des salaires féminins de l'ordre de 25 % (le salaire de base féminin est de 938 Dh contre 1 204 Dh pour les hommes). L'année d'ancienneté est rémunérée à raison de 0,8 % du salaire de base pour une femme et de 1,3 % pour l'homme. La précarité du statut effectif dans l'emploi (mesurée par le nombre de mois travaillés dans l'année) affecte plus négativement les salaires féminins que les salaires masculins. Les premiers sont plus fortement discriminés à Fès et à Casablanca que dans les autres villes.

4. La protection sociale

Les travailleurs semblent, en majorité, informés sur les avantages offerts par le système de protection sociale. 90,5 % des personnes interrogées se sont dites affiliées à la CNSS, 85,7 % ont effectivement reçu une carte d'adhérent, 45 % savent qu'ils sont couverts contre les accidents de travail, 31 % des personnes interrogées ont bénéficié de remboursements de soins de santé, 19 % ont reçu des allocations familiales, 39 % ont reçu des indemnités CNSS d'arrêt de travail. La majorité considère que sa connaissance du dispositif de sécurité sociale est « médiocre, mauvaise ou nulle ». Cette appréciation est confirmée au regard du degré de familiarité manifestée avec les questions de sécurité sociale. Très peu sont informés du projet d'Assurance maladie obligatoire.

IV. Contraintes structurelles et facteurs stratégiques pour améliorer les indicateurs relatifs au travail décent

Des facteurs objectifs entretiennent l'instabilité et la précarité de l'emploi dans le secteur. Il s'agit de l'existence d'un important secteur informel, de la saisonnalité des exportations et du comportement de certains donneurs d'ordre étrangers.

Les donneurs d'ordre étrangers jouent un rôle non négligeable dans la formation des déficits de travail décent. Certains donneurs d'ordre agissent pour réduire leurs coûts, dans une perspective de court terme. Ils ne se sentent pas liés par des objectifs de responsabilité sociale ou de promotion du respect des normes internationales du travail. Leur action peut avoir pour effet de conduire à un détournement des commandes vers le secteur informel. La tendance dominante est que ce mouvement est en régression. La nature et la destination des exportations en progrès et celles des exportations en régression attestent que cette catégorie de clients se détache progressivement de la place marocaine. Une deuxième catégorie de donneurs d'ordre monte en puissance : elle agit non seulement par le biais de ses commandes et des

conditionnalités contractuelles, mais aussi en plaçant ses fonds propres sous forme d'investissements directs. Ces grandes entreprises internationales investissent au Maroc dans l'objectif de construire des relations durables avec les entreprises nationales. Cependant, elles n'ont pas encore décidé d'établir des relations avec les syndicats, certaines de leurs filiales y sont plutôt défavorables.

A. Saisonalité de l'activité et poids de l'informel

L'activité d'exportation connaît des variations saisonnières très élevées. Les saisons sont inégales : deux saisons longues (avril-septembre et janvier-avril) et deux saisons courtes (septembre-novembre et novembre-janvier). Cette saisonnalité peut être atténuée par la diversification géographique et la diversification des produits. Subie de manière inégale selon la nature et la taille des entreprises, ses effets se répercutent sur les travailleurs et se traduisent en précarité de l'emploi.

L'importance du secteur artisanal et domestique constitue indéniablement un facteur de retard handicapant la remontée du secteur de l'habillement vers des formes de travail industriel plus élaborées. Ce secteur fournit des travailleurs à toute une gamme d'ateliers allant de l'atelier artisanal à l'unité industrielle informelle. Ces unités établissent entre elles des relations de sous-traitance dont l'initiation vient, au sommet de la chaîne, de donneurs d'ordre étrangers. Ces ateliers se maintiennent à cause de leur capacité à accepter des prix plus bas et de la possibilité qui leur est donnée de mobiliser des travailleurs avec de bas salaires et sans protection sociale.

Les stratégies recherchant une baisse des coûts par la réduction des droits et des avantages sociaux des travailleurs s'appuient sur les opportunités que leur offre l'existence d'un important secteur informel. Le recours à la réduction des coûts salariaux peut, en effet, être réalisé par le détournement des commandes des entreprises structurées et formelles vers des unités moins soucieuses d'investir sur le long terme dans leur capital humain. Ce détournement est effectué, dans certains cas observés, à l'initiative des donneurs d'ordre eux-mêmes. Les unités de production délaissées par les donneurs d'ordre, car exigeant des prix plus élevés, finissent par se soumettre à la baisse des coûts et acceptent de travailler avec des normes de qualité de produits et de relations de travail dégradées. Il en découle des difficultés de fonctionnement dans des entités productives auparavant performantes et une détérioration généralisée du climat des entreprises et des gains de compétitivité sur le long terme.

B. L'influence des modèles de sous-traitance

On distingue les modèles discontinu et continu de relations entre entreprises locales et donneurs d'ordre.

– Le modèle discontinu correspond à des relations de court terme, une versatilité des clients, une moins grande exigence sur les normes de qualité

et le respect des normes sociales. Il s'accommode de relations de sous-traitance à plusieurs niveaux entre façonniers locaux. Le comportement des donneurs d'ordre engagés dans ce modèle de relations donneurs d'ordre – façonniers est préoccupé surtout par l'obtention de prix plus bas et est peu regardant sur la qualité du travail.

– En revanche, le modèle continu est caractérisé par la stabilité, des engagements réciproques de long terme, une tendance à l'exclusivité et, très souvent, une participation du client étranger dans le capital de son fournisseur local et des limitations strictes sur les conditions d'utilisation d'une sous-traitance locale de deuxième niveau. Ce modèle se révèle beaucoup plus exigeant en termes de relations sociales et impose des standards de qualité élevés et des normes de relations de travail relativement avancées (5).

Désormais, pour pérenniser leur existence, les entreprises se doivent d'éviter des réponses irréfléchies aux chocs de compétitivité et résister aux sollicitations des donneurs d'ordre favorisant un modèle de relations discontinues.

Dans un environnement où les entreprises sont appelées à combiner baisse des coûts et amélioration de la qualité des produits, en recherchant des innovations de procès et d'organisation, la capacité des entreprises compétitives à assurer aux travailleurs les conditions d'un travail décent, la couverture de leurs besoins de base et un minimum de protection sociale, n'est pas seulement un résultat de leur compétitivité et de leur productivité, elle en est devenue une condition. Les règles de l'efficacité productive impliquent des travailleurs motivés, capables de comprendre les instructions, de contribuer de manière créatrice à l'amélioration des conditions de performance collective. On comprend que pour atteindre un tel objectif le management doive chercher à stabiliser les travailleurs en leur assurant des conditions de salaires équitables, une protection sociale, un climat de travail où ils sont responsabilisés et valorisés et des possibilités d'améliorer leurs compétences. L'absence de telles conditions non seulement rend difficile toute amélioration de la compétitivité au moyen de gains de productivité et tout engagement productif du collectif de travail, mais ouvre la porte à des solutions de court terme, telles que la compression des effectifs et des salaires, menaçant la pérennité de l'entreprise, et le transfert de commandes vers des unités du secteur informel.

C'est d'ailleurs l'existence d'une forte capacité d'offre provenant du secteur informel qui conduit de nombreux entrepreneurs à sacrifier le capital spécifique de leur entreprise, c'est-à-dire le résultat de l'apprentissage à travailler en équipe.

Immuniser le secteur exportateur contre la dérive de non-qualité nécessite en conséquence de relever le niveau des fournisseurs du marché local, du secteur informel, des entreprises artisanales et des travailleurs à domicile, ce qui ne peut être obtenu que si le secteur exportateur connaît une croissance stable et durable, corrigeant le rapport de force sur le marché du travail.

(5) Le modèle de relations continues caractérise plutôt les grands groupes internationaux d'habillement anglais et américains, qui se sont révélés jouer un rôle moteur dans la réorientation et la restructuration des exportations du secteur de l'habillement, marocain. Ces groupes ont, également, un fort ancrage en Espagne qui est devenue la deuxième destination des exportations après la France.

Le renforcement de la capacité économique des entreprises de petite taille et artisanales, condition de leur mise à niveau sociale, constitue la meilleure forme de prévention contre ce risque.

C. Les relations employeurs-salariés

L'engagement pour la responsabilité sociale s'ancre dans la conviction qu'une amélioration du dialogue social et du climat social est un facteur d'amélioration structurelle de la productivité. Cependant, l'établissement d'un dialogue constructif ne peut se concevoir que dans un climat de confiance qui reste encore à asseoir entre les partenaires sociaux. Il ne suffit pas de reconnaître le bien-fondé de rapports de coopération pour pouvoir les engager. Un climat de méfiance subsiste, en effet, même s'il n'est pas exprimé ouvertement.

Il faut aussi que la conjoncture et les tendances économiques n'aiguisent pas les conflits d'intérêts entre employeurs et employés. Une baisse des prix mondiaux, une politique de taux de change stable face à des concurrents effectuant des dévaluations compétitives et un détournement des clients traditionnels vers d'autres marchés constituent des obstacles à l'instauration d'un climat social favorable.

Les points de vue des entrepreneurs sont loin d'être homogènes. Certains voient dans la mise en place de conventions collectives la condition de la stabilisation des relations sociales dans le secteur, d'autres les trouvent inutiles. La direction du Travail a préparé un projet de convention collective cadre à l'attention des partenaires sociaux dans le secteur textile-habillement. Ce projet n'a pas abouti.

Les données observées montrent, on l'a déjà souligné, que les conflits collectifs dans le secteur textile-habillement sont plus souvent initiés par des actions collectives sans appartenance syndicale. Les syndicats sont souvent, au même titre que les entrepreneurs marocains, surpris par la montée de la contestation.

L'enquête sur les relations de communication, effectuée en janvier 2003 auprès des travailleurs d'une quinzaine d'entreprises, a montré que le respect des normes sociales n'est pas une garantie pour un bon climat social. Même des entreprises veillant à assurer des avantages à leur travailleurs gagneraient à développer le dialogue interne et le dispositif de représentation.

Dialogue social et évolution des relations professionnelles

Mohamed Larbi Ben Otmane

Université Mohammed V-Agdal, Rabat

La "question sociale" n'a émergé véritablement au sein du calendrier politique national qu'au début des années quatre-vingt-dix. Depuis, elle a abouti à l'Accord général du 1er août 1996, année qui annonçait l'avènement du gouvernement dit d'Alternance. Cet accord, essentiellement politique, eut peu de retombées concrètes. Sa principale conséquence a été de faire entrer dans le langage politique local la notion de dialogue social.

Aussi fut-il suivi quelques années plus tard par un autre accord de même type dit du 1er moharrem, vite tombé en désuétude.

L'actualité immédiate a, pour sa part, été également marquée par un nouvel accord, en date du 1er mai 2003. L'empressement inhabituel dont a fait preuve le gouvernement pour le faire signer par les partenaires socio-économiques peut s'expliquer par plusieurs éléments dont la montée des revendications, la multiplication des conflits de travail, l'urgence pour l'Exécutif de démontrer son utilité et surtout l'impérieuse nécessité de conclure une certaine "paix sociale" à la veille d'un heureux événement national et accessoirement d'un 1er mai imprévisible du fait de la guerre contre l'Irak.

Ainsi et d'emblée, il paraît incontournable de retenir quatre axes au moins pour appréhender la nature réelle de ce dialogue et son utilité concrète.

I. Cadre juridique et environnement social

Avant la promulgation du nouveau code du travail, le cadre juridique du dialogue social au sein duquel il a évolué jusqu'ici peut être considéré comme un cadre largement archaïque : certaines de ses dispositions majeures datent de l'ère coloniale et parfois s'inspirent directement des idées du XIXe siècle. Il en est ainsi des notions essentielles d'entreprise, du fonctionnement du contrat de travail, de la représentativité des salariés, de la réparation des risques et accidents du travail, etc. Il en est également de l'équilibre que le droit du travail doit mettre en œuvre entre les droits et obligations réciproques du salarié et de l'employeur.

Ce cadre juridique déséquilibré évolue lui aussi dans un environnement social déprimé et marqué de façon structurelle par la récession, le sous-emploi et le chômage. Ce cadre est donc forcément influencé par le sous-

développement social et économique qui réduit souvent les relations de travail à un rapport de force plutôt qu'à un rapport juridique légalement défini.

Or, sachant que cette situation transforme le travail et l'emploi en une faveur octroyée par l'employeur, le droit lui-même devient le reflet du rapport de force qui prévaut sur les lieux du travail. Cela ne demeure pas sans incidences sur le statut à la fois juridique et réel des acteurs.

II. Les acteurs du dialogue social

En principe, toute démarche de concertation ou de négociation collective implique une rencontre tripartite représentative de l'Etat, des syndicats des travailleurs et des organisations patronales. Compte-tenu de l'environnement social et du cadre juridique indiqué, l'Etat marocain joue un rôle central dans l'organisation et le déroulement des phases de ce dialogue.

L'Etat y est d'abord partie prenante pour deux raisons au moins. Il y joue le rôle de régulateur pour consacrer et insister sur le fait qu'il s'agit avant tout et en définitive d'un dialogue et non d'une négociation. Les parties et particulièrement la partie revendicatrice représentée par les syndicats ouvriers ne sont pas détenteurs d'un droit qui oblige légalement les autres parties à négocier. Ils participent seulement à une action initiée par le gouvernement qui, du fait de sa nature néo-patrimoniale, garde en main l'ensemble des pièces maîtresses du jeu allant de la convocation des acteurs, au déroulement et à la mise en œuvre du processus engagé.

Le patronat y est représenté traditionnellement par la CGEM qui est loin de représenter à son tour l'ensemble du tissu productif national. Son rôle à l'origine était de constituer un lobby en faveur de l'entreprise. Par la suite, en tant que défenseur de ses intérêts, elle a été reconnue comme acteur principal de tout processus de dialogue, quitte à lui adjoindre, depuis quelques temps, les chambres professionnelles qui, elles, bénéficient d'un véritable statut juridique et d'une représentativité au sein du parlement au même titre que les syndicats.

Les syndicats au Maroc ont les qualités et les défauts dont ils ont hérité et qu'ils ont accumulés au cours de leur évolution historique. Si le syndicalisme marocain est faible relativement, c'est qu'il est éclaté, divisé et souvent accosté à un parti politique dont la vocation n'est pas justement d'encadrer une catégorie professionnelle, en l'occurrence les travailleurs salariés, à l'exception évidente de l'UMT, qui est restée fidèle à sa vocation originelle.

Le dialogue social aurait eu une autre physionomie si le syndicalisme marocain était resté uni dans une seule centrale à l'exemple d'un syndicalisme allemand, anglais ou même tunisien.

Au Maroc, le syndicalisme a été dispersé, et le dialogue social qui devait profiter aux salariés s'en ressent grandement. Les partis politiques ont tenu chacun à créer son propre syndicat, au point où le pays compte une vingtaine de centrales actuellement, dont une quinzaine sont de simples coquilles

vides et certaines autres des entités complètement inféodées aux partis qui leur on donné leur acte de naissance.

En un mot, ces derniers ont ainsi affaibli l'idée même de syndicalisme au Maroc, banalisé la notion de militantisme syndical et contribué à consacrer un syndicalisme sous-développé et peu performant.

Il s'agit d'autant de constats qui se répercutent visiblement sur les résultats du dialogue social et qui auraient certainement été meilleurs si le syndicalisme avait continué de parler d'une voie unitaire.

III. La faiblesse des mécanismes du dialogue social

En principe, le lieu de la concertation sociale a pour cadre l'entreprise, la profession ou le secteur et la branche d'activité. La négociation à l'échelle nationale n'intervient que rarement et pour des dossiers qui impliquent l'ensemble de la population ou des acteurs à la fois. Les exemples sont fournis par le cas de la réduction du temps de travail à 35 heures ou le dossier des retraites en France.

Le droit et la pratique marocains n'ont ni prévu ni préparé le terrain à ce type de négociation au sein de l'entreprise ou à cette négociation sectorielle.

Cette situation s'explique par diverses raisons. D'abord, le caractère inopérant du régime juridique des conventions collectives. Celles-ci n'imposent pas aux parties l'obligation de négocier, et en plus elles demeurent très marginales pour constituer un instrument ayant pour effet de promouvoir de quelque façon que ce soit une tradition de dialogue, de concertation ou de négociation.

Ensuite, la représentation du personnel au sein de l'entreprise demeure faible. Le rôle des délégués du personnel est assez technique du fait que la loi en a fait de simples intermédiaires, non investis d'une quelconque prérogative en termes de conclusion d'un accord avec l'employeur.

Enfin, la loi a jusqu'ici méconnu la présence du syndicat en tant que structure légale de l'entreprise. De ce fait, et parce que le syndicat n'est pas représenté dans l'entreprise par une section spécifique, son rôle y est resté faible. Le syndicat ne peut agir que de l'extérieur du lieu de travail.

Cette situation peut cependant être modifiée à l'avenir avec l'entrée en vigueur du code du travail qui a été approuvé par le parlement en juin 2003. Ce code, pour la première fois au Maroc, reconnaît au syndicat une présence légale au sein-même de l'entreprise, avec donc la possibilité d'y créer une section syndicale.

Tous ces éléments accumulés et qui concernent directement les mécanismes du dialogue social expliquent largement l'état archaïque des relations professionnelles au Maroc. Pour qu'il en soit autrement, il aurait fallu agir sur deux éléments au moins : influer sur la conception-même de l'entreprise au sein de laquelle évoluent ces relations ; et introduire une base de participation au profit de l'élément humain, seule à même de rééquilibrer les droits et obligations de chacun.

IV. Les réalisations du dialogue social

Dégager les réalisations du dialogue social peut se faire en distinguant trois périodes :

• La première période concerne les années antérieures à 1996. Durant cette période apparaît une éclaircie qui a coïncidé avec les premières années de l'Indépendance marquées par un syndicalisme fort, un pouvoir politique attentif et les prémisses d'une politique sociale qui a enregistré la promulgation de lois importantes portant sur le syndicalisme, les conventions collectives ou la sécurité sociale.

Cette percée a cependant été suivie d'une longue période de léthargie et de rupture avec la satisfaction des revendications ouvrières. Cette longue période allant jusqu'à la fin des années quatre-vingt est marquée par des logiques de “bras de fer”, de “monologues” et de “dérives” qui ont fait que pendant longtemps le social n'était plus à l'ordre du jour.

• La seconde période débute avec les années quatre-vingt-dix et prépare l'Accord général du 1er août 1996. Cet accord a été indéniablement le fruit d'une longue gestation. Il reste lié à l'avènement politique majeur de la fin du règne du Roi Hassan II, à savoir la nomination d'un gouvernement issu de l'opposition. Il fallait, en effet, lui léguer un terrain social relativement balisé. Malheureusement, ce gouvernement dit d'Alternance n'a pas su réserver à cet accord la suite qu'il méritait.

Dans ces grandes lignes, celui-ci avait pourtant abouti à la fixation d'une méthodologie de travail comportant l'institution d'un comité national de suivi, une régularité des réunions et une décentralisation du dialogue. Il avait arrêté aussi des solutions face aux questions urgentes dont la question des salaires et des exclus pour fait de grève. Enfin, il avait solennellement reconnu certains acquis tels le droit de grève, la dynamisation du Conseil des conventions collectives, la liberté syndicale, la protection sociale, la couverture médicale, le logement social…

Ce sont ces points d'accord que les chargés de la question sociale dans le gouvernement d'Alternance n'ont pas su gérer et mener à terme. Lorsqu'ils voulurent reprendre le dossier à zéro, la démarche fut hésitante et aboutit à une accord vite oublié dit du 1er moharrem. Il n'eut pratiquement pas de suite.

• La troisième période correspond à la mise en place de l'Accord général du 1er mai 2003. Les circonstances de sa signature ont été rappelées plus haut. En fait, cette fois-ci, il s'agissait plus d'un accord-cadre que d'un document comportant des engagements précis. Il comporte des points d'accord immédiat et des points à régler ultérieurement.

Les points d'accord immédiat concernent l'augmentation du SMIG, l'abaissement de la durée de travail à 44 heures hebdomadaires et la réintégration des salariés exclus. Les autres points concernent l'approbation d'un code du travail (voté par le parlement en juin 2003), la réglementation

du droit de grève et de la liberté syndicale, le renforcement de l'inspection du travail, l'assurance-maladie obligatoire, le logement social, l'allocation pour perte d'emploi et la juridiction sociale.

Il est évident que certaines de ces revendications seront au moins partiellement satisfaites. La plupart demeureront par contre du domaine du vœu pieux, d'autant plus que les points d'accord ne sont assortis d'aucune mesure contraignante et que globalement l'accord dans son ensemble a été discuté et conclu pour répondre surtout à une conjoncture déterminée. A ce propos, il est à relever deux indices. Le premier est que le patronat s'est empressé de rappeler qu'il s'agit juste d'un accord-cadre ne prévoyant aucune contrainte à l'égard des parties signataires. Le second est que depuis quelques temps déjà des voix syndicales commencent à s'élever pour dire que le gouvernement n'était intéressé que par la signature en soi, quant au reste il semble oublier ses engagements.

Autant dire que l'inconnue reste la suivante : quand et comment les promesses seront tenues ? quand et comment les points d'accord seront appliqués et mis en œuvre ? En tout cas, si l'accord actuel suit les traces de ses prédécesseurs, il y a fort à parier que les relations professionnelles au Maroc continueront d'être ce qu'elles ont été jusqu'à aujourd'hui. Autrement dit, elles seront loin de connaître le chemin de leur modernisation.

Contraintes de compétitivité et négociation collective dans l'Union européenne

Jacques Freyssinet

Professeur émérite à l'Université Paris 1, ancien directeur de l'IRES, Paris.

L'évolution de la négociation collective au sein des pays de l'Union européenne a subi les effets de l'accélération de la globalisation et de l'intégration économique et monétaire. Elle n'a pas suivi les tendances initialement prévues : le développement des « pactes sociaux » ou l'émergence d'une négociation collective au niveau européen constituent de réelles innovations. Il est trop tôt pour se prononcer sur le caractère durable de cette inflexion.

Mots-clés

Négociation collective, Union européenne, compétitivité, emploi, salaires, pactes sociaux, modèle social européen.

L'internationalisation (ou globalisation) de l'activité économique a eu des conséquences majeures sur la négociation collective puisque celle-ci se déroule encore presque exclusivement à l'échelle nationale ou infra-nationale. Les négociateurs ne peuvent ignorer les conséquences qu'ont les compromis auxquels ils aboutissent sur la compétitivité des secteurs qu'ils représentent. Les syndicalistes subissent une pression permanente pour qu'ils acceptent la « modération salariale » et la flexibilisation des formes d'emploi et d'organisation du travail.

Notre objectif est d'étudier le jeu de cette dynamique sur la négociation collective dans les pays de l'Union européenne au cours de la décennie quatre-vingt-dix. L'espace géographique retenu permet de mettre en évidence, au niveau des pays-membres, les conséquences du mouvement d'intégration économique et monétaire. La période envisagée correspond à un cycle économique complet, du pic de croissance de 1990 à celui de 2000 ; ainsi, peut-on mettre en évidence l'influence de la conjoncture économique sur la nature et l'intensité des négociations.

La réflexion s'organisera en trois temps. Nous rappellerons d'abord brièvement quelles étaient les prévisions dominantes, à la fin de la décennie 1980, sur l'évolution de la négociation collective dans l'Union européenne. Nous étudierons ensuite les facteurs et les formes de transformation des négociations au cours de la décennie quatre-vingt-dix. Nous chercherons

enfin à en tirer quelques enseignements sur les inflexions intervenues avec le nouveau ralentissement économique qui marque le début de la décennie 2000.

1. Le pronostic dominant à la fin des années quatre-vingt : le dépérissement de la négociation collective

La décennie quatre-vingt a été caractérisée par un mouvement de libéralisation des régulations économiques qui s'est traduit par des programmes nationaux de « réformes structurelles » concernant, en particulier, les marchés du travail. L'analyse de l'impact de ces évolutions sur la négociation collective a conduit à l'émergence d'un pronostic dominant sur les tendances qui s'imposeraient dans la décennie suivante. L'emploi du qualificatif « dominant » est ici essentiel. Ce diagnostic est, en gros, partagé par la majorité des spécialistes reconnus ; il traduit et oriente la stratégie des acteurs politiques et sociaux dominants. Les publications de l'OCDE en donnent la formulation la plus systématique qui culminera avec *l'étude sur l'emploi* (OCDE, 1994), ouvrage qui servira de référence aux vigoureuses préconisations que cet organisme adresse aux gouvernements nationaux. Trois thèmes majeurs se détachent dans ce discours à la fois objectif et normatif.

En premier lieu, la globalisation de l'activité économique fait perdre leur pertinence aux régulations traditionnelles à l'échelle des Etats-nations. Les normes et les contraintes économiques sont de plus en plus déterminées directement au niveau mondial ; elles commandent le comportement des firmes. Il est donc vain d'espérer défendre des modèles sociaux nationaux spécifiques et homogènes face à la diversification extrême du tissu économique et à la mobilité spatiale croissante des localisations. La régulation sociale n'est désormais efficace qu'au niveau le plus décentralisé ; c'est une condition pour qu'elle puisse s'adapter aux conditions spécifiques de la performance productive dans un contexte d'intense concurrence.

En second lieu, les systèmes nationaux de relations professionnelles figurent en bon rang parmi les facteurs de rigidité qui font obstacle à l'adaptabilité et à la compétitivité du système productif. A la fixation de normes uniformes, générales et stables réglant le rapport salarial doit se substituer la libre discussion du contrat de travail individuel, constamment révisé en fonction des conditions du marché. On reconnaît là le retour en force de la fiction juridique du XIX^{e} siècle selon laquelle le contrat de travail est un accord entre des sujets libres, égaux et rationnels. Toute intervention contraignante d'un acteur extérieur (Etat ou partenaires sociaux) est au mieux inefficace, le plus souvent nocive. L'objectif est la *dérégulation* au sens anglo-saxon du terme.

Enfin, le constat de l'affaiblissement du mouvement syndical, associé à celui de l'hétérogénéité croissante du salariat et au progrès de systèmes

de valeurs individualistes, fait prévoir un rétrécissement tendanciel des champs et des domaines couverts par la négociation collective. Celle-ci ne subsiste que dans des « bastions syndicaux », progressivement réduits. Son contenu se réduit à la défense des intérêts acquis des *insiders*. Elle est incapable de maîtriser les compromis innovants, complexes et évolutifs que requiert le nouveau modèle productif.

Si cette analyse rend grossièrement compte de l'évolution des systèmes de relations professionnelles aux Etats-Unis et, à un moindre degré, au Royaume-Uni, si elle correspond aussi à certaines tendances observées, au cours de la décennie quatre-vingt, dans les pays d'Europe occidentale continentale, elle se révèle largement erronée comme prévision des évolutions dominantes qu'ont connues ces derniers au cours de la décennie quatre-vingt-dix (OCDE, 1995 ; BIT, 1997).

2. L'expérience de la décennie quatre-vingt-dix : un renouveau ambigu et multiforme de la négociation collective

Trois mouvements caractérisent la négociation collective en Europe occidentale au cours de cette période. D'abord, dans la majorité des pays, des modes nouveaux de régulation tripartite centrale sont expérimentés, avec des fortunes diverses ; on les désigne souvent sous le nom de « pactes sociaux ». Ensuite, principalement au niveau des entreprises, mais aussi au niveau des branches et des territoires, on observe la multiplication d'accords collectifs liant des objectifs d'emploi et de compétitivité. Enfin, dans le cadre du « dialogue social européen » s'amorce une négociation collective aboutissant à des accords valables pour l'ensemble des pays de l'UE.

2.1. Les « pactes sociaux »

Si le Royaume-Uni se distingue, jusqu'en 1997, par une politique ultra-libérale appuyée sur l'affaiblissement systématique des syndicats et la destruction des institutions de régulation du marché du travail et si la nature des relations sociales en France ne permet que des régulations partielles, les autres pays de l'Union européenne explorent une voie différente fondée sur la recherche de compromis tripartites globaux. Sous le terme de pactes sociaux sont regroupées des expériences nationales hétérogènes (IRES, 1994 ; Pochet, 1998 ; Fajertag, Pochet, 2000). Dans certains pays, les pactes sont des accords de moyen terme régulièrement renouvelés ; dans d'autres, ils ont un caractère exceptionnel. Dans certains pays, il existe un accord tripartite explicite ; dans d'autres, il y a d'abord un accord entre organisations syndicales et patronales suivi d'une négociation entre celles-ci et l'Etat sur les mesures de mise en œuvre qui relèvent d'une décision publique. Dans certains pays, on observe une alternance de réussites et d'échecs ; en cas d'échec, c'est le gouvernement qui tranche unilatéralement sur les points de désaccord. Cependant, à travers leur diversité, ces expériences nationales présentent des caractères communs.

En premier lieu, le *coût salarial* constitue l'enjeu central. L'hypothèse est que la modération et la flexibilité du coût salarial sont les conditions de la compétitivité internationale et constituent donc l'instrument décisif de la défense de l'emploi. Cet objectif se traduit par des engagements de « modération » des taux d'augmentation des salaires directs, des mécanismes de différenciation et de flexibilisation des salaires en fonction des performances économiques, des mesures pour freiner la croissance du coût de la protection sociale. Parallèlement sont introduites des modalités de flexibilisation de l'emploi (variabilité de la durée du travail, élargissement des conditions du recours aux emplois précaires, etc.) qui contribuent indirectement à la réduction du coût salarial.

En second lieu, ces pactes sont présentés comme des échanges de *concessions réciproques,* ce qui est la condition pour parvenir à un accord tripartite. Nous venons d'indiquer quelles concessions étaient demandées aux syndicats. Les concessions patronales peuvent, par exemple, porter sur la réduction de la durée du travail, sur le développement de la formation professionnelle des salariés, sur le renforcement des garanties offertes aux travailleurs précaires. L'Etat, de son côté, prend des engagements en matière de politique active de l'emploi ou de politique sociale et fiscale. Ce mode de présentation des pactes sociaux ne garantit en rien que les concessions réciproques soient équilibrées ; c'est aux parties d'en juger compte tenu du rapport des forces.

En troisième lieu, il apparaît que *l'initiative de la négociation revient le plus souvent à l'Etat,* ouvertement par l'organisation d'une négociation tripartite ou, indirectement, par la menace d'une intervention unilatérale en cas d'échec des négociations entre syndicats et patronat. Ceci est lié au fait qu'au début de cette période les gouvernements sont fortement préoccupés, d'une part, par la montée des déséquilibres économiques, financiers et sociaux, d'autre part, par les contraintes liées à l'accélération de l'intégration européenne (notamment la création de la monnaie unique). Le patronat apparaît faiblement moteur ; il se borne le plus souvent à surenchérir sur celles des propositions gouvernementales qui lui conviennent. Les syndicats ont à réaliser un arbitrage difficile. D'une part, leur participation à ce processus est un mode d'affirmation de leur « légitimité politique », c'est-à-dire de leur volonté et de leur capacité à participer à la gestion du système économique et social global ; c'est aussi le niveau auquel peuvent directement s'exprimer leurs exigences de réforme et leurs préoccupations de solidarité. D'autre part, la nature des compromis requis, dans un contexte économique qui sera défavorable jusqu'en 1997, risque de mettre en cause leur « légitimité professionnelle, c'est-à-dire leur capacité à mobiliser les salariés sur les objectifs revendicatifs traditionnels de la négociation collective. La majorité des organisations syndicales européennes ont accepté cette démarche, probablement parce qu'elles la considéraient comme un moindre mal face aux risques d'une politique purement libérale.

Pour certaines d'entre elles, il y avait aussi la perspective de contribuer ainsi au renforcement d'une logique de régulation tripartite qui constituerait l'originalité du futur « modèle social européen ».

2.2. Les « pactes pour l'emploi et la compétitivité »

Parallèlement aux pactes sociaux conclus au niveau interprofessionnel national, des accords de même nature se sont multipliés à l'échelle des branches, à celle des entreprises et à celle des territoires. La Fondation européenne de Dublin a proposé de les baptiser « pactes pour l'emploi et la compétitivité » pour les distinguer des pactes sociaux, mais le vocabulaire choisi montre bien qu'il s'agit de compromis de même nature (Sisson *et alii*, 1999 ; Sisson, Martin Ardiles, 2000 ; Zagelmeyer, 2000 ; Freyssinet, Seifert, 2001). Il n'est donc pas nécessaire ici d'entrer dans le détail de leur contenu. Ce sont des accords de contreparties (ou accords « donnant-donnant ») qui, au nom de la défense des emplois existants ou de la création d'emplois, combinent des concessions réciproques : modération salariale, engagements d'investissement ou de maintien d'activités, réduction et/ou flexibilisation du temps de travail, définition des conditions de recours aux emplois précaires, formation des salariés, reconversion professionnelle des travailleurs licenciés, insertion professionnelle des jeunes ou des publics en difficulté, etc.

L'élément intéressant est la réponse ainsi donnée aux partisans de la décentralisation maximum des négociations. Si l'enjeu central des négociations est constitué par le couple emploi-productivité, deux exigences opposées s'affrontent. D'une part, les dispositifs adoptés ne peuvent avoir un effet macro-économique significatif que s'ils s'appliquent à une large échelle ; ceci tient d'abord aux phénomènes d'externalité qui rendent interdépendants les effets des comportements des acteurs micro-économiques ; ceci tient ensuite, et peut-être surtout, à la fonction de légitimation qu'exercent des normes négociées au niveau national pour l'acceptation des compromis locaux. D'autre part, l'hétérogénéité des contenus et des formes d'organisation des activités productives fait que des solutions opératoires efficaces et évolutives ne peuvent être définies qu'à un niveau très décentralisé, le plus souvent celui de l'unité de production, voire des segments qui la composent.

Le débat sur le niveau optimal de régulation a donc cédé la place à celui portant sur les modalités de coordination entre niveaux. L'analyse des pactes pour l'emploi et la compétitivité montre que la question concerne principalement, mais pas seulement, les rapports entre négociation de branche et négociation d'entreprise. Sauf dans le cas du Royaume-Uni, on n'observe aucune tendance à la disparition de la négociation de branche ; le développement généralisé de la négociation d'entreprise ne s'opère pas, le plus souvent, par substitution mais par articulation. Par exemple, l'accord de branche fixe des règles générales et, en même temps, détermine les

conditions et les marges dans lesquelles la négociation d'entreprise peut adapter les règles générales, voire même y déroger. Ceci conduit différents spécialistes à adopter des vocabulaires voisins (« décentralisation centralisée », « décentralisation organisée », décentralisation contrôlée ») qui, par leur ambiguïté marquent la complexité des modes de définition des rôles respectifs des différents niveaux de négociation. Inévitablement, devait donc être posée de manière complémentaire la question de l'articulation des négociations nationales avec les régulations européennes.

2.3. L'émergence d'une négociation européenne

Quel que soit l'intérêt présenté par les pactes sociaux et les pactes pour l'emploi et la compétitivité comme nouvelles formes de compromis à l'échelle nationale ou infra-nationale, ils soulèvent une difficulté majeure si l'on veut évaluer leur efficacité à l'échelle de l'Union européenne. Les pactes reposent sur l'hypothèse que la compétitivité constitue le facteur décisif pour préserver et créer des emplois. Or, les pays membres de l'Union réalisent, en moyenne, plus de 85 % de leurs échanges extérieurs avec d'autres pays-membres. S'engager dans une course à la compétitivité, c'est donc courir le risque d'un jeu à somme nulle, voire négative, à l'échelle de l'Union. Les gains de compétitivité ne peuvent être que relatifs, c'est-à-dire obtenus aux dépens des concurrents. Pour les obtenir, chaque pays mène des politiques de freinage des salaires et des dépenses publiques qui, conjointement, ralentissent la croissance globale. La question d'une coordination européenne des politiques macro-économiques et des politiques d'emploi ne peut donc être indéfiniment esquivée ; elle s'est posée de manière aiguë au cours de la décennie quatre-vingt-dix.

Le premier semestre de l'année 1997 est caractérisé par un contexte politique, économique et social exceptionnel. Pour la cinquième année consécutive depuis 1993, le taux de chômage moyen de l'Union européenne est supérieur à 10 %, et aucune perspective de reprise économique ne se dessine clairement. A tort ou à raison, des fractions croissantes de l'opinion publique associent cette situation à la mise en œuvre du Traité de Maastricht (1992) dominé par l'objectif de restauration des équilibres monétaires et budgétaires. Certains gouvernements, qui ont soumis ce traité à référendum, ont éprouvé de grandes difficultés pour en obtenir l'approbation. Dans trois grands pays de l'Union, les élections législatives ont remplacé des majorités de droite par des majorités de gauche, en avril 1996 pour l'Italie, en mai 1997 pour la France et le Royaume-Uni (ce sera le tour de l'Allemagne en septembre 1998). Il existe donc une pression sociale forte pour une prise en compte prioritaire des problèmes de l'emploi alors que la plupart des gouvernements nationaux sont désormais convaincus de la nécessité d'une politique européenne active en ce domaine. L'évolution s'opère en trois temps. D'abord, l'introduction dans le traité d'Amsterdam (1997) d'un « chapitre sur l'emploi » donne aux autorités

européennes une compétence de coordination des politiques nationales ; ce chapitre servira de base à la définition d'une « stratégie européenne de l'emploi ». Ensuite, un mécanisme de coordination des politiques macro-économiques et des politiques de l'emploi est créé en 1999. Enfin, sous le nom de « méthode ouverte de coordination » s'amorce l'intégration de l'ensemble des politiques sociales dans la stratégie européenne.

Ce mouvement entraîne l'élargissement du champ du « dialogue social européen » qui avait été relancé par Jacques Delors lors de son arrivée (1995) à la présidence de la Commission européenne Les organisations syndicales et patronales sont associées, à titre consultatif, à l'élaboration des objectifs et des mesures, puis à leur suivi et à leur évaluation. Certes, celles-ci, notamment les syndicats, ont souvent critiqué l'insuffisante prise en compte de leurs positions ; cependant la tendance au renforcement de leur présence dans les processus de prise de décision n'est pas contestable. De ce fait se pose aussi la question de leur capacité d'intervention autonome, par la négociation collective, dans la production de normes à l'échelle européenne. L'évolution est trop récente pour que des enseignements stables puissent en être tirés, mais des innovations significatives sont, dès maintenant observables. Elles sont d'ampleur inégale selon que l'on observe le niveau interprofessionnel, celui des branches et celui de groupes d'entreprises.

La négociation interprofessionnelle

Pendant la négociation du traité de Maastricht, les organisations patronales et syndicales européennes avaient signé un accord sur la création d'un mécanisme de négociation collective ; du fait de l'opposition du Royaume-Uni, cet accord n'avait pu être intégré dans le traité de Maastricht et il y figurait seulement en annexe, sans valeur contraignante. Après l'arrivée des Travaillistes au pouvoir au Royaume-Uni, l'obstacle est levé et l'accord est intégré dans le traité d'Amsterdam (IRES, 1998 ; Marginson, Schulten, 1999, Maurice, 1999). Deux mécanismes sont prévus. D'une part, les organisations patronales et syndicales peuvent, à leur initiative, négocier et signer des accords dont le contenu couvre l'ensemble des salariés des entreprises adhérentes aux organisations patronales. D'autre part, lorsque la Commission décide d'entreprendre une action dans le domaine de la politique sociale, elle doit préalablement consulter les organisations syndicales et patronales. Celles-ci peuvent décider de négocier sur le sujet et disposent d'un délai de neuf mois pour aboutir. En cas d'échec, la Commission retrouve ses responsabilités, mais en cas d'accord celui-ci se substitue à l'intervention communautaire ; une directive est alors adoptée pour rendre les termes de l'accord obligatoires à tous les salariés des pays-membres.

Au cours de la décennie quatre-vingt-dix, seule cette seconde modalité a été utilisée. Après un accord, d'ambition modeste mais de valeur symbolique, portant sur le congé parental, deux accords ont traité de l'utilisation des formes particulières d'emploi (accords sur le travail à temps partiel et sur les contrats

de travail à durée déterminée). En revanche, en 1998 l'UNICE a refusé l'ouverture de négociations sur l'information et la consultation des travailleurs dans les entreprises nationales. Les difficultés que rencontre le développement de la négociation résultent de la combinaison de trois types de facteurs.

En premier lieu, l'organisation patronale (UNICE) semble n'accepter la négociation que dans le but d'éviter une intervention directe de la Commission par voie de directives. Sa propension à négocier est donc fonction de ses craintes quant à l'éventualité et au contenu d'une éventuelle directive. Si la Commission relâche sa pression, la menace n'est plus crédible et la négociation en subit les conséquences (Arcq, Dufresne, Pochet, 2003).

En second lieu, l'hétérogénéité des situations nationales ne permet de fixer que des normes minimales et souvent imprécises. Les garanties obtenues ne sont pas négligeables pour les pays économiquement les moins avancés ou pour ceux où le droit du travail est peu développé. En revanche, les syndicats des pays les plus avancés peuvent craindre que ces normes européennes servent de référence pour des politiques nationales d'alignement vers le bas.

En troisième lieu, les procédures adoptées au niveau européen engendrent des négociations séparées dans le temps et portant sur des thèmes spécialisés. Le choix de cette méthode est en contradiction avec les enseignements des pactes sociaux. Les progrès réalisés grâce à ceux-ci résultent principalement du caractère multidimensionnel des accords, c'est-à-dire de leur capacité à rendre cohérentes et complémentaires des dispositions concernant le niveau et la composition de l'emploi, l'aménagement du temps de travail, l'organisation du travail, la formation professionnelle continue, la gestion des sureffectifs ou des embauches, etc.

La négociation interprofessionnelle européenne est potentiellement une innovation majeure dans l'édification d'un modèle social européen ; elle n'en est encore qu'à ses premiers pas.

La négociation de branche

Il faut, dans ce domaine, distinguer deux aspects : d'une part, l'extrême difficulté à signer des accords de branche européens, d'autre part, la tentative amorcée, pour cette raison, par les syndicats d'organiser une coordination européenne des négociations nationales.

Les obstacles à une négociation de branche européenne proviennent surtout des organisations patronales. La grande majorité d'entre elles ne souhaite pas négocier à ce niveau et préfère attiser, au non de la compétitivité, la concurrence entre les salariats nationaux. Souvent aussi, il n'existe pas à l'échelle européenne d'organisation patronale représentative de l'ensemble d'une branche et ayant reçu de ses membres compétence pour négocier. De ce fait des accords, très peu nombreux, n'ont été signés que dans des branches, comme l'agriculture, qui ont une tradition spécifique en matière de relations professionnelles ou dans des branches nouvelles, souvent

critiquées pour leurs modes de gestion de l'emploi (par exemple, nettoyage industriel, entreprises privées de sécurité), où le patronat a pu ainsi rechercher une source de légitimation (Waltéry, 2003). En revanche, aucune des grandes branches dominantes dans les négociations collectives nationales (métallurgie, chimie…) n'a entamé de négociations à l'échelle européenne, malgré l'insistance des syndicats.

De ce fait, ceux-ci ont élaboré une autre stratégie visant à coordonner leurs revendications dans les négociations nationales (Dufour, Hege, 1999 ; Dufresne, 2002 ; Kollewe, Kuhlmann, 2003 ; Traxler, Mermet, 2003). L'exemple principal est donné par la politique de la Fédération européenne de la métallurgie (FEM). Le principe est d'adopter, dans chaque pays, des revendications d'accroissement de la masse salariale correspondant à la somme des taux de croissance des prix et de la productivité. Chaque organisation syndicale nationale reste libre de choisir le mode d'affectation de cette enveloppe globale (augmentations de salaire, réduction de la durée du travail, formation professionnelle, etc.). Ce choix est à la fois modeste, habile et prudent :

– modeste, parce qu'il correspond seulement au maintien de la part salariale dans le PIB (après que cette part ait fortement diminué dans la période antérieure) ;

– habile, parce qu'il implique le refus des syndicats nationaux de s'engager dans une politique de compétitivité par abaissement du coût salarial relatif ;

– prudent, parce qu'il substitue l'idée de coordination à celle de centralisation des négociations ; la seconde option n'était guère réaliste, y compris au sein du mouvement syndical.

On mesure tout à la fois l'intérêt et les limites de ces premières expériences. L'intérêt est d'amorcer une coordination des stratégies revendicatives qui combatte la logique de mise en concurrence des salariats nationaux engendrée par l'unification de l'espace économique. Les limites tiennent autant aux objectifs qu'à la mise en œuvre. L'objectif se réduit à une stabilisation de la part salariale dans le revenu national ; la réduction des inégalités salariales entre pays ne peut résulter que d'une réduction des écarts de productivité du travail. La mise en œuvre a été hésitante ; il est difficile d'identifier dans les négociations nationales de la métallurgie un impact direct des normes adoptées par la FEM. Les premiers bilans sont pour le moins décevants.

Les négociations dans les groupes d'entreprises

Dans ce domaine également, et pour les mêmes raisons que celles évoquées à propos de la négociation de branche, l'attitude patronale est très généralement hostile : les groupes d'entreprises préfèrent mettre en concurrence les salariés de leurs différents établissements nationaux pour obtenir le maximum de concessions dans le cadre de leurs choix de restructuration et de localisation. La situation a été modifiée par l'adoption, en 1994, d'une directive obligeant

les groupes implantés dans au moins deux pays européens (même si leur siège est extérieur à l'Union européenne) à créer des « comités d'entreprise européens ». Ces instances n'ont qu'un rôle d'information et de « dialogue social » (Rehfeldt, 2002 ; Waddington, Kerckhofs, 2003), mais leur existence a eu un double impact sur la négociation.

En premier lieu, pour créer ces comités, les groupes doivent mettre en place un « groupe spécial de négociation » réunissant des représentants des salariés de tous leurs établissements implantés dans l'Union. Il existe donc une négociation à l'échelle du groupe dont l'objectif est limité à la création du comité, mais qui permet aux syndicats présents dans le groupe d'organiser leur coopération. En second lieu, dans un nombre de cas encore très faible, l'existence du comité d'entreprise européen a conduit certaines directions de groupes à accepter d'ouvrir des négociations. Celles-ci portent principalement sur les moyens et les garanties qui sont accordés aux représentants syndicaux et sur des codes de bonne conduite en matière de gestion des restructurations.

Il s'agit donc de l'amorce, encore modeste et d'avenir incertain, d'une négociation collective de groupe à l'échelle de l'Union européenne.

Nous avons souligné, en commençant, le caractère spécifique de la décennie quatre-vingt-dix pour les pays de l'Union européenne, à la fois du fait d'une conjoncture économique particulièrement heurtée et de l'accélération du processus d'intégration communautaire. Cette phase a eu des répercussions majeures sur les niveaux et le contenu de la négociation collective. Il reste à vérifier le caractère durable de ces évolutions ; le début de la décennie 2000 engendre de fortes incertitudes dans ce domaine.

3. Le début de la décennie 2000 : poursuite d'un processus d'apprentissage ou amorce d'une régression ?

En 2001 s'amorce un nouveau ralentissement économique qui, depuis les Etats-Unis, se propage à l'Union européenne. D'abord considéré comme provisoire, dans l'attente d'une rapide reprise américaine, le marasme se prolonge et, à la fin de l'année 2003, rien n'incite à l'optimisme pour l'Europe. La réaction des autorités européennes est d'abord passive, puis s'oriente vers un renforcement de l'orthodoxie économique : la Banque centrale européenne continue à privilégier la lutte contre l'inflation et, pour cela, la modération salariale tandis que les « sommets » européens proclament la nécessité de réduire les déficits budgétaires et d'accélérer les réformes structurelles, c'est-à-dire de favoriser le libre jeu des marchés, en particulier du marché du travail (IRES, 2002). Cette tendance est favorisée par les changements de majorité politique, de la gauche vers la droite, intervenus dans plusieurs Etats-membres : Autriche, Danemark, France, Italie, Pays-Bas, Portugal. Dans ce contexte, deux inflexions significatives s'opèrent dans les négociations collectives : recul des pactes sociaux, réorientation de la négociation à l'échelle européenne.

3.1. Le recul des pactes sociaux

Ainsi que nous l'avons vu, les pactes sociaux avaient constitué, dans la majorité des pays de l'Union, le mode national spécifique de gestion du ralentissement économique 1991-1996 et de l'entrée dans la monnaie unique. Cette formule est en nette régression au début de la décennie 2000. En Allemagne, les syndicats du DGB ont considéré que la logique du « Pacte pour l'emploi », qu'avait introduit le premier gouvernement Schröder, avait perdu tout contenu. En Italie, le gouvernement Berlusconi a explicitement rompu avec les mécanismes de concertation tripartite qui fonctionnaient depuis 1993. L'évolution est la même en Espagne où le second gouvernement Aznar a adopté des mesures de dérégulation du marché du travail en conflit ouvert avec les organisations syndicales. Même aux Pays-Bas, pays emblématique des pactes sociaux, l'accord à moyen terme qui venait à échéance fin 2002 n'a pu être renouvelé ; syndicats et patronat n'ont conclu qu'un accord salarial pour l'année 2003. La volonté de rechercher, par une négociation à l'échelle nationale, un compromis tripartite global semble donc durablement compromise.

3.2. Une évolution incertaine de la négociation collective européenne

La négociation interprofessionnelle européenne était née, à la fin des années quatre-vingt-dix, dans le cadre de la procédure qui repose sur une initiative de la Commission. En 2001, une nouvelle négociation de ce type, portant sur le travail intérimaire, s'est terminée sur un échec. L'UNICE semble désormais opposée à cette formule ; elle a proposé en 2002 une négociation sur le travail à distance (ou télétravail) selon l'autre procédure prévue par le Traité (c'est-à-dire à la seule initiative des acteurs sociaux). Un accord a été trouvé mais sa mise en œuvre dépend d'accords d'application signés dans chaque pays par les organisations syndicales et patronales nationales ; il n'y aura pas de Directive communautaire pour le rendre obligatoire.

Dans un deuxième temps, les organisations ont adopté, en novembre 2002, un programme de travail 2003-2005 qui porte sur trois grands thèmes : emploi, élargissement et mobilité. Quant aux domaines couverts, le programme est ambitieux, mais la contre-partie réside dans l'affaiblissement des moyens de mise en œuvre : il n'est qu'exceptionnellement question de négociation, mais seulement le plus souvent de séminaires, de rapports, d'échanges de bonnes pratiques, de déclarations ou avis communs, d'adoption de cadres d'action… (Degryse, Pochet, 2002 et 2003). On peut donc interpréter cette évolution soit comme l'expression de la volonté et de la capacité des acteurs sociaux d'affirmer leur autonomie (c'est-à-dire de ne plus dépendre, au départ, d'une initiative de la Commission et, à l'arrivée, de l'adoption d'une directive), soit comme une certaine dilution du dialogue social avec un recul de la production de normes négociées, obligatoires et d'application générale au profit de formes souples et diversifiées de concertation à l'efficacité incertaine.

L'expérience de la négociation collective dans le cadre de l'Union européenne délivre plusieurs enseignements :

– le contenu des négociations est dominé par la pression de la globalisation économique ; le couple compétitivité-emploi occupe désormais une place centrale ; il engendre une logique de négociations de contre-parties ;

– l'évolution ne s'opère pas de manière unilinéaire dans le sens de la décentralisation ; c'est l'articulation des différents niveaux de négociation qui devient la difficulté principale et l'outil d'adaptation ;

– une innovation majeure résulte de l'apparition, encore partielle et fragile, d'un niveau européen de négociation collective ; les acteurs sociaux introduisent, à l'échelle de l'Union, des fragments de régulation sociale un demi-siècle après la mise en route du processus d'intégration économique ;

– cette dynamique n'offre qu'une faible prévisibilité : les tendances observées au cours de la décennie quatre-vingt-dix ne pouvaient être anticipées sur la base des évolutions antérieures ; le ralentissement économique du début des années 2000 a des conséquences sur la négociation assez différentes de celles observées dix ans auparavant.

Quelle que soit la force des pressions économiques, la négociation collective reste du domaine de l'autonomie, sous contraintes, des acteurs sociaux. L'évolution de leurs stratégies respectives, les rapports de forces qui s'établissent entre eux, la nature des conflits et d'éventuels compromis n'obéissent pas à un schéma déterministe.

Références bibliographiques

Arcq E., Dufresne A., Pochet Ph. (2003), « The employers ; the hidden face of European industrial relations », *Transfer,* n° 2, summer.

B.I.T. (Bureau international du travail) (1997), *le Travail dans le monde. Relations professionnelles, démocratie et cohésion sociale,* Genève (chapitre 5 – Les instruments de la concertation sociale dans les pays industrialisés).

Degryse Ch., Pochet Ph. (sous la direction de) (2002), *Bilan social de l'Union européenne 2001,* Bruxelles, ISE-OSE-SALTSA.

Degryse Ch., Pochet Ph. (sous la direction de) (2003), *Bilan social de l'Union européenne 2002,* Bruxelles, ISE-OSE-SALTSA.

Dufour Ch., Hege A. (1999), « Quelle coordination syndicale des négociations en Europe ? », *Chronique internationale de l'IRES,* septembre.

Dufresne A. (2002), « La branche, niveau stratégique dans la coordination des négociations collectives ? », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 74, janvier.

Fajertag G., Pochet Ph. (sous la direction de) (2001), *la Nouvelle dynamique des pactes sociaux en Europe,* P.I.E.-Peter Lang, Bruxelles.

Fouquet A., Rehfeldt U., Le Roux S. (sous la coordination de) (2000), *le Syndicalisme dans la mondialisation,* Paris, Ed. de l'atelier.

Freyssinet J. (1996), « The Impact of the European Monetary Union on Pay Policy and Collective Bargaining », *in* Jacoby, Pochet.

Freyssinet J. (2000), « Pactes sociaux et construction européenne » *in :* Fouquet *et alii.*

Freyssinet J., Seifert H. (2001), *Negotiating employment and Competitiveness,* Luxembourg, European Foundation for the Impvovement of Living and Working Conditions.

Gollbach J., Schulten Th. (2000), « Cross-Border Collective Bargaining Networks in Europe », *European Journal of Industrial Relations,* july.

Hyman R. (2000), « Syndicats européens et intégration transnationale » *in* Fouquet *et alii.*

IRES (Institut de recherches économiques et sociales) (1994), « Les pactes sociaux en Europe », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 30, mai.

IRES (1998), « Les acteurs sociaux nationaux face à la construction européenne », *Chronique internationale de l'IRES,* numéro spécial, octobre.

IRES (2002), « Retournement conjoncturel et emploi », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 78, septembre.

IRES (1999), « L'Euro et les débats nationaux sur les salaires », *Chronique internationale de l'IRES,* n° 60, septembre.

Jacoby O., Pochet Ph. (eds) (1996), *A Common Currency Area, a Fragmented Area for Wages ?* Düsseldorf, Hans Böckler Stiftung.

Kauppinen T. (ed.) (1998), *The Impact of EMU on Industrial Relations in European Union,* Helsinki, Finnish Association of Industrial Relations.

Leibfried S., Pierson P. (eds) (1998), *Politiques sociales européennes. Entre intégration et fragmentation,* Paris, MIRE-l'Harmattan.

Magnusson L., Ottoson J. (eds) (2002), *Europe – One Labour Market ?* Bruxelles, P.I.E.-Peter Lang.

Marginson P., Schulten Th. (1999), « The Europeanisation of Collective Bargaining », *EIRObserver,* n° 4.

Maurice J. (rapport du groupe présidé par) (1999), *Emploi, négociations collectives, protection sociale : vers quelle Europe sociale ?* Paris, Commissariat général du plan, la Documentation française.

OCDE (1994), *l'Etude sur l'emploi,* Paris.

OCDE (1995), *Perspectives de l'emploi,* Paris (chapitre 5 – Les négociations collectives : niveaux et portée).

Pochet Ph. (1998), « Les pactes sociaux en Europe dans les années 1990 », *Sociologie du travail,* n° 2.

Rehfeldt U. (2002), « Des conseils de groupe mondiaux aux comités d'entreprise européens », *in* Régin T., Wolikow S. (sous la direction de), *les Syndicalismes en Europe à l'épreuve de l'international,* Paris, Syllepse.

Schulten Th. (2002), « A European solidaristic wage policy ? », *European Journal of Industrial Relations,* 8-2.

Sisson K., Freyssinet J., Krieger H. , O'Kelly K., Schnabel C., Seifert H. (1999), *Pacts on Employment and Competitiveness. Concepts and Issues,* Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Sisson K., Martin Ardiles, A. (2000), *Handling Restructuring. Collective Agreements on Employment and Competitiveness,* Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Traxler F., Mermet E. (2003), « Coordination of collective bargaining : the case of Europe », *Transfer,* n° 2, summer.

Kollewe K., Kulhmann R., « Creating a more dynamic European social dialogue by strenghtening the sectoral dimension », *Transfer,* n° 2, summer.

Visser J. (2000), « From Keynesian to the Third Way : Labour Relations and Social Policy in Postwar Western Europe », *Economic and Industrial Democracy,* n° 4, november.

Waddington J., Kerckhofs P. (2003), « European Works Councils : what is the current state of play ? », *Transfer,* n° 2, summer.

Zagelmeyer S. (2000), *Innovative Agreements on Employment and Competitiveness in the European Union and Norway,* Luxembourg, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.

Micro-structure et organisation du marché boursier marocain

Abdellatif El M'Kaddem
Abdelhamid El Bouhadi
Université Sidi Mohammed Ben Abdellah, Fès.

Résumé

Cet article traite de la microstructure du marché boursier marocain sous son aspect descriptif. Ainsi, nous avons essayé de présenter la structure organisationnelle et le système d'échange qui priment sur ce marché. Nous avons montré l'incapacité du système d'échange gouverné par les ordres à offrir de la liquidité et proposé d'accompagner ce dernier par un système dirigé par les prix.

Mots-clés

Micro-structure, systèmes d'échange, offre de liquidité, la Bourse de Casablanca.

Abstract

This paper deal with the microstructure of Casablanca Stock Exchange under her descriptive side. Thus, we have tried to present the organizational structure and the trading system which dominate on this market. We have shown the inability of the order-driven system to be offered a sufficient liquidity and we have suggested accompanying this last one by a quote-driven system.

Key-words

Microstructure, Trading systems, Liquidity Supply, Casablanca Stock Exchange.

Introduction

Le marché boursier marocain a été récemment accepté dans l'indice *IFCI Emerging market composite* de la société financière internationale (SFI) avec une pondération de 0,96 % pour le mois d'octobre 1999. Cette acceptation a été le fruit d'une multitude de réformes et de rénovations qui ont touché aussi bien le système financier dans sa globalité que le marché boursier. Eu égard à ce dernier, on peut citer, à titre d'exemple, l'institution des OPCVM, la création de CDVM, du marché de blocs, de second et troisième marchés, etc.

L'émergence de la bourse de Casablanca vers la fin des années quatre-vingt-dix a été également le résultat de la relance de processus de cession d'entreprises publiques transitées par le marché central. Avant cette période,

l'activité de la place casablancaise était dominée par l'émission des titres publics.

En tout état de cause, on peut à l'instar de l'enchaînement de vagues de booms et de ralentissements tenir compte de trois périodes différentes caractérisant l'activité de la bourse de Casablanca :

• la période de l'avant-privatisations, qui est connue pour son inertie quant à l'activité transactionnelle du marché officiel. Elle se caractérise aussi par la prédominance d'une catégorie d'investisseurs formés exclusivement de sociétés d'assurance, de banquiers et de l'Etat par le biais de l'émission publique. Le marché fonctionnait d'une manière archaïque, la séance d'ouverture se faisait à la *criée* et la journée de travail, très limitée, durait au plus deux heures ;

• la période des privatisations qui a animé le marché officiel pendant quelques années. Cette période est considérée de part et d'autre comme une incitation à détenir des actifs risqués ;

• la période de l'après-privatisations, qui se caractérise à la fois par le manque de dynamisme dans l'activité boursière et par l'animation systématique du marché par une forte émission publique (1). A la différence de la première, cette période se veut innovante dans la mesure où l'on a assisté à la création de nouveaux instruments financiers tels les OPCVM (fonds communs de placement et sociétés à capital variable).

(1) En 1999, par exemple, l'émission publique sous forme de bons du trésor négociables et d'obligations représente presque un tiers du total des transactions en volume des actions de la première ligne.

Malgré les efforts accomplis ces dernières années au niveau institutionnel, la bourse de Casablanca demeure encore aujourd'hui l'un des marchés les moins dynamiques des pays émergents. Ceci s'explique par de nombreux facteurs tant structurels et conjoncturels que techniques et juridiques.

C'est en réaction au manque de liquidité et dans le souci de réduire ses coûts de transaction que le marché casablancais a procédé à sa modernisation. En 1998, la bourse de Casablanca a adopté le système de cotation électronique basé sur la centralisation des ordres. La mise en œuvre de ce système est due à son adaptation aux normes boursières internationales.

Tout le monde s'accorde aujourd'hui sur le fait que le meilleur système d'échange de titres, c'est-à-dire celui qui assure l'efficacité et la transparence dans la diffusion de l'information, est le système centralisé gouverné par les ordres. Néanmoins, sur les marchés émergents tel le marché casablancais, ce système à lui seul est incapable de garantir à tout moment la liquidité. C'est pour cela que nous proposons un système mixte basé à la fois sur la consolidation des ordres et sur la cotation des prix minimums pour des quantités minimales de titres.

1. Architecture du marché boursier marocain et formation des prix

La mondialisation économique et financière a entraîné un certain nombre de pratiques devenues universelles. Actuellement, ces pratiques s'étendent et touchent tous les domaines de l'économie et de la finance et interviennent

presque sur tous les marchés du monde. Cette intervention est rendue possible par le recours accru aux moyens de télécommunication et d'internet.

La rapidité dans l'exécution des ordres obtenue par ces moyens entraîne une concurrence entre les bourses du monde qui sont devenues de véritables entreprises.

Toutes ces considérations ont amené les autorités boursières à s'interroger sur l'efficacité de leurs systèmes d'échange, et nombre d'entre elles ont réformé, peu ou prou, leur réglementation afin d'améliorer la compétitivité de leurs marchés.

Le Maroc fait partie d'un très grand nombre de pays émergents qui ont été amenés à restructurer leurs marchés. En effet, il a pu réformer son système d'échange et adopter de nouvelles pratiques tant au niveau du contrôle de l'ensemble des intervenants qu'au niveau de la surveillance du marché. Le but final de cette refonte est la dynamisation de la bourse en tant que circuit fiable de refinancement pour les entreprises. Parmi les faits marquants de cette restructuration, on peut noter l'adoption de la cotation électronique, la dématérialisation des titres, le réaménagement des procédures de dénouement par le démarrage de *Maroclear* et la délocalisation en 1999 des stations de négociation des titres.

1.1. Typologie et organisation des marchés boursiers marocains

A l'image des autres marchés du monde, le marché financier marocain constitue un circuit de financement pour les entreprises en drainant l'épargne (excédent des revenus formant les capitaux à long terme) des ménages (2). Il s'agit là de compartiment « primaire » des marchés financiers. Leur second compartiment constitue le marché « secondaire » (le marché boursier proprement dit).

(2) L'activité des marchés financiers ne se limite pas au drainage de l'épargne des ménages. Elle provient aussi de la spéculation.

Le marché primaire

En tant que marché d'émission de titres financiers, le marché primaire permet de transformer l'épargne privée non thésaurisée des ménages en ressources longues en contrepartie des droits acquis sous forme d'actions et d'obligations. En effet, les entreprises comblent leur besoin de financement en faisant directement appel par émission de titres aux excédents de financement des ménages. Dans cette fonction de financement qu'elle exerce en concurrence (3) avec le reste du système financier (système bancaire en particulier), la part du marché boursier marocain s'est notablement accrue depuis le début des années quatre-vingt-dix.

(3) La concurrence qu'exerce le marché boursier face à un marché bancaire monopoleur de dépôts n'est pas aussi visible que ne le suggèrent les chiffres. Car, d'une part, le marché bancaire de crédit est stérile de par la fonction historique des

Le marché secondaire

Le marché secondaire est le marché sur lequel sont traitées les valeurs mobilières déjà émises sur le marché primaire. Sur ce marché sont assurées la liquidité et la mobilité des titres. En permettant la mobilisation de l'épargne, la bourse garantit donc le bon fonctionnement du marché primaire.

banques marocaines spécialistes de drainage de l'épargne sous forme de dépôts à court terme. Il n'existe donc pas de concurrence entre le marché boursier et les banques sur le financement de l'activité économique de long terme. D'autre part, les dépôts à terme augmentent, et seule une part des dépôts à vue se transforme en une épargne sous forme de portefeuille géré d'une manière intermédiée.

Le rôle du marché secondaire est d'autant mieux assumé que la liquidité est importante. Celle-ci se mesure par la capitalisation boursière, le flottant (c'est-à-dire la partie de la capitalisation boursière donnant lieu à des transactions ordinaires (4)), le volume des transactions et la volatilité des prix (5). D'après les statistiques diffusées par la société gestionnaire, nous soulevons la faiblesse du flottant des entreprises cotées. Ceci est dû en particulier à l'ouverture limitée du capital de ces entreprises et à la faiblesse de l'investissement boursier lui-même.

En tant que marché financier moderne et émergent, le marché secondaire casablancais dispose de deux marchés. L'un, sur lequel est traité l'ensemble des titres admis à la cote officielle, est dit « central ». L'autre, traitant les opérations de blocs, est appelé marché de « blocs de titres ».

Le marché central

En 1998, on a assisté à la naissance du marché central en remplacement du marché officiel. Il s'agit d'un marché organisé dont le système de cotation se fonde sur le principe de recherche du cours permettant la maximisation des échanges et un traitement proportionnel et chronologique des ordres sans globalisation. Les cours ainsi dégagés reflètent la profondeur du marché. Cette centralisation des échanges permet une plus grande rigueur dans le traitement des ordres.

La nouvelle architecture de la bourse de Casablanca confère au marché central un rôle-pilote. Ainsi en dehors des transactions de blocs, toute transaction sur une valeur mobilière cotée doit passer sur le marché central. De ce fait, le système de négociation de la bourse de Casablanca est celui d'un marché centralisé gouverné par les ordres (*order-driven market*) et animé par les sociétés de bourse à l'image du marché parisien. Nonobstant les avantages que recèle ce marché, il demeure néanmoins calé sur l'image de son prédécesseur.

Le marché de blocs

L'instauration du marché de blocs vers la fin de l'année 1998 a mis fin à la fonction du marché des cessions directes. En raison de l'absence de contrepartie suffisante sur *la feuille du marché* au moment où ils sont présentés, certains ordres (6), du fait de leur importance, ne peuvent être exécutés en totalité. Ainsi la bourse de Casablanca a mis en place un marché de blocs qui permet le traitement immédiat de tels ordres à un cours issu de la feuille du marché. Les opérations sur le marché de blocs doivent :

• porter sur un nombre de titres au moins égal à la *taille minimum de bloc* (TMB (7)), définie par la bourse de Casablanca pour chaque valeur par référence à la fois au volume de transactions historiques (8) et à la liquidité du titre échangé ;

• être conclues à un cours inclus dans la *fourchette moyenne pondérée* (9) (FMP) issue de la feuille du marché pour les valeurs cotées en continu

(4) Autrement dit, c'est la fraction du capital d'une société détenue par les actionnaires ordinaires ou individuels.

(5) Notons en fait que cette mesure est approximative. La notion de liquidité renvoie plus exactement à la profondeur du marché sans pour autant sous-estimer l'aspect relatif aux volumes des transactions.

(6) Comme ceux placés particulièrement par les investisseurs institutionnels.

(7) La taille minimum de bloc est calculée périodiquement par la société gestionnaire visée à l'article 7 du dahir portant loi n° 1-93-211

ou à un cours inclus dans une fourchette de 1 % par rapport au prix coté pour les valeurs cotées au *fixing*. La FMP de chaque valeur est calculée automatiquement et en temps réel tout au long de la séance en continu.

La dynamisation de la bourse de Casablanca a été largement entretenue par la vague de cessions directes d'entreprises d'Etat transitées par le marché secondaire. Cette évolution quantitative et qualitative dans les transactions a incité les autorités boursières à adopter des changements dans les procédures d'échange afin de répondre aux attentes des intervenants.

1.2. Procédures d'échange et formation des prix

Il existe pour un marché deux façons de fonctionner : soit le prix d'équilibre est déduit d'une confrontation des offres et des demandes, soit les quantités sont déterminées par des prix « affichés » d'achat et de vente. Cette démarcation recouvre une autre terminologie possible (10) : marchés d'agence (gouvernés par les ordres) et marchés de contrepartie (gouvernés par les prix).

Concernant la bourse de Casablanca, à l'instar des marchés mondiaux dont le système de cotation est gouverné par les ordres (11), deux techniques d'organisation des transactions sont envisageables : le marché à la *criée* et le marché informatisé.

La fixation des prix par une criée

La cotation à la *criée* est une technique établissant un cours d'équilibre d'une valeur à partir de la confrontation verbale et publique des ordres d'achat et de vente criés par les négociateurs des sociétés de bourse.

Sur le marché à la *criée* de la bourse de Casablanca, relégué en arrière-plan aujourd'hui, les ordres sont acheminés dans un lieu géographique unique (le parquet), où ils sont physiquement présentés par des commis de bourse (12). Dans ce cas, le préposé désigné (un commissaire à la *criée*) pour mener l'opération de la *criée*, assisté le cas échéant d'adjoints, commence d'ordinaire par prendre comme point de départ le prix fixé la veille lors de la dernière *criée*. Tous les ordres d'achat et de vente qui se sont accumulés entre-temps sont alors confrontés dans le cadre d'une négociation multilatérale.

A la bourse de Casablanca, la séance de la *criée* est ouverte entre 11 h et 13 h. Lors de la *criée*, les commis de bourse annoncent pour chaque valeur leurs limites à l'achat et à la vente en dévoilant ou pas les quantités. Toute transaction conclue entre deux parties à l'échange est synonyme de concordance entre deux limites de prix qui sera immédiatement affiché. Cette procédure peut engendrer plusieurs cours (13) pour une même valeur pendant la même séance boursière.

Actuellement, la cotation des valeurs à la *criée* est rarement utilisée mais elle peut, dans certains cas, être ordonnée par la société gestionnaire pour certaines valeurs.

du 21 septembre 1993 modifiée et complétée par les lois n° 34-96 et 29-00 pour chaque valeur inscrite à la cote de la bourse des valeurs, en fonction de la liquidité du titre et des quantités échangées de ladite valeur, selon les modalités prévues par le règlement général visé à l'article 7 bis.

(8) Généralement, la taille minimum de bloc est déterminée en fonction des critères suivants : 1. trois fois la moyenne quotidienne des titres échangés sur le marché central au cours des trois derniers mois ; 2. le cours moyen constaté sur le marché de blocs au cours des trois mois précédents ; 3. le volume minimum calculé par la société gestionnaire sur la base de la moyenne des transactions de la valeur sur le marché de blocs et révisé trimestriellement. Pour plus d'informations, voir chapitre 7 : Les négociations de blocs, articles 2.7.1 et suivants du règlement général de la bourse des valeurs n° 499-98 du 27 juillet 1998 publié au *Bulletin officiel* n° 4610 du 6 août 1998. A Paris, la taille normale de bloc (TNB) est d'un million de francs en moyenne. Aux Etats-Unis, elle est de 10 000 titres au minimum.

(9) La fourchette moyenne pondérée (FMP) s'entend des prix moyens résultant, après pondération des prix par les quantités, des ordres d'achat et de vente affichés sur le marché

central. La quantité cumulée des titres des ordres d'achat et de vente pris en considération doit être au moins égale à la taille minimum de bloc de la valeur concernée.

(10) Notons que cette distinction n'est pas absolue, car il existe des structures de marché mixtes, c'est-à-dire intermédiées aussi bien par les courtiers que par des contrepartistes, comme par exemple le NYSE, où des spécialistes de la valeur, disposant du carnet d'ordres et d'informations sur l'état du marché, agissent soit comme des courtiers, soit comme des contrepartistes opérant pour leur propre compte. Sur les marchés de ce genre, les cotations de prix sont le résultat de deux types d'ordres, ceux placés par le public et ceux placés par les contrepartistes. Cette centralisation est assurée par la chambre de compensation. Celle-ci traite les courbes de demande individuelles de manière à en déduire le prix d'équilibre avec lequel les transactions sont aussitôt réalisées.

(11) Appelée aussi cotation latine ou encore order-driven market.

(12) Employé d'une société de bourse, chargé de négocier en son nom les différents titres financiers. Il est agréé par la Société de la bourse des valeurs de Casablanca (SBVC) suite à un examen. Son rôle est de transformer en ordres « du marché » les ordres « clients » qui demandent une appréciation de l'état

Le passage à la cotation informatisée en continu

Suite à des problèmes liés au système de cotation à la *criée* (non satisfaction des investisseurs dans le placement des ordres, décalage plus ou moins important entre la diffusion de l'information et la date de sa réception et son impact sur l'opportunité qu'offre le marché, etc.), la bourse de Casablanca a volontairement adopté, à partir de juin 1998, le système de cotation électronique.

Si une *criée* unique est organisée une seule fois dans la journée de travail, d'aucuns normalement ne peuvent contester le caractère efficient de la détermination des cours. Néanmoins, des nouvelles (*news*) sur les valeurs fondamentales des titres vont être diffusées tout au long de la journée de travail. De ce fait, un ajustement des prix des titres concernés en réaction à l'arrivée de l'information est nécessaire. Par ailleurs, des investisseurs mus par le motif de liquidité peuvent ne pas être en mesure d'intervenir aussi rapidement qu'ils le souhaitent. L'accroissement du nombre de donneurs d'ordres et l'importance des ordres eux-mêmes posent un problème technique pour leur exécution sous le régime de la *criée*. L'accumulation des ordres au cours du temps n'autorise pas à les exécuter en totalité. L'arrivée de nouvelles informations autorise une certaine *séquentialité* dans le placement des ordres.

Aussi, dans la plupart des cas, à cause des discontinuités dans les quantités offertes ou demandées, il est rarement possible de trouver un prix qui équilibre l'offre et la demande. Le prix est donc choisi de manière à minimiser l'écart entre l'offre et la demande. Les ordres placés au cours d'équilibre du côté excédentaire du marché sont rationnés.

Tous ces problèmes, largement constatés sur le marché boursier marocain, ont contribué à l'abandon (14) progressif du système de fixation des prix par une *criée* multilatérale au profit d'une cotation électronique. Ainsi, dans le but de moderniser ses marchés, la bourse de Casablanca avec la coopération15 de la bourse de Paris et de la SICOVAM-SA a changé son système de cotation en se calant sur le modèle français (NSC-SUPERCAC (16)) devenu actuellement la plate-forme électronique de l'Euronext (17) et de plusieurs places financières internationales.

Suite à ce changement, la migration des valeurs de la cotation à la *criée* vers la cotation électronique a eu lieu en mars 1997 pour quatre valeurs à titre de test. Le basculement de la totalité des titres a eu lieu le 22 juin 1998. La cotation électronique des titres de créance (les obligations) s'est effectuée au mois d'août de la même année. Aujourd'hui, toutes les valeurs mobilières cotées à la bourse de Casablanca sont négociées dans le cadre du système de cotation électronique à partir des stations de négociation mises à la disposition des sociétés de bourse. Les ordres saisis par les négociateurs sont automatiquement classés par limite (18) de cours et par ordre chronologique de leur introduction sur ce qu'il est convenu d'appeler « la feuille du marché (19) ».

Le fixing

Sur la place de Casablanca, la cotation au *fixing* se traduit par la confrontation de tous les ordres préalablement enregistrés par la société gestionnaire et, le cas échéant, par la détermination d'un cours unique pour chaque valeur.

Le multifixing

La cotation au *multifixing* permet de réaliser plusieurs *fixing* au cours d'une même séance de bourse. Cette procédure est très utilisée actuellement à la bourse de Casablanca. Ainsi, pour ouvrir une séance de cotation au *fixing*, un cours théorique d'ouverture (CTO) (20) est calculé automatiquement par le système de négociation électronique en fonction des ordres présents sur la feuille du marché et ajusté en permanence en fonction de l'arrivée des ordres. Quand un cours de *fixing* est déterminé, les transactions ont lieu à ce cours.

L'un des avantages majeurs du système de *fixing* est de permettre une plus grande efficacité au niveau du partage de risque et une rémunération des facteurs de l'économie réelle à leur juste prix ; de même, les cours sont déterminés dans une totale discrétion. Néanmoins, deux grands inconvénients viennent en limiter la portée. Il s'agit, notamment, d'un nombre important d'ordres restant non exécutés à cause de la brièveté du temps de saisie qui précède celui de la confrontation.

Vu la parfaite discrétion qui caractérise la période de « pré-ouverture », il ne sera pas possible en effet de modifier les ordres placés, d'en introduire ou d'en retrancher d'autres en fonction de la tendance générale du marché observée à partir des ordres déjà introduits. Un autre inconvénient provient du fait qu'un grand nombre de contrats d'achat et de vente s'opère hors bourse. En conséquence, ce sont les marchés parallèles (de gré à gré) qui se mettent à fleurir.

Le continu

La cotation en continu se traduit par la confrontation de tous les ordres au fur et à mesure de leur enregistrement par la société gestionnaire, et le cas échéant, par la détermination d'un cours instantané pour chaque valeur.

Sous le régime d'un système continu, la cotation et les transactions s'effectuent en temps réel. Les agents peuvent transmettre des ordres à tout moment. Un ordre est exécuté chaque fois qu'il trouve une contrepartie. Les transactions sont bilatérales, contrairement au système de *fixing* où les transactions sont multilatérales.

Sur le marché casablancais, le système de cotation adopté est en fait une combinaison de deux principes : le principe de *fixing* déterminant le cours d'ouverture de la séance et celui de la cotation continue durant le reste de la journée.

du marché (par exemple, l'ordre soignant).

(13) Ces cours sont possibles dès qu'il y a une demande et une offre portant le même prix.

(14) Cette procédure est toujours conservée sur certains marchés tels le NASDAQ.

(15) Ce protocole de coopération signé le 3 mai 1996 vise aussi la création du dépositaire central qui permettra de renforcer la sécurité du marché boursier marocain en organisant la mise en œuvre d'un régime d'inscription en tenant compte des valeurs mobilières auprès des banques et des sociétés de bourse, instaurant ainsi une dématérialisation des titres.

(16) La Tunisie est le premier pays arabe à avoir adopté ce système.

(17) Fusion des quatre marchés : Paris, Amsterdam, Bruxelles et Lisbonne.

(18) L'exécution des ordres à cours limités se fait par l'application de deux règles de priorité : 1. par limite de prix, tout d'abord ; 2. par limite du temps, ensuite. Deux ordres de même sens dont la limite du prix est identique sont exécutés suivant leur ordre de saisie.

(19) Ou carnet d'ordres.

(20) Le calcul du CTO est effectué selon les trois critères : 1. le cours calculé est celui qui maximise le nombre de titres échangés ; 2. si deux ou plusieurs cours sont déterminés selon le

premier critère, le cours retenu est celui qui maximise le nombre de titres non servis ; 3. si ces conditions ne sont pas toujours discriminantes, le critère appliqué est celui du plus faible écart par rapport au dernier cours de référence.

Après avoir passé en revue les différentes procédures d'échange et l'évolution du système de cotation à la bourse de Casablanca – qui constituent l'approche purement technique de la micro-structure – nous allons consacrer le deuxième point de cet article aux caractéristiques propres du marché des actions marocain à travers les éléments qui peuvent influencer le niveau de l'efficacité du marché. La problématique-clé se situe dès lors dans la recherche de cette efficacité.

2. Les caractéristiques du marché marocain des actions

Près d'une décennie après sa réforme, le marché marocain des actions n'a pas encore connu une véritable expansion. Son inertie relative s'explique par plusieurs facteurs. Elle est le plus souvent liée à des considérations économiques et socio-culturelles plutôt qu'à sa modernisation. Néanmoins, un certain nombre d'éléments techniques assurant la fonctionnalité du marché doivent être analysés. Notre objectif sera donc, dans un premier temps, d'étudier les facteurs qui pèsent sur la liquidité du marché casablancais ; dans un second temps, nous analyserons l'influence de ces éléments sur l'efficacité relative du marché, sa profondeur et le drainage de l'épargne publique qu'il assure.

2.1. Les éléments influençant l'efficacité informationnelle du marché

Trois éléments essentiels portant sur l'organisation du marché peuvent influencer son efficacité informationnelle et opérationnelle. Il s'agit notamment de la réglementation en vigueur, du pouvoir donné à l'information en circulation et des coûts de transaction supportés par les investisseurs. Ces trois éléments varient en fonction des systèmes d'échange mis en œuvre.

Le contrôle et la réglementation du marché

Tous les marchés financiers sont placés sous le contrôle d'autorités chargées de les surveiller. Ces autorités (21) sont connues et disposent de pouvoirs illimités quant à leurs domaines d'intervention.

Au Maroc, c'est en vertu du dahir portant loi n° 1-93-212 que le CDVM (Conseil déontologique des valeurs mobilières) a été créé et a été mis en vigueur en juillet 1994. En tant qu'autorité de contrôle, le CDVM est un établissement public doté de personnalité morale et d'autonomie financière. Il a pour mission de veiller au bon fonctionnement, à la transparence, à l'intégrité et à la pérennité du marché des valeurs mobilières. Il est particulièrement habilité à assurer la protection des épargnants. Le CDVM est administré par un conseil d'administration, présidé par le ministre des Finances et composé du ministre de la Justice, du gouverneur de Bank Al-Maghrib (BAM) ou de leurs représentants. Il comprend également trois personnalités désignées par le ministre des Finances pour leur compétence dans les domaines économique, bancaire et financier.

(21) En Grande-Bretagne, l'organisme qui surveille les marchés est la Financial Service Authority (FSA), aux Etats-Unis, ce rôle est attribué à la Securities and Exchange Commission (SEC), en France, c'est la COB (Commission des Opérations de Bourse) en tandem avec le CMF (Conseil des Marchés Financiers) qui se chargent du contrôle des opérations boursières.

En général, le rôle de cette institution est très important dans la vérification des informations publiées par les sociétés cotées ou par les opérateurs ainsi que dans la vérification de l'égalité de traitement des investisseurs. Le CDVM assure un triple contrôle :

• le contrôle des sociétés de bourse ;

• le contrôle des sociétés cotées ;

• et le contrôle des actionnaires à travers la déclaration de franchissement des seuils.

Un autre contrôle, non moins important, est assuré par la société gestionnaire de la bourse de Casablanca. Celui-ci porte sur la conformité de l'application des règles de discipline et de bonne conduite.

Les autorités de surveillance jouent un rôle important dans l'efficacité et la transmission de l'information au marché. Cette efficacité dépend de plusieurs facteurs : autorité, pouvoir, indépendance et moyens dont disposent ces institutions. Au Maroc, le pouvoir, l'autorité et l'indépendance des institutions de contrôle sont beaucoup moins nets. Par exemple, la structure (22) du CDVM est hiérarchique puisque son conseil d'administration est composé de cinq membres nommés par les différentes instances législatives et exécutives sous la direction d'un président. Les mandats du ministre de l'Economie et des Finances (qui est le président), du ministre de la Justice et du gouverneur de Bank Al-Maghrib sont renouvelables. Les trois autres personnalités sont désignées par l'administration pour un mandat de quatre ans renouvelable une seule fois.

(22) Qui est une transposition tronquée de la COB en France.

L'indépendance du CDVM est quasiment inexistante : « Le CDVM est soumis à la tutelle de l'Etat (…), le conseil d'administration du CDVM se réunit sur convocation de son président aussi souvent que les besoins l'exigent (…), le conseil d'administration est investi de tous les pouvoirs et attributions nécessaires à l'administration du CDVM (…), le directeur assiste avec voix consultative (…), et il exécute les décisions du conseil d'administration (…) (23). » De plus, le CDVM ne peut directement ester en justice sur le plan pénal.

(23) Voir les articles 6, 7 et 9 du dahir relatif au CDVM déjà cité.

L'importance du contrôle est vitale pour l'efficacité informationnelle du marché. En effet, il est nécessaire qu'une défense crédible des épargnants soit mise en place. Le rôle que doit jouer le CDVM dans le contrôle de l'information en général et de l'information privilégiée (24) en particulier est multiple :

(24) Par information privilégiée, le CDVM entend toute information relative à la marche technique, commerciale ou financière d'un émetteur ou aux perspectives d'évolution d'une valeur mobilière encore inconnue du public et susceptible d'affecter la décision d'un investisseur.

• élargir son domaine d'intervention en surveillant de près, à travers les techniques de détection automatiques des anomalies des opérations de sociétés de bourse ;

• assurer l'indépendance juridique et financière du CDVM à travers la recomposition de son conseil d'administration, à travers son pouvoir d'introduire des règlements et d'imposer des sanctions et à travers l'élargissement de ses revenus ;

• réformer son statut juridique dans le but de préciser ses compétences ;

• accroître sa collaboration avec la société gestionnaire de la bourse de Casablanca ;

• les dispositions relatives au contrôle des sociétés de bourse devraient en principe, à l'instar des marchés avancés, apparaître dans la loi relative à l'autorité du contrôle qui est le CDVM alors qu'elles font encore partie de la loi relative à la bourse ;

• des changements législatifs sous forme de règlements devraient aussi voir le jour en vue de se substituer aux diverses dispositions contenues dans les lois. A titre d'exemple, les conditions d'admission à la cote et les conditions d'admission de nouveaux membres de la bourse devraient être effectuées dans le cadre des règlements et non dans celui de la loi elle-même ;

• le conseil d'administration de la société gestionnaire de la bourse qui est aussi une institution de surveillance devrait compter parmi ses rangs des membres indépendants qui ne soient pas des sociétés de bourse.

L'amélioration des moyens humains et techniques du CDVM et de la société gestionnaire doit se faire dans l'intention d'améliorer la qualité de l'information diffusée dans le public.

La diffusion de l'information

La diffusion de l'information passe par deux canaux essentiellement : celui des autorités du marché qui sont des autorités officielles, comme les organismes de réglementation et de contrôle tels, le CDVM et la cellule de surveillance au sein du département cotation et compensation de la société gestionnaire ou encore par les comités scientifiques, et celui des autorités morales non officielles que constituent les principaux journaux ou magazines importants dont les informations font foi et sont consensuellement acceptées par les investisseurs.

Peuvent également être considérées comme autorités officieuses les agences de notation (25) qui jugent le risque lié à l'investissement dans les obligations, fonds communs de placement et billets de trésorerie émis par les entreprises.

Trois focalisations essentielles de la part de ces autorités pour attirer l'attention des investisseurs sur le marché peuvent être étudiées :

• les enquêtes mises en œuvre par les autorités du marché (le CDVM en particulier) décident de publier ou non la nouvelle selon laquelle l'enquête est ouverte, d'informer périodiquement le marché du déroulement de cette enquête, puis de son éventuel classement ou des suites qui ont été données. On peut noter que certaines enquêtes ne peuvent pas faire l'objet de publication pour des raisons politiques. En outre, le CDVM a décidé de ne pas dévoiler l'ouverture d'enquêtes. Sur d'autres marchés internationaux, aux Etats-Unis particulièrement, les autorités utilisent au contraire les informations concernant les ouvertures d'enquêtes et leur déroulement comme une forme de sanction pour les entreprises qui en font l'objet ;

(25) Ces agences, appelées aussi agences de rating, permettent d'évaluer et de classifier les émissions en fonction de la capacité de l'émetteur à répondre à ses engagements (remboursement du capital, paiement des intérêts, respect et acquittement des engagements fiscaux). Le système de notation des agences de rating utilise des lettres et des chiffres, parfois juxtaposés : par exemple, T1, D, Baa, A2. Chaque agence de rating a sa propre échelle de

• les conseils d'achat et de vente proposés par les journaux financiers ne sont pas sans influence sur les comportements des investisseurs et peuvent générer des rentabilités anormales pour les entreprises considérées et occasionner des comportements mimétiques des investisseurs non informés. Ici encore, ce type de réaction peut être considéré comme un signe de non-efficacité du marché. En France (26) plus qu'aux Etats-Unis ces conseils ne sont pas tout à fait sains et neutres ;

• la radiation ou l'inclusion d'une valeur dans un indice boursier induit une opacité quant à la circulation et la pertinence de l'information boursière. L'entrée ou la sortie d'un titre dans un indice boursier amène à des rentabilités anormales inexpliquées. Ce qui pèse négativement sur l'efficacité informationnelle du marché. Comme le note Gillet, l'entrée d'une valeur dans un indice connu lui acquiert une « forme de brevet de négociabilité pour les grands investisseurs internationaux. Un titre inclus dans un indice majeur est un titre dont les autorités du marché certifient la liquidité et l'importance. La notoriété de l'entreprise s'accroît » (27). La création à la bourse de Casablanca d'une gamme d'indices (MASI et MADEX) s'inscrit dans ce même objectif.

Un quatrième point pouvant être ajouté concerne les nouvelles introductions en bourse. Dans le cas d'une meilleure publicité avant son introduction, l'entreprise concernée peut voir la valeur de ses actions augmenter continuellement. De plus, une sous-estimation de la valeur de la société cotée peut engendrer des gains à court terme.

Ces problèmes d'inefficacité dans la transmission de l'information peuvent être expliqués de trois manières différentes :

• un signal émis par une autorité reconnue aurait une influence certaine sur l'évaluation de la firme. Dès lors, on peut remarquer, selon les faits observés, qu'un certain nombre d'entreprises soignent leur image vis-à-vis des autorités de réglementation et de contrôle ;

• l'existence des comportements stratégiques des *informés* produit l'effet suivant : comme monopoleur de l'information privilégiée, l'*initié* agit de manière à ne pas dévoiler son information. En effet, ces comportements peuvent être organisés de deux façons différentes. La première est une stratégie individuelle d'intervention basée sur le camouflage que peuvent leur fournir les *non initiés* (les *noise traders*). Ils peuvent donc modifier leurs positions en se dissimulant parfaitement des regards des autorités du marché et des offreurs de liquidité. La deuxième façon quant à elle provient d'un accord tacite entre le donneur d'ordres (qui est l'entreprise) et l'*informé* (qui est généralement la société de bourse) ;

• l'existence de coûts liés au traitement de l'information démontre que l'accès à la bonne information n'est pas une chose aisée.

Les coûts de transaction

De prime abord, les coûts de transaction sont observés dans le cadre des études sur les caractéristiques des marchés. En effet, chaque structure de marché

notation, la meilleure notation étant toutefois exprimée de façon unanime par un triplet de A : AAA. Les agences qui notifient certains émetteurs nationaux sont internationales et particulièrement américaines telles, Standard & Poor's ou Moody's. Dans des pays comme les Etats-Unis, cette notation est très souvent obligatoire. La SEC oblige les émetteurs de valeurs mobilières à notifier leurs titres émis sur le marché. Au Maroc, par contre, la notification des titres émis par les sociétés cotées est facultative.

(26) Au Maroc, les conseils financiers sont peu développés ; ils sont encore le monopole de sociétés de bourse.

(27) Gillet P. (1999), p. 170.

possède une structure de coûts spécifique. Universellement parlant, sur tous les marchés, les coûts supportés lors d'une opération boursière d'achat ou de vente se décomposent en une partie explicite – les frais ordinaires de transactions (28) – et implicite, qui dépend de la fourchette de prix (29) et de l'impact éventuel de la taille de l'ordre (*market impact*) sur les prix affichés.

(28) Frais de courtage, impôts et coûts de l'information.

(29) Les coûts relatifs à la fourchette moyenne pondérée (FMP) sont des coûts liés à la différence existant, à un moment donné, entre le prix d'achat et le prix de vente d'un même actif. Sur les marchés fonctionnant avec un carnet d'ordres telle que la bourse de Casablanca, le coût de la fourchette est lié spécifiquement à la différence entre la meilleure limite supérieure et la meilleure limite inférieure existant dans le carnet d'ordres générée par les placements d'ordres à cours limité.

(30) A la bourse de Tunis par exemple, les dividendes et les plus-values sur cession sont exonérés d'impôt pour les personnes physiques. D'autre part, dans le cadre de la relance de ses marchés financiers, les provisions pour dépréciation des actions cotées à la bourse de Tunis sont déductibles de l'impôt sur les sociétés et ce, dans la limite de 30 % du bénéfice imposable.

La composante explicite des coûts de transaction

Les taux des commissions pratiqués par la société gestionnaire de la bourse de Casablanca et les sociétés de bourse sont réglementés par le ministre des Finances, qui fixe ainsi des plafonds.

En plus de ces commissions boursières qui touchent les opérations d'achat et de vente, il faut ajouter les prélèvements fiscaux (30) portant sur les dividendes potentiels et sur les plus-values de cession de valeurs mobilières.

Les coûts de transaction portent aussi sur les frais relatifs à la recherche de l'information engagée par l'investisseur. Aussi bien pour l'acheteur que pour le vendeur de titres, toute opération, avant qu'elle ne soit réalisable, est susceptible d'un coût lié à la recherche de l'information pertinente.

Toutes ces considérations relèvent de la micro-structure et essentiellement de la composante implicite des coûts de transaction qui pèse sur la performance globale de la bourse.

La composante implicite des coûts de transaction

Il existe essentiellement trois types de fourchettes : la fourchette affichée – déjà évoquée – puis la fourchette réalisée qui est appliquée en se référant à la fourchette affichée et, enfin, la fourchette pondérée.

Sur un marché gouverné par les ordres, la fourchette réalisée ne coïncide pas forcément avec la fourchette initialement affichée, sauf dans le cas d'une opération simultanée d'achat et de revente de la même quantité de titres. Sur un marché gouverné par les prix, le teneur de marché affiche une fourchette majorée différente de la fourchette affichée. Ce comportement est une réaction de défense contre l'agent informé. Le troisième type de fourchette est celui relatif à la fourchette moyenne pondérée (FMP) appliquée à la bourse de Casablanca. Son calcul intervient dans le cadre d'une transaction de bloc. La FMP illustre bien la reproduction sur le marché de blocs des conditions d'exécution de la taille minimum de bloc (TMB), soit le coût à l'achat et à la vente que paierait un investisseur pour acquérir une TMB en passant par le marché central.

Pour les valeurs cotées en continu, les transactions de blocs s'effectuent à un cours figurant entre les deux bornes de la fourchette moyenne pondérée, définie à partir du prix affiché sur le marché central, et ce dans la limite d'une marge de variation fixée par rapport à ce prix par la société gestionnaire. La fourchette moyenne pondérée s'entend donc des prix moyens résultant, après pondération des prix par les quantités des ordres d'achat et de vente affichés sur le marché central. La quantité cumulée des titres issue des ordres

d'achat et de vente prise en considération doit être au moins égale à la taille minimum du bloc de la valeur concernée. Dans le cas où, faute d'ordres suffisants en carnet, la FMP ne pourrait être calculée à l'achat ou à la vente, le prix retenu sera, selon le côté manquant, la première limite majorée d'une marge de variation maximale de 5 %. En l'absence d'ordres en carnet, les transactions hors marché central sont interdites.

Pour les valeurs cotées au *fixing*, les négociations de blocs s'effectuent au prix coté lors de la séance de bourse du jour, diminué ou augmenté d'une marge de variation maximale de 1 %. En l'absence de cotation d'un cours, les transactions hors marché sont interdites. Les marges susvisées sont des maximums et pourront être fixées à des seuils inférieurs par la société gestionnaire en fonction de la transparence et de la liquidité du marché.

Comme il a été mentionné ci-dessus, à un moment donné, un échange peut manquer une contrepartie du côté opposé du marché. Ce manque de liquidité instantanée peut être résolu si des agents passifs (31) offrent l'immédiateté (*immediacy*) des titres.

En bref, les coûts implicites ne peuvent être réduits que par l'amélioration du niveau de la transparence du marché. Il est admis aujourd'hui que le niveau de transparence peut être substantiellement augmenté par le recours à la nouvelle technologie informatique de cotation.

(31) Cette classification en agents actifs et passifs est due à Hasbrouck et Schwartz (1988). Les investisseurs qui inscrivent des ordres à cours limité en carnet sont donc considérés comme des agents patients. Les acheteurs (respectivement vendeurs) sont rémunérés pour ce service en diminuant (augmentant) leur prix d'achat (de vente) par rapport au vrai prix de l'actif.

2.2. L'influence des changements techniques sur l'efficacité de la structure boursière casablancaise

L'autorisation de nouveaux acteurs à intervenir sur le marché, l'adoption de nouvelles techniques de cotation et la modernisation de la bourse figurent parmi les efforts pour rendre le marché attractif, transparent et concurrentiel. En effet, cet objectif ne peut se concrétiser sans le recours à une politique économique et financière adéquate. Il est donc nécessaire, avant de porter un jugement sur l'efficacité du système d'échange adopté à la bourse de Casablanca, de s'arrêter sur l'ensemble des éléments influençant sa micro-structure.

Les éléments influençant la micro-structure de la bourse de Casablanca

Parmi les éléments qui influencent aujourd'hui la micro-structure de la bourse de Casablanca et, *de facto,* son efficacité, nous pouvons citer le manque de nouvelles introductions, le rôle hégémonique des sociétés de bourse. Ces deux éléments, entre autres, sont à l'origine de l'inertie relative de la bourse de Casablanca. Les paragraphes qui suivent rendront compte effectivement de ces deux problèmes.

Les introductions en bourse et les raisons de leur faiblesse

Pour qu'un marché financier soit fluide et liquide, il est nécessaire qu'un nombre minimum de sociétés soit, en permanence, introduit afin de couvrir la nouvelle demande d'actions exprimée sur le marché.

Depuis la réforme boursière de 1993, on a remarqué une légère diminution des entreprises cotées à la bourse de Casablanca due en particulier à des radiations. Cette diminution n'a cessé de s'accentuer après la seconde réforme de 1997 et la mise en place de la cotation électronique. Parmi les raisons essentielles du manque d'introductions (32) à la bourse de Casablanca, on peut noter le caractère familial caractérisant les petites et moyennes entreprises. Une autre raison provient de la non-restructuration des entreprises due à deux facteurs : le vide juridique et administratif auquel ce type d'entreprises est confronté (incomplétude des réformes de sociétés) et l'inefficacité de la mise à niveau en période de panne à cause du manque de ressources financières et humaines suffisantes. Un troisième facteur de blocage non moins important a trait aux problèmes socio-culturels : manque de prise de risque et d'initiative privée.

(32) Manque de papiers selon le langage des professionnels boursiers.

Rôle hégémonique des sociétés de bourse sur le marché casablancais

Les sociétés de bourse ont été agréées par le ministre des Finances en octobre 1994 et autorisées à intervenir sur le marché en mai 1995. Elles ont le monopole de la négociation en bourse. Aujourd'hui au nombre de 15, elles ont pour objet, outre la négociation en bourse, la garde des titres, le placement des titres émis par les personnes morales faisant appel public à l'épargne, la gestion de portefeuille en vertu d'un mandat, le conseil et le démarchage de la clientèle. Ces sociétés sont le vecteur directeur du professionnalisme et du dynamisme du marché boursier. Elles sont représentées face aux pouvoirs publics ou tout autre organisme par l'Association professionnelle des sociétés de bourse (APSB). L'une des caractéristiques essentielles des sociétés de bourse qui opèrent sur le marché casablancais est qu'elles appartiennent en majorité aux banques. Or, la négociation boursière sur la majorité des marchés émergents et développés est assurée en grande partie par des sociétés de courtage indépendantes des banques. Au Maroc, l'obligation imposée par les autorités boursières de la place de Casablanca à toute société de bourse de devenir actionnaire à part égale de la société gestionnaire était sur le point de constituer une barrière à l'entrée qui aurait restreint l'émergence de nouvelles sociétés de bourse et, en particulier, de nouvelles sociétés indépendantes des banques commerciales. Ceci constitue un élément défavorable à une gestion démocratique de la bourse de Casablanca puisque la présidence de cette dernière est toujours assurée par une personne appartenant à l'une des sociétés de bourse qui appartiennent elles-mêmes à des banques. Le rôle oligopolistique des sociétés de bourse, aussi bien dans leur nombre que dans leur fonction d'intermédiaires, ne permet pas une réelle concurrence. L'absence d'un système d'échange privé (*brokers* (33) *on line*) est un élément défavorable à la profondeur du marché. Grâce à l'avancée technologique dans le domaine électronique, les marchés émergents les plus dynamiques ont profité de l'engouement créé par le resserrement de la compétition entre les systèmes d'échange de titres. Désormais, les sociétés

(33) Les ordres passant par les courtiers en ligne sont indirectement centralisés. Un ordre ne peut être exécuté sans contrepartie.

de bourse ne détiennent pas le monopole de passation des ordres. De même, cette organisation parallèle des transactions peut certes concurrencer le marché central mais également lui apporter un réseau supplémentaire de contreparties qui stimule son activité.

Efficacité de la structure boursière du marché casablancais

Un marché financier est opérationnellement efficace si la rencontre entre l'offre et la demande de capitaux s'y fait rapidement, au moindre coût et au juste prix. Ces trois conditions reflètent aussi bien la liquidité que l'efficience informationnelle : un ordre d'achat ou de vente ne peut être exécuté rapidement et avec un coût de transaction faible si le marché n'est pas liquide ; le juste prix ne peut être réalisé si l'information sur la valeur fondamentale n'est pas reflétée dans le système des prix.

Ces deux variables de la micro-structure (la liquidité et l'efficience) constituent ensemble ce qu'on appelle la qualité du marché. Il est admis aujourd'hui que le marché gouverné par les ordres est beaucoup plus transparent que le marché gouverné par les prix. Cette transparence se manifeste à travers la circulation de l'information concernant certaines variables financières telles le nombre de transactions ou de contrats composant un ordre.

A Casablanca, les autorités boursières ont choisi le système dirigé par les ordres (34) pour conserver la tradition déjà présente depuis 1929. Ce choix est maintenu dans le but de favoriser une culture boursière au niveau national et surtout pour faciliter l'accès au marché des petits porteurs d'actions. Toutefois, le système de cotation par les ordres présente un certain nombre d'inconvénients comme, par exemple, le décalage de prix, le manque de liquidité, la volatilité des cours et la non-exécution des ordres tel que les ordres à cours limité.

(34) Le système dirigé pas les ordres est le système le plus adopté parmi les bourses mondiales.

Les avantages du système gouverné par les ordres

Le système gouverné par les ordres est un système où l'automatisation des procédures est très poussée. Elle touche le routage et l'exécution des ordres, la diffusion de l'information ainsi que le *règlement-livraison* (35) des titres.

Cette caractéristique des marchés dirigés par les ordres assure plus de transparence et préserve un respect strict des priorités, celles des ordres à cours limité relativement aux ordres du marché par exemple.

(35) Désormais le règlement-livraison des titres par les sociétés de bourse se fait à j+3.

Les marchés continus gouvernés par les ordres sont extrêmement transparents puisque les agents qui y participent peuvent (à un certain coût) observer en temps réel les prix et les volumes de transaction ainsi que les meilleures limites d'achat et de vente existant dans le carnet. A la bourse de Casablanca, les sociétés de bourse peuvent observer le code d'identification des autres sociétés de bourse ayant placé des ordres.

Par ailleurs, d'autres avantages doivent être reconnus à ce système. Il s'agit :

• de son caractère démocratique et de son accessibilité pour les petits porteurs. Le marché gouverné par les ordres apparaît donc plus populaire que son concurrent, le marché dirigé par les cotations ;

• le coût de l'information semble plus faible sur le marché gouverné par les ordres que sur le marché dirigé par les prix.

Ces arguments militent en faveur du système gouverné par les ordres. Néanmoins, un certain nombre d'inconvénients militent en sa défaveur et le rendent non compétitif et de moins en moins efficace. On peut citer à cet égard les coûts élevés de transaction comparativement à d'autres marchés émergents, l'illiquidité des titres et leur volatilité. Ainsi, pour que le marché survive à la compétition qu'exercent déjà les bourses régionales (TASE, CASE et ASE) (36), il faut que le marché soit accessible aussi aux investisseurs tant nationaux qu'étrangers. De ce fait, la coexistence en parallèle avec le système dirigé par les prix est souhaitable voire nécessaire au bon fonctionnement de la bourse et à sa compétitivité.

(36) Tel-Aviv Stock Exchange (TASE), Cairo and Alexandria Stock Exchange (CASE) et Amman Stock Exchange (ASE).

Quelle structure d'échange efficace pour la bourse de Casablanca ?

Les autorités boursières se sont interrogées sur la performance de leur système, et nombre d'entre elles ont réformé leur réglementation afin d'améliorer la compétitivité de leurs marchés. C'est ce que la bourse de Casablanca a essayé de faire depuis quelques années. Malgré le grand effort accompli par les autorités pour sa modernisation, ce petit marché souffre encore de plusieurs entraves :

• manque de liquidité ;

• insuffisance des introductions ;

• manque de concurrence entre les offreurs de liquidité : les ordres à cours limité ne sont pas systématiquement présents sur la feuille du marché ;

• manque de concurrence entre les sociétés de bourse : elles n'ont pas le droit à la tenue du marché ; elles ne peuvent pas être considérées comme des offreurs ultimes de liquidité à l'image des *market-makers* ou des « spécialistes » des marchés gouvernés par les cotations.

A cause de ces problèmes, un marché fonctionnant par un système d'enchères pur ne peut être adéquat pour les petits marchés émergents, comme celui de Casablanca, car il ne crée pas une dynamique suffisante de l'offre de liquidité. Les sociétés de bourse, qui ne sont que de simples courtiers, ne s'y livrent aucune concurrence réelle. Ainsi pour créer cette dynamique de l'offre, un régime d'échange mixte doit être installé. Deux arguments militent en faveur de la mise en place de ce régime :

• autoriser les sociétés de bourse à intervenir dans le cadre des contrats d'animation ;

• parallèlement à cela, des spécialistes doivent être habilités à offrir un service minimum de liquidité.

La bourse de Casablanca peut évidemment fonctionner selon ce système mixte qui lui garantit une offre de liquidité importante et qui crée une concurrence, d'une part, entre les offreurs de liquidité et, d'autre part, entre les deux systèmes d'échanges existants. Celle-ci engendre, toutes choses égales par ailleurs, une réduction des coûts de transaction pour les investisseurs et crée en conséquence une euphorie boursière importante. Cette concurrence a une triple incidence pour les entreprises :

• la diminution du coût de l'introduction *via* la baisse des charges liées aux frais de la première cotation qui seront désormais déterminés de façon concurrentielle ;

• inciter les entreprises à faire appel à l'épargne publique par des augmentations du capital ;

• de même, pour attirer les investisseurs étrangers, le système mixte est plus favorable car il leur permet d'acheter et de revendre rapidement (37), d'autant plus qu'il préserve une transparence non négligeable du marché.

(37) Les teneurs du marché sont dans l'obligation de coter régulièrement les prix.

Conclusion

Tout au long de cet article, nous avons montré le rôle que peut jouer l'organisation et la micro-structure des marchés boursiers dans l'amélioration de la liquidité et de la transparence des prix. Le système dirigé par les ordres, adopté par le marché marocain des actions directement après sa création en 1929, s'est vu renforcé par la mise en place du système informatisé de routage en juin 1998. Nous savons aujourd'hui, sans doute, que ce système a des avantages indiscutables. Néanmoins pour la bourse de Casablanca et comme pour tous les marchés émergents de petite taille, le système de cotation informatisé dirigé par les ordres n'a pas la capacité suffisante de rendre le marché plus liquide. C'est la raison pour laquelle nous avons proposé d'accompagner ce système par un système parallèle de cotation par les prix. Ce dernier donne la possibilité aux sociétés de bourse de coter en permanence des prix offrant ainsi une liquidité supplémentaire aux investisseurs.

Références bibliographiques

Amable B. et Chatelain J.-B. (1999), « Infrastructures financières et croissance économique », *Recherches économiques de Louvain*, vol. 65, n° 4.

Amihud Y. et Mendelson H. (1987), « Trading Mechanisms and Stock Return : An Empirical Investigation », *Journal of Finance*, vol. 42, n° 3.

Ansidei-Choppin J. (2001), « Coopération industrielle et positionnement concurrentiel : application aux marchés financiers organisés », *Revue d'économie industrielle*, n° 95.

Association professionnelle des sociétés de bourse (2000), *Rapport annuel du 5e exercice d'activité.*

Association professionnelle des sociétés de bourse (2001), *Annuaire des professionnels de la bourse.*

Association professionnelle des sociétés de bourse (2001), *Rapport moral du 6e exercice d'activité.*

Banque mondiale (2000), *Royaume du Maroc : note de stratégie du secteur financier*, Rapport confidentiel.

Bekaert G., Harvey C. et Lundblad Ch. (2001), « Emerging equity markets and economic development », *Journal of Development Economics,* vol. 66.

Berthélemy J.-C. et Varoudakis A. (1998), « Développement financier, réformes financières et croissance : une approche en données de panel », *Revue économique*, vol. 49, n° 1.

Biais B. (1990), « Formation des prix sur les marchés de contrepartie : une synthèse de la littérature récente », *Revue économique*, n° 5.

Biais B., Davydoff D. et Jacquillat B. (1997), *Organisation et qualité des marchés financiers*, PUF.

Biais B., Foucault T. (1993), « Asymétrie d'information et marchés financiers : une synthèse de la littérature récente », *l'Actualité économique*, vol. 69, n° 1.

Biais B., Foucault T. et Hillion P. (1997), *la Micro-structure des marchés : théorie et évidences empiriques*, PUF.

Biais B., Hillion P. et Spatt C. (1996), « An Empirical Analysis of Walrassian Tatonnement in the Paris Bourse », *Journal of Finance*, vol. 50.

Casablanca Finance Group (2001), « Recherche et stratégie de marché : Année boursière 2000 – Perspectives 2001 », Document de travail.

Conseil déontologique des valeurs mobilières (1998), *Rapport annuel 1998.*

Conseil déontologique des valeurs mobilières [1999], *Rapport annuel 1999.*

Davydoff D. (1997), « Microstructure des marchés financiers : les avantages comparatifs du marché des actions de la Bourse de Paris », *Problèmes économiques*, n° 2514.

Desbarrières N. (1998), *la Bourse et ses Back-Offices*, Economica.

El Bouhadi A. (2000), *Asymétries d'information : cas des bourses européennes*, mémoire de DEA, LAMETA, Montpellier 1.

El Bouhadi A. (2002), *Micro-structure et efficience du marché boursier marocain*, thèse de Doctorat, faculté de Sciences juridiques, économiques et sociales, Fès.

Gillet Ph. (1999), *Efficience des marchés financiers*, Economica.

Gillet R. et Minguet A. (1995), *Micro-structure et rénovation des marchés financiers en Europe*, PUF.

Glen J. (1994), « An Introduction to the Microstructure of Emerging Markets », *Discussion Paper* n° 24, IFC.

Gresse C. [2001], *Fragmentation des marchés d'actions et concurrence entre systèmes d'échange*, Economica.

Hasbourck, Schwartz R.A. (1988), « Liquidity and Execution Costs in Equity Market », *Journal of Porfolio Management*, vol. 14, n° 3.

Jacquillat B. et Solnik B. (1997), *Marchés financiers : gestion de portefeuille et des risques*, Dunod.

Mannaï S. (1995), *De la microstructure en général et de la liquidité en particulier : théories et études empiriques sur le MONEP*, Economica.

Société de bourse des valeurs de Casablanca (1998), « Règlement général de la bourse des valeurs », *Bulletin officiel* n° 4610.

Société de bourse des valeurs de Casablanca (2001), *Fact Book.*

Spieser P. (2000), *Information économique et marchés financiers,* Economica.

La question financière en Islam

Lahsen Sbaï El Idrissi
(lahsensbai@yahoo.fr)

Pour assurer une circulation saine des signes monétaires et des capitaux et afin d'encourager l'investissement productif, la finance islamique se fonde sur l'interdiction absolue de toute forme de rentabilité prédéterminée.

Cependant, et bien qu'étant une caractéristique principale de cette finance, l'interdiction de l'usure n'en est pas la seule particularité. La finance islamique se base, en effet, sur d'autres principes tels que le partage des risques et le caractère sacré des contrats.

De plus, l'Islam n'est pas la seule croyance qui a proscrit l'usure. Le prix Nobel d'économie, Maurice Allais, nous rappelle ainsi que « sous des formes diverses, le prélèvement de l'intérêt a toujours été combattu par les réformateurs sociaux : par l'église catholique jusqu'à la Renaissance, par les socialistes libéraux comme Proudhon, par les marxistes, et dans des temps plus récents et sous une forme plus habile, par des hommes comme Silvio Gesell et John Maynard Keynes. Dans sa *Théorie générale*, Keynes écrit : « Il se peut que les méthodes des pionniers de la pensée économique des seizième et dix-septième siècles aient abouti à certains fragments de sagesse pratique. Il y avait de la sagesse dans leur extrême préoccupation de maintenir un faible taux d'intérêt par les lois contre l'usure (1). »

Pour l'examen du financement de l'investissement dans l'optique islamique, le présent papier se propose de présenter les objectifs de la finance islamique (1) avant de situer cette dernière dans une rétrospective historique (2). Les formes de rémunération du capital en Islam seront ensuite présentées pour en saisir la spécificité (3). Puis il sera procédé à la présentation des banques islamiques, car c'est essentiellement dans le cadre de ces banques que la finance islamique se pratique aujourd'hui (4). Le papier tente de conclure par un essai d'évaluation de l'expérience de ces banques et de réflexion sur les perspectives de leur évolution (5).

(1) Maurice Allais (1977), *l'Impôt sur le capital et la réforme monétaire*, préface de Raymond Aron, éd. Hermann, Paris, p. 61.

1. Les objectifs de la finance islamique

L'Islam soumet les activités économiques en général, et financières en particulier, à des restrictions prévues par le Coran, livre saint qui est placé, dans les Etats musulmans, au sommet de la hiérarchie des normes juridiques.

Et s'il en est ainsi, c'est parce que cette religion contient à la fois une méthode de réalisation spirituelle et un corpus de règles applicables aux sociétés musulmanes, règles dont l'observance n'est toutefois pas antinomique de l'ouverture sur l'extérieur et de l'intégration des innovations de nature à améliorer le niveau de développement desdites sociétés, comme ce fut le cas lors de l'apogée du monde musulman. Les oulémas, jurisconsultes de l'Islam,

par leur effort d'interprétation et leur ouverture d'esprit, avaient alors accompagné, voire impulsé l'élan qui permit au monde musulman d'atteindre des nivaux de civilisation inégalés avant son avènement.

La finance islamique, pratiquée à l'époque, est constituée de l'ensemble des modes de financement et d'investissement qui ont été adoptés par les musulmans, dans le respect des prescriptions du Coran et de la Tradition du Prophète.

Toutefois, et comme le souligne Volker Nienhaus (1997), « le Coran n'est pas un code civil, mais une collection de principes moraux, éthiques et religieux qui – tout en réclamant une validité éternelle – ne deviennent le droit applicable qu'en considérant les circonstances concrètes d'un lieu et d'un temps précis (2). »

Il faut souligner, cependant, que le Coran a érigé certains de ces principes en règles claires, autorisant ou interdisant tel ou tel acte ou activité. Ainsi en est-il de l'interdiction du *riba*, usure, assimilé par certains auteurs à l'intérêt, et du paiement de la *zakat*, ou aumône légale qui constitue l'un des cinq piliers de l'Islam.

(2) Volker Nienhaus (1998), « L'économie islamique, de la religion à la réalité », *Problèmes économiques*, n° 2.564, Documentation française, Paris, p. 27.

Le paiement de la *zakat*, qui porte sur les biens du musulman, a la même connotation spirituelle que les autres piliers, lesquels visent la purification de l'individu dans sa personne, dans son être ; la *sakat* assurant sa purification dans son avoir.

La *zakat* frappe aussi bien le capital circulant que l'argent thésaurisé, de telle sorte que ce dernier, s'il demeure sans emploi, risque d'être complètement absorbé par son prélèvement. L'emploi en question ne peut être fait que sous des formes excluant la réalisation de tout revenu fixe, garanti à l'avance. Le Coran est très clair là-dessus : « Ce que vous prêtez à usure (*riba*) pour accroître vos biens au détriment du prochain ne vous sera de nul profit auprès de Dieu. Ce que vous donnez en aumône (*zakat*), en quête de la grâce de Dieu, voilà qui vous sera porté plusieurs fois sa valeur. » (al-Roum, 39.)

La base de calcul de la *zakat* est constituée du capital détenu, des investissements, des animaux que l'on possède, des revenus de l'agriculture, du commerce et des affaires ; son taux varie selon le type d'activité économique (voir taux indicatifs figurant au tableau de l'annexe I) (3).

(3) Voir Pierre Traimond (1995), *Finance et développement en pays d'Islam*, EDICEF/AUPELEF, Vanves, France, p. 62 et suivantes.

Le *riba* est littéralement tout accroissement du capital par le paiement d'un revenu fixé à l'avance. Ainsi, tout taux de rémunération préétabli, fixe et positif, lié à l'échéance du montant du principal et garanti quel que soit le résultat de l'investissement, est assimilable au *riba* et donc interdit. Cette interdiction est édictée, sans équivoque, par le Coran : « Ceux qui mangent l'argent de l'usure ne se trouvent que dans le cas où se trouvent ceux qui sont touchés par le diable. Ils ont prétendu que l'usure est comme le commerce. Dieu a autorisé le commerce et a interdit l'usure. Celui qui se rétracte sera rétribué et sa destinée est à Dieu, et celui qui récidive fera partie des compagnons de l'enfer, pour l'éternité. » (al-Baqara, 275.)

Il ressort de ce verset coranique que l'Islam interdit le *riba*, mais qu'il encourage le commerce et les bénéfices, lesquels rémunèrent la réussite de l'entrepreneur et la création de richesses supplémentaires.

La *zakat* signifiant étymologiquement tout à la fois purification et accroissement, son prélèvement est, pour le croyant, source d'amélioration de revenus et d'accroissement des richesses, sans parler de son effet redistribution qui en fait un instrument de politique des revenus.

Le paiement d'intérêts a, par contre, des effets nocifs. Il peut ainsi décourager jusqu'à l'opération d'investissement, notamment lorsque le taux de profit escompté est peu élevé. Dans ce cas, « même les capitaux propres sont détournés de l'investissement pour produire des intérêts. C'est là aussi une raison de l'interdiction, car l'économie islamique est une économie productiviste où la valorisation du capital doit se faire par l'investissement et non par le prêt (4) ».

De plus, la multiplication de crédits assortis de *riba* entretient les pressions inflationnistes, les charges qui en résultent étant répercutées sur les prix. Il en résulte que certaines couches sociales, en l'occurrence les rentiers et les spéculateurs, mènent une vie parasitaire. Elles peuvent gagner des sommes colossales, sans prendre de risque, voire en en créant pour les autres ; ce que l'on constate d'ailleurs aujourd'hui avec l'importance prise par les spéculations sur les marchés des capitaux et la volatilité qui en résulte, sans parler des grands déséquilibres dont continuent de souffrir les pays lourdement endettés. Or, la justice veut qu'emprunteurs et prêteurs partagent équitablement les avantages aussi bien que les pertes ; et que l'accumulation et la répartition des richesses soient conformes à la productivité véritable.

L'interdiction du *riba* fut toutefois contournée par le recours à des astuces et ruses. La plus subversive parmi elles étant une vente à crédit connue sous le nom de *bay al-innan*, double vente ou *moukhatara*. L'astuce consiste à ne faire jouer au bien échangé qu'un rôle fictif. Le prêteur vend à l'emprunteur une marchandise donnée, à un montant supérieur à celui dont a besoin l'emprunteur, 215 dirhams par exemple contre 180. Les 215 dirhams sont payables à terme, et le prêteur rachète la marchandise immédiatement à l'emprunteur, à 180. Au sens strict, il n'y a pas prêt à intérêt, mais vente et rachat d'une marchandise. Mais il s'agit, en fait, de prêts à intérêts à peine déguisés.

L'interdiction du *riba* fut même violée par certains musulmans à titre personnel, mais sans toutefois engager officiellement la communauté islamique.

Pour les autres religions monothéistes, et comme le rappelle André Martens (2001), « la prohibition du *tarbit* juif tomba rapidement en désuétude, avec la multiplication de clauses échappatoires. Dans la chrétienté, des polémiques interminables tournèrent autour de la pratique de l'intérêt et de la sévérité avec laquelle il fallait appliquer son interdiction entre, d'une part, les thomistes et les jésuites de tendance rigoriste et, d'autre part, les

(4) Lahcen Daoudi (1991), « Islam et taux d'intérêt » *in* Driss Alaoui M'daghri (dir.), *Ethique et entreprise. Perspectives maghrébines*, Wallada, Casablanca, p. 38.

jansénistes, aux vues plus modérées ; entre les catholiques romains, dans l'ensemble favorables à l'interdiction de l'intérêt, et les protestants, en général ouverts à sa pratique. Moralistes et économistes intervinrent dans le débat. En 1787, Jérémie Bentham publia un texte au titre évocateur, *Defence of Usury*, s'opposant à Adam Smith qui, bien que père du laisser-faire, était en faveur d'un plafonnement des taux d'intérêt. L'interdiction du prêt à intérêt fut finalement abolie du droit canon en 1830 (5) ».

Dans le monde musulman, et contrairement à l'idée reçue, ce débat a également été très vif, non seulement depuis la généralisation du modèle de la banque conventionnelle moderne, mais très tôt, dès les premiers siècles de l'Islam. Ainsi, dès le XI[e] de l'ère chrétienne, un débat houleux eut lieu sur la question entre les oulémas (6). Il ressort de ce débat et de ceux qui eurent lieu dans les siècles qui suivirent :

(i) qu'en Islam, le capital argent ne peut produire de rémunération préétablie (sous forme d'intérêt), mais qu'il peut produire un bénéfice ;

(ii) que pour cela, son détenteur doit assumer le risque, car, le cas échéant, ce serait à celui qui sera appelé à le faire fructifier, l'entrepreneur-investisseur dans notre terminologie actuelle, d'assumer, seul, ce risque, ce qui serait injuste ; et

(iii) que si la rémunération perçue en contrepartie du temps d'utilisation de l'argent est illicite s'agissant de l'investissement, elle est acceptable en cas de vente différée.

Certains oulémas se sont alors posé la question de savoir si l'on ne pouvait pas dire que l'on est, dans le cas de la vente différée, en face d'un *riba* licite, chose que d'autres ont catégoriquement rejeté. Or, les premiers se basent sur des interprétations d'un compagnon du Prophète Mohammed (Ibn Abbas) et de successeurs (Ikrimah et Dahak) (7). Les exégèses de Mawardi (mort en 1072), de Qortobi (mort en 1293), Siyoutti (mort en 1533), al Aloussy (mort en 1892) et d'autres (8) reprennent également cette distinction.

On trouve même la première utilisation du terme intérêt pour signifier *riba* chez d'illustres oulémas du XIV[e] siècle de l'ère chrétienne tels que Ibn Taymiyah, Assoubky et Al Assdy (9), alors que de nos jours, certains auteurs ont défendu la nécessité de faire la distinction entre intérêt et usure. C'est donc une question qui a intéressé les penseurs musulmans depuis des siècles. Ils ont cherché, lorsque le monde musulman était à son apogée, à ce que l'activité du musulman respecte les règles édictées par sa religion tout en participant activement à l'activité économique et commerciale de tous les jours, activité qui a toujours requis innovation, labeur et persévérance.

Ces exigences sont amplifiées par le fait que le niveau de développement de la plupart des pays musulmans requiert, aujourd'hui, une élévation continue des taux d'investissement, et donc un relèvement du niveau de l'épargne et sa canalisation vers des emplois productifs. La question se pose, toutefois, dans des termes différents que par le passé. Un rapide survol de

(5) André Martens (2001), *la Finance islamique : fondements, théorie et réalité,* Cahier 20-01, Centre de recherche et développement en économique, Université de Montréal, Canada, p. 7.

(6) Voir notamment Mohammed F. al-Nabhane (1978), *le Concept de Riba à la lumière des évolutions économiques et sociales contemporaines* (en arabe), éd. Barada, Rabat, et du même auteur (1989), *les Crédits à l'investissement dans une perspective islamique* (en arabe), Dar al Bouhouth al Ilmya, Koweït.

(7) Rafik Y. al Missry et Mohammed, R. al Abrach (1999), *Riba ou interêt, étude économique comparée* (en arabe), série "Débats pour un siècle nouveau", Dar al Fikr, Damas, p. 22.

(8) *Ibid.*

(9) *Ibid.*, p. 18.

l'évolution historique qui donna naissance à la situation actuelle permettrait d'éclairer davantage l'approche de cette question.

2. Une rétrospective historique

En partant des *Mille et une nuits,* livre qui n'a apparemment pas de rapport avec l'analyse économique, Omar Akalay souligne que les échanges commerciaux et les opérations d'investissement nécessitaient, à l'époque où ce recueil de contes fut rédigé, c'est-à-dire au X^{e} siècle de l'ère chrétienne, des instruments de paiement qui ne seront utilisés dans le reste du monde que quelques siècles plus tard.

« Toutes les formes de crédit sont utilisées, écrit Omar Akalay, la lettre de change est connue... le crédit à la consommation est également utilisé (tout comme) l'achat et la vente à terme (…). On pratique la compensation des créances. Cette fois-ci, c'est à Damas que ça se passe ; à la mort du père, son fils lui succède, il devient marchand. C'est sa mère qui lui enseigne les pratiques commerciales de son père : mon fils, ton père (…) avait des correspondants (à Bagdad) ; ils échangeaient des ordres de négoce et donc des produits (10). »

Au fur et à mesure que la religiosité et la ferveur de la foi déclinaient, le mode musulman entrait dans une longue traversée du désert qui freina l'élan des sociétés concernées. Au lieu de s'attacher à l'essence du message coranique, à son esprit, les musulmans, y compris certains penseurs et oulémas, commencèrent alors à s'attacher à la lettre des textes, voire à tolérer des pratiques qui étaient parfois franchement contraires aux enseignements de l'Islam et que celui-ci avait très tôt combattues. Cela fut décrit de manière magistrale par Ibn Khaldoun (1332-1406), dans sa *Muqaddima* (Discours sur l'histoire universelle) (11).

Roger Garaudy n'a pas manqué, pour sa part, de relever cette corrélation entre la décadence de l'Islam et la diminution de la ferveur religieuse. « L'Islam, écrit-il, a été grand et rayonnant lorsqu'il a été fidèle à l'esprit du Coran et à l'exemple du Prophète Mohammed, c'est-à-dire lorsqu'il a réalisé à la fois une libération religieuse, une ouverture à tous les hommes de foi, contre tous les sectarismes, et une révolution sociale contre la conception romaine de la propriété avec son droit d'user et d'abuser, auquel il opposait le principe coranique : Dieu seul possède et l'homme n'est que le gérant responsable de la propriété de Dieu (12). »

Parallèlement, et lorsque le monde musulman sombrait dans une période de décadence, le monde occidental connut de grandes découvertes qui générèrent de profondes mutations sociétales. L'essor du commerce, des échanges et de la production a nécessité l'intégration de techniques nouvelles de paiement et d'instruments financiers nouveaux. La décadence et le recul du monde 'musulman ont, par contre, donné lieu à un blocage du développement des forces productives et, subséquemment, de celui des techniques d'échange, de paiement et des mécanismes et circuits financiers.

(10) Omar Akalay (1991), « Visages de l'entrepreneur musulman » *in* Driss Alaoui M'daghri (dir.), *Ethique et entreprise. Perspectives maghrébines*, *op. cit.*, p. 18-19.

(11) Ibn Khaldoun (1377), *al-Muqaddima, les Prolégomènes, Discours sur l'histoire universelle*, traduction de Vincent Monteil, Commission libanaise pour la traduction des chefs-d'œuvre, 1968, Beyrouth.

(12) Roger Garaudy (1996), *Grandeur et décadence de l'Islam*, éd. Alphabeta et Chama, Paris.

La colonisation d'une grande partie des terres de l'Islam et la chute de l'empire ottoman entraînèrent non seulement l'ouverture, voire le régime de la porte ouverte comme ce fut le cas au Maroc après l'acte d'Algérisas de 1906, mais aussi l'installation, clés en mains, d'institutions nouvelles. De nouveaux types d'organisation sociale, de nouvelles méthodes de production des richesses et de prestation des services furent mises en place.

Cette superstructure, selon la terminologie marxiste, qui fut le produit d'une longue évolution historique dans les pays occidentaux, a été greffée dans les pays musulmans. Elle n'a pas été la résultante d'une maturation de l'évolution de ces sociétés qui furent, au contraire, appelées à s'y adapter, au prix de changements brutaux dans les mœurs, dans les rapports de production et d'échange et jusque dans le système des valeurs.

Néanmoins, il faut bien souligner que si le façonnement des sociétés colonisées a été quasi total dans plusieurs contrées, il n'en fut pas de même dans le monde musulman, et notamment dans les régions qui connurent très tôt l'existence d'une organisation sociale avancée, et dont certaines, comme le Maroc, l'Egypte, la Syrie et l'Irak s'étaient constitué très tôt en Etats-nations.

Dans ces pays, on assista au début de l'ère coloniale à la coexistence de deux secteurs d'activité économique, moderne et traditionnel. Plus tard, le secteur moderne sera lui-même traversé par un secteur informel créatif, certes, mais qui échappait aux règles et aux contrôles auxquels le secteur moderne était soumis.

Sur le plan juridique, deux systèmes devaient coexister : un système moderne, régi par les règles de droit positif, et un système traditionnel dont les normes demeuraient celles édictées par la *Charia* et le *Fikh*, droit musulman qui en est tiré.

Après les indépendances, les codes juridiques durent être révisés dans le but de permettre la prise en charge des exigences nouvelles. Et dans beaucoup de pays musulmans, ce fut également l'occasion de s'assurer de la prise en compte des commandements de l'Islam.

S'agissant du secteur bancaire et financier, la réglementation est demeurée, pour l'essentiel, la même que celles des anciennes puissances colonisatrices. Et l'intégration des pays musulmans dans le marché mondial a nécessité le recours aux mêmes techniques de paiement que les pays-tiers, partenaires et concurrents. Les banques de la plupart de ces pays sont restées dépendantes de celles des anciens colonisateurs, et ce d'autant plus qu'elles furent, à l'origine, créées par des banquiers desdits pays. Leurs capitaux étaient détenus par des investisseurs originaires de ces pays.

Les épargnants ont longtemps boudé ce système qui leur semblait contraire à leur croyance, sans oublier les pratiques d'épargne développées au sein de ces sociétés et qui n'empruntaient pas toujours la voie de la bancarisation, voire de la monétisation. Les politiques de mobilisation de l'épargne, mises en œuvre dans les pays concernés, ont certes permis la

mobilisation d'une bonne partie de l'épargne potentielle, mais le lancement de produits financiers conformes à la *Charia* aurait permis de mobiliser davantage de ressources, comme il ressort d'une étude empirique portant sur Bahreïn, effectuée en 1988.

Cette étude a conclu que l'observance de la religion avait été le facteur déterminant de l'augmentation des fonds déposés dans les banques islamiques de ce pays (13). Aussi est-il désormais nécessaire de connaître les spécificités des produits financiers islamiques dont le lancement et le développement permettraient de répondre à un objectif double : assurer des placements conformes aux croyances des épargnants et permettre, ce faisant, une élévation des taux d'épargne dans les pays musulmans.

(13) Citée par André Martens (2001).

3. Les formes de rémunération du capital en Islam

L'argent ne devient capital en Islam qu'à partir du moment où son association avec d'autres ressources permet une activité productive (14). Cette association s'effectue au moyen d'instruments financiers dont certains sont d'ailleurs tout à fait identiques aux instruments financiers conventionnels. Ces instruments assurent des emplois à court, moyen et long termes (15).

(14) Ahmed Lissane al-Haq (1988), *la Méthodologie de l'économie islamique en matière de production de la richesse et de sa distribution*, tome 2, Dar al-Fourqane, Rabat (en arabe).

(15) Voir, notamment, Zamir Iqbal (1977), « Les systèmes financiers islamiques », *Finances et développement*, juin, p. 40 ; et diverses brochures, en arabe, en anglais et en français de l'Institut islamique de recherches et de formation et de la Banque islamique de développement.

3.1. Le financement à long terme

Ce financement est assuré par les techniques de partage des bénéfices (*mudarabah*) et de prise de participation (*musharaka*).

La *mudarabah* (partage des bénéfices)

Elle concerne le financement de projets sur la base d'une entente entre le propriétaire, bailleur de fonds, et le bénéficiaire, lequel contribue uniquement par son travail. Cette formule, identique à celle des sociétés d'investissement, s'adapte particulièrement au financement de projets d'artisanat, d'ateliers de confection et de petits commerces. Elle peut également concerner toutes les formes de société de capitaux et s'adapte aux formes multiples de gestion.

La *musharakah* (prise de participation)

Technique analogue à celle des coentreprises classiques. L'entrepreneur et l'investisseur contribuent tous deux, à des degrés variables, au capital (actifs, savoir-faire en matière de technique et de gestion, fonds de roulement, etc.). Ils s'accordent sur le partage des bénéfices (et des risques) dans des proportions convenues à l'avance. Cette technique est utilisée traditionnellement dans le financement de biens fixes et de fonds de roulement.

3.2. Le financement à moyen terme

Il est assuré essentiellement par l'*ijara* (crédit-bail) et l'*istisnaa*.

L'*ijara* (crédit-bail)

L'*ijara* correspond, du point de vue juridique, à une vente de l'usufruit (*manfàa*). Cette technique permet le financement de l'équipement, de l'agro-industrie, des machines, des infrastructures, des véhicules et du matériel de transport. Le bailleur de fonds finance normalement le coût total des machines et des équipements et les fournit à bail pour une période donnée, contre paiement de loyers fixes périodiques, suivant des échéances convenues à l'avance.

L'*ijara* peut prendre différentes formes et, notamment, prévoir que les acomptes seront en partie déduits du prix d'achat final (lorsqu'il y a transfert de la propriété au preneur). Le bailleur de fonds demeure propriétaire des biens donnés à bail durant toute la période du bail. Les loyers sont calculés sur la base d'un taux de rendement annuel, le bénéficiaire pouvant obtenir des remises sur les loyers s'il effectue les paiements à temps et s'il respecte l'échéancier convenu.

L'*istisna'a*

L'*istisna'a* est un contrat en vertu duquel une partie s'engage à produire un bien spécifique dans un délai, à un prix et selon des spécifications convenues. Ce contrat couvre tout processus de fabrication, construction, assemblage ou emballage. En matière d'*istisna'a*, le travail n'est pas nécessairement accompli par le contractant et peut être confié en tout ou en partie à d'autres exécutants sous le contrôle et la responsabilité des premiers.

3.3. Le financement à court terme

Les contrats de vente

Il s'agit des ventes avec paiement différé (*bay'mu'ajjal*) ou avec livraison différée (*bay' salam*). Dans la vente avec paiement différé, la livraison du produit est immédiate, mais le paiement s'effectue à une date ultérieure convenue, le paiement pouvant se faire en une fois ou en plusieurs versements, sans qu'il n'entraîne pour autant de commission supplémentaire.

La vente avec livraison différée est analogue aux contrats à terme, prévoyant la livraison ultérieure et le règlement immédiat.

La *murabaha* (marge bénéficiaire ou le coût majoré)

Il s'agit de la notion traditionnelle de financement de l'achat à tempérament. L'investisseur s'engage à fournir des biens ou des produits de base déterminés, l'opération s'accompagnant d'un contrat de gré à gré prévoyant la revente au client ainsi qu'une marge négociée. Cette opération peut également se faire au comptant ou à terme entre les parties concernées.

4. Banques islamiques et systèmes financiers modernes

Selon la définition formulée lors du congrès international des banques islamiques en 1979, « la banque islamique est une institution bancaire qui

collecte des fonds et les utilise sur la base de la *Charia*, dans le but de fonder une société solidaire et de réaliser une certaine justice dans la répartition des richesses ».

Pour assurer la conformité de leurs opérations avec la *Charia*, les banques islamiques soumettent toutes leurs opérations à l'approbation d'un conseil religieux, intégré à l'établissement. Pour cela, ces banques n'ont cessé, selon l'*Encyclopédie Universalis*, « d'intriguer les financiers internationaux, car elles respectent à la lettre ce qu'interdit l'Islam sous le terme générique de *riba*, à savoir la combinaison de trois éléments : l'engagement à terme, la condition aléatoire et la rémunération prédéterminée du capital, combinaison que le mot intérêt ne traduit qu'imparfaitement (16) ».

(16) *L'Encyclopédie Universalis* (2002).

En 1930, un savant religieux syrien, du nom de Marouf al-Doulabi, recommande de limiter l'interdiction de l'intérêt aux prêts à la consommation. Plus tard, et inspiré par le réseau d'épargne qu'il avait vu en Allemagne fédérale pendant ses études, Ahmed al-Najjar implante les premières caisses d'épargne islamiques qui, d'emblée, remportent un grand succès. Cela facilita la création, en 1963 en Egypte, de la première banque islamique. De dimension modeste, cette expérience fut relayée, à partir de 1975, par les premières banques privées islamiques.

Le Pakistan fut le premier pays à franchir le pas de la généralisation de la législation inspirée de l'Islam à l'ensemble de son système financier. En 1977, une commission d'économistes et de religieux pakistanais conclut à la nécessité de supprimer progressivement l'intérêt. Et à partir de 1979, les banques pakistanaises furent tenues d'ouvrir des comptes sans intérêt, mais sans pour autant supprimer les anciens comptes. En Iran, une loi interdisant de verser ou de percevoir des intérêts fut votée en 1983. Elle fut appliquée après un délai de transition de trois ans.

Depuis les années quatre-vingt, les pratiques bancaires islamiques ont été intégrées dans d'autres pays, à savoir l'Arabie saoudite, le Bahreïn, le Bangladesh, l'Egypte, les Emirat arabes-unis, la Jordanie, la Malaisie, le Koweït, le Sénégal, le Soudan, la Tunisie, la Turquie et le Yémen. Dans tous ces pays musulmans, et à l'exception de l'Iran et du Pakistan, la banque islamique cohabite avec la finance conventionnelle.

Des institutions financières islamiques ont également fait leur apparition dans des pays non musulmans où réside une minorité musulmane tels que le Danemark, les Etats-Unis, la Grande-Bretagne, l'Allemagne et le Canada. Et des guichets islamiques ont été ouverts par des banques occidentales dans des pays musulmans

Actuellement, la valeur des actifs des institutions de financement islamiques est de quelque 120 milliards de $, valeur qui n'était que de 5 milliards de $ en 1985.

(17) Voir Mohsin S. Khan et Abbas Mirakhor (1986), « Les pratiques bancaires islamiques », *Finances et développement*, septembre, volume 23, n° 3, p. 33.

Outre leur capital et leurs fonds propres, ces banques trouvent leurs principales sources de fonds dans deux formes de dépôts, les dépôts à des fins de transaction et les dépôts à des fins d'investissement (17).

• Les premiers sont directement liés à des transactions et à des paiements. Ils sont analogues aux dépôts à vue des systèmes bancaires modernes. Les fonds mobilisés par ce biais ne peuvent être employés en investissements par les banques islamiques. Celles-ci peuvent même faire payer des frais de fonctionnement aux déposants pour couvrir le coût de gestion de ce type de dépôts.

• Les dépôts à des fins d'investissement qui constituent la principale source de fonds pour les banques islamiques et qui s'apparentent davantage à des actions d'une entreprise qu'aux dépôts à terme ou d'épargne des autres banques. Aucune garantie quant à leur valeur nominale ou à leur rendement n'est donnée aux déposants, lesquels sont traités comme de véritables actionnaires, ayant droit, à ce titre, à une part des profits. Tout comme ils sont appelés à subir les pertes essuyées par la banque islamique. Le seul engagement contractuel passé entre le déposant et ladite banque porte sur la proportion dans laquelle les profits et les pertes doivent être répartis. Ainsi, « le ratio de partage des profits ou des pertes doit être convenu avant la transaction entre la banque et les déposants, et ne peut être modifié au cours de la durée de vie du contrat, sauf par consentement mutuel (18) ».

(18) *Ibid.*

Les banques islamiques appliquent ces mêmes principes de partage des profits et des pertes dans leurs opérations de prêts. Les deux méthodes qui répondent pleinement aux exigences de la loi islamique dans ce domaine sont les contrats, présentés plus haut, de *mudarabah* et *musharakah*.

5. Essai d'évaluation de l'expérience des banques islamiques et perspectives d'évolution de la finance islamique

En dépit de la masse, de plus en plus grande, de fonds drainés et gérés par les banques islamiques, celles-ci ne mobilisent encore qu'une faible part des dépôts gérés dans les pays musulmans ; sans parler des sommes colossales placées à l'étranger, notamment par les pays pétroliers.

Par ailleurs, et faute d'unification des interprétations des différents rites, il n'existe pas de code unique indiquant quelles opérations bancaires sont licites ou non. Aussi, « chaque banque établit sa propre déontologie avec l'aide de son conseil religieux. Certaines sont très strictes, d'autres n'hésitent pas à facturer des commissions, fixes ou en pourcentage, sur les prêts ou à rémunérer leurs épargnants avec des cadeaux qui sont autant d'intérêts déguisés (19) ».

(19) Patrice Piquard (1988), « Les banquiers d'Allah », *Science et vie économie*, n° 42, septembre, p. 34.

Ces banques ne rémunèrent toutefois jamais les déposants, expressément, par des intérêts, même si certains auteurs ont déclaré que seuls les intérêts relatifs aux crédits à la consommation pouvaient être considérés comme du *riba* (20). Sur la trace du syrien Marouf al-Doulabi, cité plus haut (21), ces auteurs ont défendu l'idée qu'il fallait distinguer les intérêts payables sur les prêts d'investissement de ceux afférents aux crédits à la consommation. Pour eux, seuls les intérêts sur les prêts à la consommation seraient du *riba*, car, en créant des richesses nouvelles et en générant des

(20) Parmi ces auteurs, on doit notamment citer le réformateur égyptien du début du XXe siècle, Mohammed Rachid Reda et l'actuel *mufti* d'Egypte,

activités de production et d'échange, les intérêts payés pour la rémunération d'un capital employé à des fins d'investissement ne sont pas du *riba*. Les projets en question sont bénéfiques pour la collectivité et sont à l'origine d'un accroissement de la richesse nationale.

Pour notre part, il nous semble qu'il n'est permis de défendre ni économiquement ni moralement cette position, tant il est vrai que même pour les projets d'investissement, le versement d'une rémunération fixe et garantie au détenteur d'un capital-argent, sans que celui-ci participe directement au projet ou assume de risque, est contraire à l'esprit-même du message coranique. Défendre cette position équivaut à n'encourager comme activités productives dans les pays musulmans que celles qui sont à rentabilité financière garantie. Or rien n'indique que de tels projets sont ceux dont les effets multiplicatifs sont bénéfiques pour l'économie nationale, ni qu'ils ne sont pas à l'origine d'un effet d'éviction de type nouveau.

D'autre part, les chercheurs ne conviennent pas tous de l'assimilation des intérêts versés par les banques conventionnelles au *riba*. Et ceux qui font cette distinction n'introduisent pas dans leur analyse la différenciation, pourtant essentielle dans l'économie contemporaine, entre intérêts nominaux et intérêts réels. Or, la prise en compte de cette différenciation est de nature à permettre le respect d'un principe fondamental en matière de finance islamique, celui de la sauvegarde de la valeur réelle des dettes et créances et, par conséquent, évite de faire perdre à l'épargnant une partie de son épargne, celle qui serait érodée par l'inflation.

S'adressant à ceux qui sont prêts à se repentir de la pratique du *riba*, le livre saint de l'Islam souligne avec force qu'ils ne doivent pas subir de perte et qu'ils doivent recevoir leur capital dans sa totalité, sans diminution ni ajout. « Et si vous vous repentez, alors à vous vos capitaux : et point ne léserez, ni ne serez lésés (al-Baqara, 279). »

Le capital emprunté doit donc être automatiquement augmenté d'un taux nominal déterminé par le point où le taux d'intérêt réel est nul, car la justice veut que l'on ne considère comme *riba* que le taux d'intérêt réel positif.

Or, certains auteurs (22) ont rejeté l'introduction de cette souplesse, ignorant par là que l'on ne raisonne plus dans le cadre d'économies fonctionnant totalement suivant les normes islamiques, mais plutôt dans le cadre d'économies capitalistes, que l'on pourrait taxer de périphériques, mais qui n'en restent pas moins liées organiquement au système capitaliste mondial. Et dans le capitalisme, système dont on n'utilise du reste pas que les systèmes bancaires et de paiement, mais toutes les formes d'organisation de la vie, non seulement sociale, mais aussi privée, dans ce système, l'inflation est une caractéristique structurelle, qui peut certes être atténuée et maîtrisée, comme c'est aujourd'hui le cas dans le monde, mais jamais entièrement éliminée. Nous entendons même parler ces derniers temps de la nécessité d'un minimum d'inflation comme lubrifiant pour le système (23).

Shaykh de l'Université des sciences religieuses al Azhar.

(21) Voir page 11 du présent article.

(22) Une abondante littérature existe, en arabe, sur ce thème : Youssouf Qardaoui (1996), *les Intérêts des banques, c'est le riba illicite*, Arrissalh, Beyrouth ; Wahbi Ghaouaji (1992), *le Riba et les intérêts bancaires*, Dar Ibn Hazm, Beyrouth ; Rafiq Y. al-Missry (2001), *le Système bancaire islamique*, Dar

al-Maktabi, Damas ; Abderrahmane Lahlou (1991), *la Banque islamique à la recherche de l'excellence*, Casablanca.

(23) Ce débat fut lancé, il y a quelques années déjà, en Amérique du Nord, et notamment au Canada.

Les spécialistes musulmans avaient affronté ce problème dans un contexte différent. L'ouverture du monde musulman et l'islamisation de contrées nouvelles avaient alors entraîné la circulation de monnaies différentes, dont les unes étaient frappées en or, les autres en argent ou en bronze. Le dénouement des échanges et le règlement des dettes et créances nécessitant une monnaie de référence, les oulémas avaient alors recommandé d'exprimer les montants concernés en quantités de blé, ou de toute autre denrée convenue entre les parties, de sorte que la valeur réelle des créances puisse être conservée.

Mais ces oulémas pratiquaient véritablement l'*ijtihad*, et avaient le courage de défendre leurs idées, ayant la certitude que, par leur interprétation des textes sacrés et par leur travail de recherche scientifique, ils ne visaient pas autre chose que l'intérêt de la société et le service sincère de leur Créateur.

Hormis cet épineux problème de l'indexation, et pour la mise en place d'un système financier islamique, les oulémas et chercheurs musulmans doivent relever d'autres défis dont, en particulier, ceux qui concernent (24) :

(24) Voir Zamir Iqbal, « Les systèmes financiers islamiques », art. cité.

• L'instrument de la politique du crédit, en l'occurrence le taux d'intérêt, qui ne doit guère dépasser celui de l'inflation : jusqu'à quelle limite la banque centrale islamique pourrait-elle y recourir ? Et comment pourrait-elle, le cas échéant, discipliner le système ? La conduite de la politique monétaire pourrait-elle se suffire des coefficients de réserve et de la persuasion morale ?

• La nécessité d'un marché secondaire : les produits et les modes de fonctionnement de ce marché devraient, naturellement, respecter l'obligation d'interdiction de l'usure, les titres islamiques étant essentiellement des titres primaires, liés à une entreprise ou à une activité particulière. L'existence d'un tel marché encouragerait les placements à long terme. De plus, l'épargnant musulman, comme la plupart des épargnants, est réticent au risque. Il a une préférence pour la liquidité. D'où la nécessité de lui donner la possibilité de vendre rapidement, quand il le désire, les titres qu'il possède (25). Or, pour ne pas rémunérer les transactions à un intérêt fixe, les intervenants sur ce marché sont appelés à réaliser l'évaluation précise des profits et pertes consécutifs aux titres à échanger. Cette évaluation pose déjà problème au niveau des banques islamiques dont la faible technicité ne facilite pas toujours l'évaluation précise des risques encourus dans les projets financés (26). En effet, l'évaluation et l'appréciation des projets, la détermination des ratios de partage des profits et la création d'un cadre de procédure pour l'exécution et le pilotage desdits projets font peser des exigences nouvelles sur les banques islamiques. Le manque de transparence des entreprises des pays où ces banques exercent leur activité amplifiant le problème, comment ce dernier pourrait-il trouver sa solution à un échelon plus élevé, celui du marché dans son ensemble ?

(25) Voir Iqbal Z. et Mirakhor A. (1987), *Islamin Banking*, occasional Paper, n° 49, FMI, Washington DC.

(26) *Ibid.*

• L'existence d'un marché monétaire avec un compartiment interbancaire. La nécessité de ce marché n'est pas à démontrer. Les mêmes difficultés, quant

aux bases de rémunération soulevées ci-dessus s'agissant du marché secondaire, peuvent être observés pour le marché monétaire.

• Les modes de financement : de la trésorerie des entreprises, des banques et de l'Etat : comment seront rémunérés les crédits nécessaires à cette fin ? Le gouvernement peut-il tolérer l'existence d'un déficit budgétaire ? Et jusqu'à quel niveau ? Bien plus, même en situation d'équilibre budgétaire, quels seraient les modes de couverture des besoins intra annuels du Trésor résultant des différences entre les cycles et rythmes d'exécution des recettes et des dépenses ?

En guise de conclusion

Le respect des exigences de la finance islamique ne posait guère de problèmes dans le passé, lorsque les musulmans étaient parmi les acteurs principaux du commerce lointain, à plus forte raison aujourd'hui où les moyens de communication facilitent les contacts et où les esprits sont plus réceptifs aux idées et aux pratiques de l'autre. Plus que par le passé, les hommes sont plus ouverts à la concertation, dans le respect des croyances et des intérêts des uns et des autres.

Aussi, et ne pouvant plus vivre en autarcie, les musulmans doivent-ils chercher les modes d'insertion de la finance islamique dans la finance internationales et définir, pour cela, les normes devant être respectées dans ce cadre, normes qu'il n'est ni possible, ni normal, d'imposer aux partenaires non musulmans.

Sur le plan interne, l'édification de systèmes financiers islamiques requiert de profondes réformes non seulement dans les institutions financières, mais également dans les modes de gestion des entreprises et de production des informations relatives à leurs opérations, réformes devant être mises en œuvre tant aux niveaux législatif et réglementaire qu'au niveau de l'appareil judiciaire.

Il s'agit, en somme, d'actions de grande envergure qui ne peuvent être entreprises que dans le long terme. Cela est normal, l'édification de systèmes nouveaux, pour être durable, doit être basée sur une vision claire de la situation désirée et sur la mobilisation des acteurs et des ressources nécessaires à cette fin.

Mais, comme disait Keynes, « dans le long terme, on sera tous morts ! » Aussi est-il urgent de commencer déjà par l'amélioration des produits financiers islamiques actuellement offerts et des institutions qui en assurent la commercialisation et la gestion.

Le bon sens et le respect de la volonté des épargnants militent en faveur de la mise en place de tels produits là où une demande existe. Et, ce faisant, les instruments financiers islamiques ne devraient plus être l'apanage des seules banques islamiques, mais également des autres banques conventionnelles, où l'ouverture de guichets islamiques devrait être généralisée.

Par ailleurs, les actions de promotion et la politique de commercialisation de ces instruments ne doit désormais plus viser la seule clientèle islamique,

mais également les épargnants non musulmans qui seraient intéressés par ces produits, soit parce qu'ils sont à la recherche de placements éthiques, ou qu'ils veuillent être associés aux résultats de projets donnés. Mais, une telle politique ne peut être mise en œuvre sans l'amélioration de la compétitivité des banques islamiques qui devraient être outillées, et qui sont appelées à développer leurs capacités d'évaluation, de choix et de gestion des projets.

Dans le contexte actuel de financiarisation accrue des sociétés modernes, de complexification des instruments financiers, la frontière entre la monnaie et la finance n'est plus aussi tranchée que par le passé, d'où les risques de crises systémiques et de désordre monétaire. En offrant des produits où cette frontière est on ne peut plus claire et en assurant leur « connexion » à l'économie réelle, la finance islamique peut également participer à l'effort de rapprochement des centres de décision financière avec les exigences de l'économie réelle.

Références bibliographiques

Akalay Omar (1991), « Visages de l'entrepreneur musulman », *in* Driss Alaoui M'daghri dir., *Ethique et entreprise. Perspectives maghrébines*, Wallada, Casablanca.

Allais Maurice (1977), *l'Impôt sur le capital et la réforme monétaire*, préface de Raymond Aron, éd. Hermann, Paris.

Daoudi Lahcen (l991), « Islam et taux d'intérêt. Positions », *in* Driss Alaoui M'daghri dir., *Ethique et entreprise. Perspectives maghrébines*, Wallada, Casablanca.

Garaudy Roger (1996), *Grandeur et décadence de l'Islam*, éd. Alphabeta et Chama, Paris.

Ghaouaji Wahbi S. (1992), *le Riba et les intérêts bancaires*, Dar Ibn Hazm, Beyrouth.

Ibn Khaldoun Abderrahmane (1377), *al-Muqaddima*, « Les prolégomènes », Discours sur l'histoire universelle, traduction de Vincent Monteil, Commission libanaise pour la traduction des chefs-d'œuvre, 1968, Beyrouth.

Institut islamique de recherches et de formation et de la Banque islamique de développement : diverses brochures, en arabe, en anglais et en français.

Khan Mohsin S. et Mirakhor Abbas (1986), « Les pratiques bancaires islamiques », *Finances et développement*, septembre, volume 23, n° 3.

Lahlou Abderrahmane (1991), *la Banque islamique à la recherche de l'excellence*, Casablanca.

Lissane al-Haq Ahmed (1988), *la Méthodologie de l'économie en matière de production de la richesse et de sa distribution*, Dar al-Fourqane, Rabat, tome 2 (en arabe).

Martens André (2001), *la Finance islamique : fondements, théorie et réalité*, Cahier 20-01, Centre de recherche et développement en économique, Université de Montréal, Canada.

al-Missry Rafiq Y. (2001), *le Système bancaire islamique*, Dar al-Maktabi, Damas.

al-Missry Rafiq Y. et al-Abrach Mohammed R. (1999), *Riba ou intérêt, étude économique comparée*, série « Débats pour un siècle nouveau », Dar al Fikr, Damas (en arabe).

al-Nabhane Mohammed F. (1978), *le Concept de Riba à la lumière des évolutions économiques et sociales contemporaines*, éd. Barada, Rabat (en arabe).

al-Nabhane Mohammed F. (1989), *les Crédits à l'investissement dans une perspective islamique*, Dar al Bouhouth al Ilmya, Koweït (en arabe).

Nienhaus Volker (1998), « L'économie islamique, de la religion à la réalité », *Problèmes économiques*, n° 2.564, la Documentation française.

Piquard Patrice (1988), « Les banquiers d'Allah », *Science et vie économie*, n° 42, septembre.

Qardaoui Youssouf (1996), *les Intérêts des banques, c'est le Riba illicite*, Arrissalh, Beyrouth.

Traimond Pierre (1995), *Finance et développement en pays d'Islam*, EDICEF/AUPELEF, Vanves, France.

Annexe I

Taux indicatifs de la *zakat*

Type d'activité économique	Taux en %
– Capital détenu (or, argent, papier-monnaie)	2,5
– Produits des te s non irriguées (pour le paysan)	1 %
– Produits des terres irriguées (pour le paysan)	5 %
– Actifs totaux de l'industriel ou de l'homme d'affaires	2,5
– Richesses minières	2 %
– Elevage d'animaux	Variable

Annexe II

Les principales institutions de financement islamique

Pays	Organisme
Arabie saoudite	Banque islamique de développement
	Société de banque et d'investissement Al Rahji
Bahreïn	Banque islamique ABC
	Banque islamique Fayçal
	Première banque islamique d'investissement
	Société Al Amine de titres (Securities)
Bangladesh	Banque islamique du Bangladesh
	Banque Al Baraka du Bangladesh
	Banque islamique Al-Arafah
Canada	Islamic Co-opérative Housing Corporation Ltd
Danemark	Banque Internationale Islamique
Emirats Arabes Unis	Banque islamique de Dubaï
Egypte	Banque internationale islamique pour l'investissement et le développement
	Banque islamique Fayçal
	Banque sociale Nasser
Etats-Unis	American Finance House Laribà
Grande-Bretagne	Al Safa Investment Fund
Iran	Toutes les banques et institutions financières
Jordanie	Banque islamique de Jordanie
Koweït	Société de crédit (Finance House) du Koweït
Luxembourg	Holding International du système de banque islamique
Malaisie	Holding BIMB Berhard

Pays	Organisme
Pakistan	Toutes les banques et institutions financières
Soudan	Banque islamique Fayçal
	Banque agricole du Soudan
Suisse	Dar al Maal al-Islami
	Société financière Fayçal
Tunisie	Beit Ettamwil al-Tunisi al-Saoudi
Turquie	Société turque de crédit al-Baraka
Yémen	Banque islamique du Yémen

Point théorique
Economie des conventions
Entretien avec Olivier Favereau

Critique économique ***ouvre cette rubrique par un entretien avec Olivier Favereau, réalisé le 17 septembre 2002 à Paris. Olivier Favereau est l'un des fondateurs de l'Economie des conventions, un courant né à la fin des années quatre-vingt, qui a réussi depuis à s'imposer sur la scène intellectuelle et théorique et continue à se développer comme le montre le grand nombre de recherches et de publications qui s'inscrivent en son nom ou qui lui sont consacrées. En témoigne aussi l'organisation de nombreux séminaires et colloques, le dernier en date étant celui qui vient de se dérouler à Paris les 11-12-13 décembre 2003. Outre l'entretien est proposée ici une bibliographie des principaux travaux de l'auteur.***

Au nom de la revue Critique économique*, je vous remercie d'avoir accepté de nous accorder cet entretien. Je vous propose que la discussion porte essentiellement sur deux points. Le premier, d'ordre général, est relatif au programme de recherche conventionnaliste, ses apports et son évolution. Le second, prolongeant le premier, concerne les implications de ce programme sur l'étude de questions et de problèmes plus ou moins spécifiques au développement.*

Ma première question est la suivante : quelles sont les raisons qui ont motivé les fondateurs de l'Economie des conventions à formuler le programme conventionnaliste comme nouveau programme de recherche ?

Si on remonte à 1989, au numéro spécial de la *Revue économique* intitulé « Economie des conventions », il faut savoir qu'il devait initialement avoir pour titre « Economie des règles et des institutions ». A vrai dire, il n'y avait pas de volonté délibérée et affichée de lancer un nouveau programme de recherche. Il y avait plutôt de nombreux chercheurs, qui travaillaient ensemble, qui se connaissaient et qui se rencontraient sur le thème « règles et institutions ». Ces chercheurs, tous économistes, étaient d'origines diverses : certains avaient travaillé sur les catégories statistiques, d'autres sur les sciences cognitives, d'autres encore sur les marchés internes du travail, d'autres enfin sur la qualité des biens. Tous ont constaté que, à travers la question des règles et institutions, on arrivait à dégager des choses communes qui se retrouvent dans l'introduction collective du numéro spécial de la *Revue économique*. C'est au dernier moment que l'on a substitué le titre

« Economie des conventions » à celui d'« Economie des règles et des institutions ». On a pensé que, finalement, « conventions » était un bon terme-drapeau pour caractériser notamment l'idée que les règles sont quelque chose qui nous contraint, mais en même temps quelque chose que nous faisons, que nous contribuons à faire individuellement et collectivement. Derrière ce que je viens de dire il y avait certainement le souci de prendre en compte les apports de disciplines voisines. Nous étions tous des économistes, mais nous étions aussi tous intéressés par des disciplines voisines : la philosophie, les sciences cognitives, la sociologie, voire le droit. Nous étions tous poussés par l'intuition que la frontière entre l'économie et ces autres disciplines n'est pas correctement tracée, qu'elle est trop étroite pour le raisonnement économique, surtout pour faire un raisonnement économique de bonne qualité.

Les deux piliers théoriques de l'Economie des conventions sont la rationalité limitée et la diversité des modes de coordination, le premier impliquant le second. Comment expliquer l'imbrication, si imbrication il y a, entre ces deux piliers, entre les questions de rationalité et celles de coordination ?

D'une certaine façon, tout le programme Economie des conventions consiste à réimbriquer rationalité et coordination. On a pris conscience du fait que dans la grande tradition néoclassique, standard ou standard étendue (1), la rationalité a été pensée pour un individu seul face à la nature et qu'il se ne pose pas de problème de coordination. Du coup, on a imaginé des problèmes de coordination qui impliquent de rassembler des individus qui sont déjà rationnels au sens précédent du terme. Cette séparation complète des questions de coordination de celle de rationalité – relativement justifiée dans le cas du fonctionnement des marchés organisés, c'est-à-dire les marchés financiers, dans leur acception walrasienne – est en fait profondément défectueuse, notamment pour comprendre le fonctionnement des économies contemporaines. On ne peut pas traiter séparément les questions de coordination et de rationalité. D'une certaine façon, dans la vie courante, être rationnel c'est savoir se coordonner, y compris dans son intérêt personnel : savoir se coordonner avec autrui, voire avec soi-même, l'individu étant un être beaucoup plus complexe que l'individu dépeint par la théorie standard de la rationalité. On peut résumer le programme Economie des conventions en disant que la question de la coordination devient la question centrale autour de laquelle tout se regroupe. Cela implique un *homo œconomicus* différent de l'*homo œconomicus* ordinaire, puisque si on met la coordination en premier, l'*homo œconomicus* n'est plus quelqu'un qui est seul au monde. Il n'y a pas de sens à définir un être humain indépendamment de ses relations avec autrui, à tous les niveaux, que ce soit le plus psychologique, sinon même psychanalytique, jusqu'au niveau le plus « vie quotidienne ». Il y a là un travail, qui est loin d'être achevé, de reconstruction de l'*homo œconomicus* autour de l'idée d'interaction avec autrui.

(1) Pour la signification de ces termes voir Favereau O. (1989), « Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, numéro spécial "Economie des conventions", mars, p. 273-328.

Concernant toujours la question de coordination, quelle serait la différence avec l'usage qu'en fait la théorie des jeux ?

Il est frappant de constater que la théorie des jeux a connu une évolution profonde sur la base d'une certaine articulation entre rationalité et coordination. Mais ce qui est tout à fait typique dans cette théorie c'est que la question de la coordination est absorbée par celle de la rationalité individuelle. En effet, si l'on augmente la capacité de calcul de l'individu et si au lieu de choisir au mieux entre les options offertes par la nature il doit intégrer les anticipations qu'il fait sur les comportements d'autrui, tout se passe alors comme si c'est l'individu rationnel traditionnel de la théorie néoclassique qui se trouve investi de la tâche de se coordonner avec tous les autres. C'est transparent dans la définition de l'équilibre de Nash. Celui-ci est, d'une certaine façon, la définition de la rationalité individuelle en situation d'interaction avec autrui, puisque, selon cette définition, chacun choisit sa meilleure stratégie compte tenu du fait que les autres choisissent aussi leur meilleure stratégie. On peut invoquer ici une objection très forte qui trouble beaucoup les théoriciens actuels : si on arrive à une solution unique, le cadre néoclassique habituel peut continuer à être utilisé, même s'il est complètement artificiel ; mais s'il y a plusieurs solutions, plusieurs équilibres de Nash, alors rien n'est dit sur comment l'individu peut choisir entre ces équilibres. L'auteur le plus conscient dans la théorie standard actuelle de ces problèmes c'est le grand théoricien des jeux David Kreps.

Prenons quelques outils théoriques centraux de l'Economie des conventions et commençons d'abord par les notions de règles et de conventions. Ce qui est remarquable dans votre parcours, c'est que vous faites rarement usage de la notion de convention, votre préférence allant plutôt à la notion de règle. Il a fallu attendre votre article de 1999 pour les Cahiers d'économie politique (2) *pour vous voir reprendre l'exploration et l'usage de la notion de convention comme élément central de la théorie. Peut-on considérer que vous avez évolué sur le rôle et la place de la notion de convention en Economie des conventions ? Je vous pose cette question parce que vous sembliez auparavant insister sur le fait qu'il n'était pas vraiment nécessaire de parler de conventions, l'Economie des conventions étant une approche qui consiste à faire de l'économie avec des hypothèses cognitives réalistes.*

(2) Favereau O. (1999), « Salaire, emploi et économie des conventions », *Cahiers d'économie politique*, n° 34, p. 163-194.

Le terme « règle » a l'avantage d'être un terme très général qui regroupe énormément de choses, y compris les conventions au sens usuel du terme. C'est très net chez le philosophe David Lewis. Les règles conventionnelles – les usages, les savoirs-vivre, les règles de circulation – ce que l'on appelle dans le langage ordinaire des règles conventionnelles, c'est un sous-ensemble de l'ensemble des règles, donc quelque chose qui a l'air d'être un peu mineur mais qui est très intéressant intellectuellement parlant parce que personne ne se charge de l'exécution et du maintien de ces conventions, c'est plutôt chaque personne qui intériorise le fait qu'on a intérêt à suivre en général

les conventions. Dans un premier temps, c'est vrai que convention a été un label commode pour rassembler beaucoup de travaux, mais il y avait le risque, que je vais peut-être survaloriser ici, de tomber dans une espèce de tic de langage, le tic de travers de réflexion un peu excessif qui consiste, chaque fois qu'on a un problème de coordination un peu délicat, à inventer une convention. Dans certains cas, les travaux empiriques menés au sein de ce courant peuvent donner cette impression : on fait de l'économie de la santé, il va y avoir une convention de santé, on travaille sur les compétences, il va y avoir une convention de recrutement ou de compétences, etc. Le sorte de slogan « vous avez un problème de coordination, inventez la convention correspondante » résume le risque auquel j'ai été très sensible. Le problème se complique davantage puisqu'il existe aujourd'hui des travaux, qu'on peut dire orthodoxes ou standard, sur les conventions particulièrement de la part des théoriciens des jeux. Avec les travaux de Sugden et de beaucoup d'autres jeunes théoriciens des jeux qu'il y avait un courant néoclassique en économie des conventions. Nous avons alors été confrontés à l'objection évidente : voilà, maintenant c'est clair, la théorie orthodoxe elle-même a sa théorie des conventions, la vôtre constituant une représentation très compliquée, il faut justifier la différence. Cela nous a poussés, moi et bien d'autres, à revenir sur la notion de convention, pour essayer de voir ce qui n'était pas pris en compte dans l'approche des conventions, version théorie des jeux et dont David Lewis est, en quelque sorte, le fondateur. La réponse est la suivante : en fait, il y a deux types de conventions, et il n'y a que les économistes des convention qui perçoivent l'importance et la fonction du second type de convention (qui est, en réalité, le premier type historiquement dans la mesure où l'apport de Keynes précède celui de Lewis). Bien sûr, les règles conventionnelles sont des règles informelles qui peuvent être écrites mais qui n'ont pas de version officielle et qu'on respecte quand même parce que l'on a souvent intérêt à les respecter. Ce type de règles conventionnelles qui contraignent les comportements existe évidemment, et c'est ce qui est étudié par David Lewis. Or il ne s'agit là que d'un type de conventions, un sous-ensemble de l'ensemble des règles qui, à mon sens, n'est pas le plus intéressant. Appelons-les conventions de type 2 (dorénavant « conventions 2 ») puisque c'est le deuxième type historiquement. Il existe un second type de règles conventionnelles, quelque chose de beaucoup plus intéressant et de beaucoup plus profond, mais difficile à cerner, quoique très répandu. Appelons ces règles les conventions de type 1 (dorénavant « conventions 1 »), en remontant en fait à Keynes (voire, bizarrement, à Popper) ou, en philosophie morale et politique, à Hobbes. Le plus simple c'est qu'on réfléchisse sur la situation suivante : deux personnes, par exemple un salarié et un employeur, sont assez disposées à rentrer dans une relation contractuelle et n'arrivent pas à signer un contrat de travail qui envisage toute les éventualités possibles. C'est une situation très difficile à gérer pour la théorie orthodoxe parce

que si on n'envisage pas tous les scénarios possibles, le jour où un des scénarios que l'on n'a pas réussi à envisager d'avance se réalise, les hypothèses de rationalité qui sont faites d'habitude, et qui sont fondamentalement d'ordre non coopératif, vont faire que les gens vont exploiter les situations de façon stratégique, et l'accord contractuel va voler en éclats. Or tous les jours on signe des contrats de travail massivement incomplets, qui ne tournent pas tous, loin s'en faut, à la catastrophe. En fait, si l'on observe les humains de l'extérieur, on est capable d'entrer dans des relations, et même dans des relations de longue durée, qui sont définies d'une façon extraordinairement large ou lâche. Comment est-ce possible ? La réponse de l'Economie des conventions qui va justifier cet usage-là, au sens le plus profond du mot convention, c'est que les humains sont outillés, peut-être depuis très longtemps, pour traiter ce genre de problèmes de coordination, et ils le font de la façon suivante : chacun des deux partenaires de la relation imagine le monde commun qui serait associé à un fonctionnement correct et normal, au sens d'acceptable de cette relation. Un sens plus précis de normal ici est celui d'équitable, et c'est d'ailleurs l'équité qui nous permettra de rentrer, d'une façon très originale, dans le problème de la coordination. Pour revenir au monde commun partagé et pour être plus abstrait, il y a au fond l'idée d'une sorte de pacte social, en miniature, de modèle réduit du collectif, associant encore une fois l'application correcte de la règle du contrat. Il s'agit là de quelque chose qui est à la fois très différent et très proche du précédant sens de convention. C'est différent en ce sens qu'il s'agit là d'une représentation, une représentation mentale, que les psychosociologues appellent représentation collective, une représentation sociale qui est d'ailleurs difficile à analyser, même s'il existe aujourd'hui différentes techniques pour le faire, il est vrai en dehors de l'économie. Là, la coordination passe par les représentations tandis que dans les règles conventionnelles usuelles, celles particulièrement étudiées par David Lewis et que nous mobilisons lorsque nous voulons donner des exemples dans le langage courant de conventions, il s'agit de coordonner les comportements. En fait, ce sont les comportements qui importent. Bien sûr, les comportements ne sont jamais indépendants des représentations, mais quand on roule en France à droite, on ne pense guère à ce qui se passe dans la tête du conducteur en face tant qu'il passe de l'autre côté, c'est-à-dire que lui-même roule de son côté à droite. Tout cela fait ressortir que ce qu'on a appelé traditionnellement convention coordonnait essentiellement les comportements au niveau le plus observable. Or, dans des problèmes beaucoup plus répandus et plus profonds, on ne peut pas coordonner sans coordonner les représentations. Voilà pour la différence. Regardons maintenant la ressemblance. C'est que c'est cette représentation sociale, cette idée d'un monde commun qui va permettre à un employeur et à un salarié, par exemple, de dire : « Oui on peut bien faire affaire. » Cette idée d'un monde commun a toutes les propriétés formelles des conventions de Lewis : c'est relativement vague,

il n'y a pas d'autorité chargée de la faire respecter telle quelle, elle n'est pas écrite sous une forme canonique, etc. En fait, on est bien en face de quelque chose qui est de la nature d'un phénomène conventionnel. Seul le courant conventions s'attache à analyser cette gamme de phénomènes conventionnels, même si en réalité, en dehors de l'économie, beaucoup de disciplines, ou en tout cas de courants, ont étudié ce type de représentations sociales.

Est-ce à dire que les théories standard, et standard étendue, sont incapables de prendre en compte ce type de conventions ?

Tout dépend du type de convention auquel on s'intéresse, « convention 1 » ou « convention 2 ». Prenons le cas des « conventions 1 » puisque, rappelons-le, le premier économiste à en avoir eu l'intuition, le premier aussi à leur avoir fait jouer un rôle absolument fondamental, c'est Keynes dans son analyse des marchés financiers et qui en a fait le cœur de sa construction théorique. Mais si Keynes parle de conventions, il faut bien noter qu'on est loin des conventions au sens de Lewis. Fondamentalement, dans une convention au sens de Lewis, les gens doivent se comporter de la même façon, par exemple rouler à droite. Sur un marché financier, il ne faut surtout pas que les gens se comportent de la même façon. Les crises financières les plus épouvantables correspondent à des situations où tout le monde se comporte de la même façon, en général pour vendre, et évidemment s'il n'y a que des vendeurs, le marché explose instantanément. Or, on n'a pas suffisamment souligné que quand Keynes utilisait pour expliquer le mode de fonctionnement des marchés financiers les conventions, c'était moins pour valoriser les comportements d'imitation, comme on le croit souvent, que pour attirer notre attention sur le phénomène de construction d'une représentation collective qui est en fait, ce qu'il appelait l'état d'opinion, le sentiment de la communauté financière, le cours général des actions, ce qui est aujourd'hui présent sur tous les marchés sous une forme un peu institutionnalisée – le CAC en France, le Dow Jones aux Etats-Unis, qui sont évidemment des constructions artificielles puisque cela ne représente qu'une somme pondérée d'un certain nombre de valeurs significatives. Pour pouvoir se coordonner sur le marché financier, les gens se fabriquent une idée du collectif en quoi consiste l'ensemble du marché financier, et les gens se situent par rapport à cela : est-ce que la tendance générale est à la hausse ou à la baisse ? On pourrait continuer cette analyse si on veut s'intéresser plus spécialement au marché financier, mais revenons à la question initiale : la théorie standard peut-elle absorber les « conventions 1 » comme apparemment elle absorbe, grâce à la théorie des jeux, les « conventions 2 » ? Il est facile de remarquer déjà qu'elle ne parvient à absorber les « conventions 2 », les règles conventionnelles en théorie de jeux, qu'en faisant des hypothèses cognitives profondément irréalistes comme celle de *common knowledge*. Mais notre critique, si je peux dire, va bien au-delà. Dans « convention 1 », le phénomène à la fois simple et original qui apparaît c'est que les gens s'intéressent au

collectif, aux sociétés, aux groupes, aux organisations, aux institutions, au monde dans lequel ils vivent et agissent. Autrement dit, pour dire les choses d'une manière plus technique, les arguments de la fonction d'utilité ne sont pas uniquement des sources d'utilité privée. Il existe aussi des objets collectifs, et c'est un propos banal que de dire : je préfère vivre dans une entreprise sympathique, dans une famille unie ou conviviale, dans une équipe de recherche où les gens s'entendent ou dans une société démocratique. C'est complètement trivial de dire les choses ainsi, mais cela implique quelque chose d'étrange du point de vue de la théorie néoclassique : c'est que les gens sont capables de faire porter leurs préférences sur des collectifs. Bien sûr il y a un lien entre ce collectif et les intérêts individuels, mais c'est un lien très relâché qui, dans certains cas, n'existe même pas. C'est le premier point. Le revers de la médaille, la face cachée de la lune, c'est que penser le collectif suppose autre chose que la capacité de calcul. Or l'individu néoclassique est une super-machine à calculer, et c'est ce qui a été axiomatisé, d'ailleurs très brillamment. Mais commencer à réfléchir sur une équipe de recherche sympathique, un groupe coopératif, une société démocratique, tout cela suppose autre chose que des capacités de calcul, cela suppose des capacités d'interprétation. Sur le plan de la construction théorique, il faut donc à la fois retirer des choses à l'individu et l'enrichir par ailleurs. L'individu n'est pas un calculateur fou ou sophistiqué, comme le suppose la théorie de la décision, mais il est, en revanche, quelqu'un d'intelligent, capable d'interpréter le monde dans lequel il vit, les textes qu'il lit, les signes qu'il peut recevoir des interactions avec autrui, comme il est capable de se forger une idée du collectif dans lequel il intervient.

Est-ce que, selon vous, « interpréter » doit être entendu au sens étroit, dans une acception purement cognitive, ou bien s'agit-il de quelque chose de plus large qui inclurait, par exemple, la dimension éthique ?

Non, je l'entends dans un sens plus large que celui utilisé dans les sciences cognitives actuelles, en tout cas leurs courants dominants. C'est plutôt « interpréter » dans le sens de la tradition herméneutique, quelque chose qui vient de loin et qui déborde largement le sens qui lui est donné dans les sciences cognitives, et qui est aussi plus riche que ce qui est dit dans la théorie des anticipations rationnelles. Bien sûr, l'« interprétation » n'est pas séparée de la reconnaissance d'un collectif, la reconnaissance du fait qu'un individu n'est pas tout seul mais vit avec d'autres, et dès lors la question éthique surgit presque immédiatement, de même que la question politique. Si je devais dire quel est l'axiome le plus fondamental du programme de recherche conventionnaliste, je crois qu'il faudrait aller chercher la phrase célèbre d'Aristote – qui serait, en ce sens, le premier économiste conventionnaliste ! – : « L'homme est un animal politique ». C'est quelque chose que la théorie standard ne peut absorber sans bouleverser ses hypothèses de base. Ce que nous disons c'est que si elle réussit un jour à le faire, soit

nous aurons réussi comme entreprise intellectuelle, soit alors les orthodoxes seront devenus des économistes conventionnalistes.

Pour continuer dans le même type de questions, en quoi les termes de « règle » et de « convention » se distinguent-ils de la notion de routine si chère aux évolutionnistes ?

« Règle » est un terme absolument général sur lequel, d'ailleurs, les économistes ont beaucoup appris et ont encore beaucoup à apprendre des philosophes, des sociologues, des spécialistes des sciences cognitives, etc. Là, on n'a rien à dire de particulier. En revanche, sur le terme de « convention », on dit des choses tout à fait spécifiques. On peut résumer l'opposition entre convention et routine de la façon suivante : les conventions sont aux routines ce que les coutumes ou les traditions sont aux habitudes. Ce que rate l'évolutionnisme, en mettant en avant la notion de routine, c'est l'idée de coordination. Ce qui est correct et intéressant dans la notion de routine, parce que c'est précis, c'est qu'il s'agit de quelque chose qui est incorporé physiquement et qui nous permet d'économiser des ressources cognitives. Quand on apprend à conduire, on est obligé à penser à l'endroit où l'on met ses pieds, aux pédales. Puis, une fois qu'on sait conduire, une fois que physiquement on a incorporé ces habitudes, on n'a plus besoin d'y penser et on peut se concentrer sur la conduite ou on peut penser à autre chose. Dans ce sens, qui est parfaitement correct et qui est même un élément très important de l'anthropologie du XXI^{e} siècle, routine n'implique aucune coordination avec autrui, routine est une sorte d'habitude, incluant un élément d'incorporation physique. Ce sens-là de routine, je le répète, est absolument indiscutable. Mais dans « convention » il y a évidemment beaucoup plus que cette idée de routine, puisqu'il y a l'idée de coordination avec autrui comme il y a une autre dimension qui est fondamentalement réflexive. C'est-à-dire que nous sommes quand même conscients, pour l'essentiel, des conventions que nous suivons, ou que nous ne suivons pas, et que nous consacrons énormément de temps, individuellement ou collectivement, à discuter, critiquer, modifier les conventions auxquelles nous nous conformons ou nous ne nous conformons pas. Cette dimension réflexive est évidemment absente de la notion de routine. Certes, à juste titre, quand il s'agit de l'habitude individuelle, la position de mes pieds sur les pédales ; en revanche, les conséquences peuvent être catastrophiques lorsqu'il est question d'appliquer le même raisonnement à des organisations et à des règles d'interaction avec autrui, comme le fait, d'ailleurs, une grande partie de la théorie évolutionniste. Quand elle se donne routine, celle-ci se donne tout d'un seul coup, c'est-à-dire une certaine forme de rationalité limitée adaptative, relativement efficace, et qui produit immédiatement une coordination. En effet, si vous dites que les gens suivent cela parce que c'est routinier, le problème de coordination est réglé. Avec la conséquence qu'il y a quand même des changements : on observe des

phénomènes d'apprentissage collectif, d'évolution, de réforme, etc. Face à ces phénomènes, l'évolutionnisme se trouve obligé d'interpréter le changement comme changement de routines. Or, il faut rajouter de nouvelles hypothèses de comportement pour expliquer pourquoi les gens n'ont pas un comportement purement routinier. Ce qui fait que toute la construction théorique évolutionniste devient, de notre point de vue, caricaturale lorsque, pour répondre à cette question, on invente des routines de changement de routines, tandis qu'avec les conventions on n'a pas de besoin de recourir à ce genre d'artifice puisqu'il y a en permanence une dimension réflexive. Même lorsqu'on on applique les règles les plus banales de la politesse, on se pose des questions, on se demande si la personne en face pense vraiment ce qu'elle dit, si elle est vraiment honnête, s'il faut en faire un peu, pas trop, etc. Il y a donc toujours dans l'application de toute règle une dimension, si faible qu'elle soit, de réflexivité critique, et il devient très naturel dans ce schéma de voir comment les règles peuvent évoluer.

Qu'en est-il de la différence entre Economie des conventions et Théorie de la régulation ?

Contrairement au cas précédent, il serait incorrect de comparer directement les termes de convention et de régulation. Si on veut engager un débat sérieux, il faudrait le faire surtout au niveau des notions fondatrices. Si on a une convention, d'un côté, telle que je viens de la définir, quel serait son équivalent du côté de la théorie de la régulation ? Je pense que ce serait celui de forme institutionnelle, qui est un ensemble de règles qui concourent à la reproduction du système. Evidemment, à première vue, il y a une énorme différence de niveau : les conventions, dont on parle, se situent à un niveau assez modeste de la coordination alors que la forme institutionnelle dans la théorie de la régulation se situe au niveau global de la reproduction du capitalisme, au moins dans un pays, sinon dans un ensemble de pays. On voit déjà là une petite différence d'accent en ce sens que dans un cas on s'intéresse à la coordination dans une perspective d'individualisme méthodologique – un individualisme méthodologique fortement élargi néanmoins puisque l'homme est un animal politique – alors que dans l'autre cas, le point de vue politique est plus macro-économique puisqu'il s'agit de la reproduction d'un système social, appelé mode de production capitaliste. Si on prend en compte ces différences, nous n'avons pas des notions qui se situent au même niveau, et il ne serait pas judicieux de comparer les termes « convention » et « régulation ». Je pense que la véritable opposition apparaît quand on se demande chez les régulationnistes comment opèrent les formes institutionnelles. Le point de vue régulationniste est que les instituions fonctionnent essentiellement comme un ensemble de contraintes. Que la règle soit intériorisée, négociée ou qu'elle soit une règle de droit, on la suit parce qu'elle opère au fond comme une contrainte. On notera, d'ailleurs, que la théorie de la régulation fait montre ici d'une très

grande aisance et d'une très grande habileté à récupérer des modèles orthodoxes en modifiant simplement la liste des contraintes. C'est ce que ne peut faire le programme conventionnaliste parce que, justement, les règles n'agissent pas uniquement comme des contraintes, puisqu'il y a une composante d'interprétation et donc quelque chose de créatif ou de critique – on peut prendre les deux sens – dans la mise en œuvre de toute règle, quelle qu'elle soit. Je pense qu'il y aurait, entre les régulationnistes et les conventionnalistes, vraisemblablement un désaccord très profond, même s'il n'a pas vraiment été élucidé, sur la notion de règle de droit. Le programme conventionnaliste reprocherait au programme régulationniste de se tromper sur ce qu'est au juste une règle de droit. On pense souvent qu'une règle de droit est une contrainte absolue pour les gens à qui elle s'applique et que si les gens ne l'appliquent pas il y a un gendarme pour venir prendre des sanctions. C'est là au fond la conception « sanction » de la philosophie du droit. Or le droit fait bien autre chose que promouvoir des contraintes, il définit des droits, il définit des situations, il catégorise des problèmes. En fait, le droit est un fantastique opérateur collectif d'analyse cognitive des situations. Bien sûr, dans certains cas, son efficacité est de l'ordre d'une contrainte, même si toute contrainte, toute règle a sa marge d'interprétation qui, dans certains cas, même dans le cas de règles de droit très solennelles, est très élevée. Cela dit, s'il fallait poursuivre la discussion entre régulationnistes et conventionnalistes, en particulier au niveau de l'analyse du capitalisme, il faudrait mobiliser le travail très novateur de Luc Boltanski et Eve Chiapello (3). Malheureusement, il serait trop long de le faire ici. Je souligne juste que cet ouvrage se situe, à mon sens, exactement au même niveau de comparaison que les ouvrages classiques de la théorie de la régulation.

(3) Boltanski L. et Chiapello E. (1999), *le Nouvel esprit du capitalisme*, Gallimard, Paris.

Une autre référence de l'Economie des conventions est la théorie des marchés internes du travail. Comment spécifier l'emprunt fait à cette théorie et le lien avec l'apprentissage collectif à l'intérieur des organisations ?

Ce qui nous a beaucoup intéressé dans la notion de marchés internes du travail, ce sont les considérations théoriques, qui sont partiellement détachables des phénomènes empiriques que Doeringer et Piore avaient repérés dans l'économie américaine des années soixante (4). C'est le fait qu'il existe à l'intérieur des entreprises un phénomène de coordination par voie de règles. Ces auteurs ont été les premiers à l'avoir dit avec la plus grande netteté même si leur travail a tout de suite été interprété dans un sens un peu trop opérationnel, au sens de segmentation des marchés du travail, par exemple, ou de description d'un type historique de gestion des ressources humaines. Mais la grande idée théorique c'est que ce qui se passe à l'intérieur des entreprises est de l'ordre de la coordination, c'est-à-dire que celle-ci commence bien avant le marché, à l'intérieur même de chacune des entreprises. En un certain sens, et en forçant quelque peu le trait, on

(4) Doeringer P.B., Piore M.J. (1971) [1985], *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, M.E. Sharpe, New York.

pourrait dire qu'une part essentielle de la coordination s'effectue dans l'entreprise avant même d'aborder la relation entre l'entreprise et son marché. Par conséquent, je ne suis pas du tout gêné par les constats selon lesquels les marchés internes du travail des années soixante – c'est-à-dire, on commence en bas de l'échelle, on fait toute sa carrière dans une entreprise – sont en train d'évoluer. La coordination par des règles prend des formes différentes et changeantes, comme le soulignent Boltanski et Chiapello qui analysent les modes de coordination internes aux entreprises en termes de réseaux ou de groupes-projets. Le phénomène abstrait de coordination par les règles, qui implique des conventions, d'ailleurs dans les deux sens de « convention 1 » et de « convention 2 », est toujours ce qu'il faut essayer d'analyser, mais il va prendre une forme empirique évidemment différente, même s'il ne faut peut-être pas se précipiter pour dire que la vieille forme classique de gestion des ressources humaines a complètement disparu. Après tout, beaucoup de phénomènes, y compris ceux relevés par Boltanski et Chiapello, sont des phénomènes dont eux-mêmes disent qu'ils sont encore très minoritaires. Il ne faut pas croire que nous sommes passés dans une situation où 90 % de la population active salariée fonctionnent sur le mode du réseau avec des équipes qui se forment pour traiter d'un projet et qui se dissolvent une fois le projet réalisé. C'est effectivement une technique de gestion de pointe, très significative, mais qui n'est en aucune façon majoritaire en termes quantitatifs, même si je suis d'accord pour dire qu'elle est très significative sur le plan analytique.

Selon Dominique Foray (5), *avec l'avènement des nouvelles technologies de l'information et de la communication et les possibilités qu'elles semblent offrir de capitaliser et de codifier les connaissances, les marchés internes du travail ne constituent plus une solution satisfaisante aux problèmes à leur origine, la codification étant aujourd'hui une réponse beaucoup plus efficace. Que pensez-vous de cette thèse qui semble, a priori, contredire l'une des principales références de l'Economie des conventions ?*

(5) Foray D. (2000), *Economie de la connaissance*, La Découverte, Paris.

Sous réserve que j'ai bien compris l'argument de Dominique Foray, je dirais les deux choses suivantes. En partie, je peux être d'accord avec lui et à ce moment-là ce qu'il dit ne serait pas une critique de la théorie des marchés internes. Pour une autre partie, je serais en grand désaccord avec lui dans la mesure où il se recommande d'une branche de l'évolutionnisme que j'ai déjà commencé à critiquer. Ce avec quoi je pourrais être tout à fait d'accord avec lui, mais ce serait simplement une variante de la théorie des marchés internes, c'est l'idée que pour qu'il y ait une organisation de marché, y compris les marchés externes, il faut qu'il y ait une certaine codification, par exemple des objets. En réalité, il y a plusieurs types de marchés internes, même chez Doeringer et Piore. Ils distinguent les marchés internes d'établissement – c'est en fait ce dont j'ai parlé jusque-là – des marchés internes des métiers (les *crafts*). Celui qui a le plus étudié ce dernier type

de marchés internes c'est David Marsden à partir du cas de l'Angleterre. C'est valable aussi, en grande partie, pour l'Allemagne, où la compétence des gens est codifiée de façon externe par des organismes de formation professionnelle et où les gens circulent entre les entreprises. Cela veut dire que les marchés internes ne sont plus identifiés à l'entreprise au sens étroit du terme mais à l'espace de circulation d'une main-d'œuvre dont la qualification a été codifiée d'une certaine façon. Il s'agit d'une des dimensions de l'évolution vers une certaine « flexibilité » qui, certes, manifeste un véritable changement, mais un changement qui peut encore s'exprimer dans les catégories qu'avaient analysées Doeringer et Piore. Voilà pour le premier élément de réponse. Le second, c'est que je suis sceptique vis-à-vis de l'idée de codification des connaissances. C'est vrai qu'il y a tout un courant évolutionniste qui attache beaucoup d'importance à la distinction entre un savoir tacite et un savoir explicite codifié. Bien sûr qu'il y a des différences entre des choses complètement informelles et des choses qui peuvent être écrites dans des ouvrages, mais, comme le rappelle Philippe Lorino, même le savoir emprisonné dans les ouvrages en réalité n'est pas un savoir tant que quelqu'un ne s'en empare pas. En outre, dès lors que l'on dit que toute règle (tout énoncé) doit être interprétée, il y a du tacite, de l'implicite, du flou, y compris dans le cas de l'énoncé d'un théorème de mathématiques où l'on ne dresse pas la liste complète des conditions d'application.

Le XX^e siècle a connu plusieurs stratégies de transformation ou de développement socio-économique. Je voudrais avoir votre avis sur certaines formes particulières de ces expériences. Que penser de l'une des plus spectaculaires d'entre elles, le socialisme soviétique, la théorie standard ayant été entièrement incapable de penser ce fait historique ? Les principales explications semblent provenir de l'hétérodoxie (école autrichienne, évolutionnisme, théorie de la régulation, etc.). Quel serait l'apport spécifique de l'Economie des conventions en la matière ? Pour prolonger la même question, l'Economie des conventions, qui semble faire une sorte de retour à l'économie comme philosophie politique, considère-t-elle la démocratie comme une condition institutionnelle d'efficacité et d'équité ou bien s'agit-il d'un simple engagement de principe de la part de ses fondateurs ?

Qu'est ce qu'on aurait dit de spécifique sur l'échec du socialisme, sur l'absence de développement dans beaucoup de pays ? La première chose, c'est qu'il existe effectivement un lien très fort entre la démocratie et la croissance économique, qu'on introduit assez naturellement dans le programme de recherche conventionnaliste, au moins à un niveau fondamental, au niveau des postulats, si l'on s'accorde pour dire que l'*homo œconomicus* est avant tout un animal politique. J'ai même essayé d'exprimer le lien entre croissance et démocratie sous la forme d'un théorème démocratique (6) : si on retourne sur le passé, l'expérience des XIX^e et XX^e siècles, on s'aperçoit que la démocratie est une condition nécessaire, certainement pas suffisante, mais absolument nécessaire de la croissance

(6) Voir Favereau O. (1995), « L'Economie des conventions (1re partie) :

économique, au moins lorsqu'on parvient au stade de ce qu'on appelle la société de consommation, peut-être pas dans les premières phases du développement. Pourquoi ? Je pense que l'explication tient au fait qu'une société au stade de la société de consommation doit gérer des problèmes de coordination d'une grande complexité quoique distribués sur l'ensemble des entreprises (quel type d'entreprise ? quel type de main-d'œuvre ? quel type de qualification reconnaître ou développer ?). Seule une société de type démocratique, une société où s'exerce de façon institutionnelle une certaine forme d'esprit critique sur les gouvernements en place, s'est révélée historiquement capable de passer à ce stade. Et – mais là je suis en train de mélanger un argument historique avec un argument théorique – personne ne peut ignorer qu'il n'a jamais été observé, historiquement, qu'un régime dictatorial ait été capable de gérer une économie parvenue au stade de la société de consommation. Or nous n'avons pas connu une expérience forte du socialisme qui se soit avérée compatible avec la démocratie politique – et c'est là un constat particulièrement douloureux pour ceux qui se réclameraient comme moi de l'inspiration socialiste. Ce résultat historique, nous devons tous chercher à le comprendre et à l'expliquer, qu'on soit conventionnaliste ou autre. Pour les conventionnalistes, même si peu de travaux ont été réalisés en ce sens, il est clair qu'il existe énormément de niveaux où l'approche en termes conventionnalistes peut être utile, comme, par exemple, le fait que la coordination se fasse – même dans le secteur privé, même à l'intérieur de l'entreprise – sous la forme de l'adhésion à un certain monde commun, en partie efficace et en partie équitable. Le programme conventionnaliste semble donc assez bien équipé pour traiter de ce problème-là et pour pouvoir dire des choses intéressantes qui ne se limiteraient pas à la question des élections parlementaires. Sur un plan plus abstrait et plus théorique, je voudrais revenir à « convention 1 » comme monde commun en précisant un peu plus les choses. « Convention 1 », qui est manipulée du haut en bas de n'importe quelle économie industrielle, est la représentation d'un monde commun tel que les défauts de coordination soient en dessous d'un certain maximum et tel que les défauts de reproduction soient au-dessus d'un certain minimum. C'est ce que j'ai essayé de développer dans deux textes récents, l'un sur Pierre Bourdieu (7), l'autre sur Jean-Daniel Reynaud (8). On peut très bien parler de monde commun, ou de cité comme le font Thévenot et Boltanski (9), mais comment juge-t-on du monde commun ? Il me semble, et là c'est un point de vue à la fois théorique et empirique, que les gens jugent les collectifs qu'ils forment avec les autres en termes d'efficacité mais aussi en termes d'équité. En termes d'efficacité, c'est vrai qu'une règle qui paraît juste mais qui s'avère violemment inefficace, tout le monde sera d'accord pour la changer, même ceux qui la considèrent comme juste. Comme s'il n'était pas admissible de se contenter de quelque chose de juste qui soit en même temps très inefficace. Cela vaut évidemment dans l'autre sens : si une règle paraît sur un certain plan efficace

politique d'un programme de recherches en sciences sociales », *Actuel Marx*, n° 17, p. 103-113 ; « L'Economie des conventions (2e partie) : métaphysique d'un programme de recherches en sciences sociales », *Actuel Marx*, n° 18, p. 173-181.

(7) Favereau O. (2003), « L'économie du sociologue ou : penser (l'orthodoxie) à partir de Pierre Bourdieu », *in* Lahire B. (dir.), *Le travail sociologique de Pierre Bourdieu : dettes et critiques*, La Découverte/poche, Paris, p. 255-314.

(8) Favereau O. (2003), « La théorie de la

mais à la fois inéquitable, il y aura des pressions fortes pour la changer. Ce qui nous intéresse ici c'est la combinaison entre les considérations d'efficacité et de justice ou d'équité, qui ne sont pas toujours aussi contradictoires qu'on pourrait le penser. Si on veut donner à l'idée d'efficacité une acception plus précise, plus opérationnelle pour un économiste, il existe une littérature technique intéressante sur les défauts de coordination, à la fois en micro-économie et en macro-économie (10). La contrainte d'efficacité est que les défauts de coordination ne doivent pas dépasser un certain seuil qui est jugé inacceptable. En sens inverse, bien sûr qu'il y a des phénomènes de pouvoir, bien sûr qu'il y a des inégalités et des injustices, mais on ne saurait partager le point de vue holiste des structuralistes extrêmes – plus répandu qu'on ne croit en économie et en sociologie – qui considèrent qu'il y aurait une machine infernale, en tous cas dans les sociétés occidentales, qui reproduit de façon implacable un système d'inégalités où ce sont toujours les mêmes qui sont dominés et toujours les mêmes qui sont dominants. Même si bien sûr il y a bel et bien une domination lourde et insupportable, l'idée que j'essaie de défendre est que bien sûr il y a de la reproduction mais elle reste limitée, et toutes les sociétés démocratiques travaillent sur ces limites de la reproduction en essayant de compenser certaines inégalités, au risque d'en faire apparaître d'autres. C'est de cette manière qu'il faut, à mon sens, analyser beaucoup de choses qui se passent dans les sociétés industrielles. Voilà pour ce qui est de la composante équité qu'on analysera au sens où les défauts de reproduction doivent être supérieurs à un certain seuil puisque l'équité mesure de quelle façon la reproduction n'est pas telle quelle. L'autre aspect intéressant, et là la théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud serait très utile, consiste à réfléchir sur ce qui est jugé comme le seuil d'efficacité minimale et ce qui est jugé comme le seuil de justice minimale ou de défauts de reproduction minimaux, et il y aurait là beaucoup de choses à dire sur l'articulation entre ces deux seuils. Tout cela pour dire que le programme conventionnaliste dispose de ressources à mobiliser pour rendre compte d'éléments historiques, notamment pour affirmer qu'il existe un lien nécessaire mais insuffisant entre démocratie et croissance.

Qu'en est-il alors du développement ?

Oui, j'ai surtout parlé pour l'instant des pays de l'Est, quoique mon propos dépassait l'expérience de ces pays. Si j'en viens à l'échec des expériences de développement, cela me permettrait de rajouter d'autres éléments. Fondamentalement, je crois qu'on peut essayer de voir le développement, comme d'ailleurs le passage du socialise à l'économie de marché, comme un phénomène d'apprentissage collectif. Ce phénomène pose évidemment continuellement des problèmes d'articulation entre efficacité et équité. En effet, tout apprentissage collectif un peu profond dérange le système en place et se heurte à des résistances très fortes qui ont été bien analysées, à un niveau modeste et bien circonscrit en gestion, par

régulation sociale est-elle au centre de l'économie des conventions ? », *in* Terssac (de) G. (éd.), *la Théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débats et prolongements*, La Découverte, Paris.

(9) Boltanski L. et Thévenot L. (1991), *De la justification. Les économies de la grandeur*, Gallimard, Paris.

(10) Pour une revue de cette littérature voir Julien L. (2001), « Le chômage d'équilibre : une approche par les défauts de coordination », document de travail, FORUM, Université Paris-X Nanterre.

les psychosociologues Argyris et Schön, dont personnellement je mobilise beaucoup les travaux.

Quel regard jetez-vous sur les organismes internationaux et leur rôle dans ces échecs ?

Sur les organismes internationaux, je me permets de vous renvoyer au texte que j'ai publié dans l'ouvrage collectif, *l'Afrique des incertitudes* (11). Ce qui est très frappant, pour résumer les choses en une phrase, c'est que les organismes internationaux ont une théorie du marché, d'ailleurs fort discutable, et n'ont aucune théorie de l'entreprise. En d'autres termes, ils font comme si la seule chose qu'il fallait installer c'est le marché et les mécanismes de marché, dont ils ont, je le répète, une vue extrêmement artificielle, très abstraite, très sommaire, très walrasienne, alors que la réalité du développement, pour dire les choses en toute simplicité, ce sont les entreprises qui embauchent des gens, qui fabriquent des produits que les gens du pays achètent, qui sont capables d'innover, en partant du fonds culturel du pays. En analysant le développement comme un phénomène d'apprentissage collectif, il y a l'idée de ne pas aller chercher des solutions occidentales telles quelles. Certes, on n'apprend jamais sans une dose relativement forte d'éléments qui viennent de l'extérieur, pour ne pas parler d'éléments de contrainte, mais on n'apprend non plus jamais si on n'est pas capable d'intérioriser, d'intégrer dans son propre patrimoine ces éléments extérieurs, et ceci est valable aussi bien au niveau individuel qu'au niveau collectif. Le problème du développement c'est donc un problème de réactivation, celui de remettre de la créativité dans une culture traditionnelle, souvent respectable mais qui n'est pas tournée vers le changement. Le problème passionnant dans les expériences de développement, en particulier dans les expériences de fonctionnement des entreprises autochtones, est de savoir comment concilier le minimum nécessaire pour être compatible avec, par exemple, la comptabilité occidentale, la concurrence avec les pays développés et, en même temps, le fonds culturel traditionnel qu'il faudrait en un certain sens remettre en marche. Je pense qu'il n'y a rien de plus passionnant que de travailler sur comment s'y sont prises les entreprises, en partie autochtones, qui ont réussi, et c'est ce genre d'expérience qu'il faudrait évidemment systématiser et en tout cas encourager. Evidemment, ce n'est pas du tout l'approche des organismes internationaux. Ceux-ci adoptent plutôt une approche libérale assez grossière qui dit, pour schématiser, à peu près ceci : supprimez les entraves à la concurrence, et miraculeusement vous allez découvrir les mérites de l'économie de marché. Or, pour qu'il y ait mérites de l'économie de marché, il faut d'abord tout un environnement institutionnel qui doit être créé, et ensuite cela ne s'incarne pas dans un marché abstrait mais dans des entreprises où la corruption n'est pas la règle absolue, où les gens travaillent efficacement, où l'on fabrique des produits qui satisfont la clientèle locale ou extérieure, etc. C'est la raison pour laquelle

(11) Voir Favereau O. (1995), « Développement et économie des conventions », *in* Hugon P., Pourcet G. et Quiers-Valette S. (éds), *l'Afrique des incertitudes*, PUF, Paris, p. 179-199.

je dis que les organismes internationaux ont une théorie du marché, ils n'ont pas une théorie de l'entreprise.

L'autre point qui devient maintenant banal quand on lit les critiques de Stiglitz vis-à-vis des modes d'intervention du FMI ou de la Banque mondiale (12), c'est justement le lien avec la démocratie. La conception que se font les organismes internationaux, sur la base du patrimoine intellectuel néoclassique, de ce que sont les institutions d'une économie de marché, est largement erronée. Aujourd'hui, on s'aperçoit que le problème, en particulier quand on cherche à lutter contre la corruption, n'est pas de trouver les bonnes incitations, mais d'aider ces pays à inventer leurs façons d'entrer dans un processus qui conduise à la démocratie politique.

(12) Stiglitz J. (2002), *la Grande désillusion*, Fayard, Paris.

L'éducation et la formation sont l'un des puissants facteurs de transformation et d'apprentissage, et nombre de pays, dont le Maroc, sont tentés d'opter pour des politiques de rapprochement entre système éducatif et monde économique, l'université appelée à devenir un véritable acteur de développement. A la lumière de l'expérience de la France, de tels projets ne vous semblent-ils pas menaçants pour la formation et la recherche ?

Bien sûr qu'il y a des risques et des déviations, mais en fait, sous réserve de bien canaliser ces risques et de neutraliser ces déviations, ma réponse est non. Je pense qu'il n'y a rien de plus urgent dans un pays comme le Maroc, au stade développement qui est le sien, et je dirais que c'est à peu près la même chose pour la France, que de rapprocher le système éducatif et le monde économique, dans le sens d'améliorer le fonctionnement des entreprises et de les rendre plus efficaces. Evidemment, très souvent, quand on dit qu'on va rapprocher l'université du monde économique on a immédiatement l'idée des marchés financiers, des golden boys et de la finance de marché. C'est probablement un mal nécessaire, mais ce qui m'intéresse dans le monde économique et ce qui pose les problèmes intellectuels les plus passionnants et les problèmes politiques les plus intéressants, c'est le mode de fonctionnement des entreprises. Donc tout ce qui rapproche l'université, certes peut-être encore plus au Maroc qu'en France, mais c'est vrai aussi en France, des problèmes politiques, cognitifs, intellectuels, scientifiques, sociologiques, organisationnels qui se posent dans les entreprises et qui sont de vrais problèmes, tout ce qui rapproche ces deux univers me paraît positif. Evidemment, il y a le risque de déviation vers un point excessif d'une certaine finance de marché, sans parler de l'argent facile et de la corruption, mais c'est un risque qui ne doit pas empêcher de mener des politiques intelligentes et ambitieuses de rapprochement entre monde universitaire et monde économique.

Le problème que nous avons vécu en France récemment est en partie différent. Les étudiants français des grandes écoles se sont plaints du caractère trop abstrait de l'enseignement de l'économie. Ce sont des étudiants qui étaient tout à fait à l'aise en mathématiques, mais c'est justement parce qu'ils

l'étaient qu'ils voyaient que les cours de microéconomie leur parlaient d'un monde imaginaire alors que, autour d'eux, il y avait des questions absolument passionnantes sur lesquelles les économistes étaient étrangement silencieux comme les 35 heures, l'exclusion, sans parler bien sûr de la pauvreté ou du chômage massif.

Concernant les perspectives d'avenir, à l'occasion du dixième anniversaire de l'Economie des conventions (1999), vous avez dit, avec un peu de provocation, que celle-ci aura réussi si personne ne devait s'en réclamer, du moins explicitement, dans les quinze ou vingt ans qui suivaient. Diriez-vous la même chose encore aujourd'hui ?

Oui, je le dirais encore aujourd'hui, mais peut-être d'une façon un peu plus prudente, puisque je ressors le mot convention qui mérite d'être défendu et puisque j'ai l'impression qu'on peut aujourd'hui faire passer un message fondamental : l'homme est un animal politique et l'*homo œconomicus* n'est pas une machine à calculer mai*s un homo interpretans.* On peut faire passer ce message fondamental en introduisant ce que j'ai appelé la « convention 1 ». Je serais donc peut-être moins provoquant aujourd'hui, mais il reste une chose qui constitue une grande différence entre la théorie de la régulation et l'économie des conventions. Les régulationnistes disent, en quelque sorte, ceci : la théorie néoclassique est fausse, la théorie de la régulation est juste, et on voudrait que les gens adoptent la théorie de la régulation et quittent la théorie néoclassique ou n'en gardent que ce qui en est utilisable. Cette posture ne correspond pas au point de vue du courant conventionnaliste, ou en tout cas tel que je peux l'exprimer. Mon point de vue est que même si on essaie d'opposer notre théorie à la théorie des autres, l'affrontement n'est pas en réalité un affrontement de théories, mais plutôt quelque chose de plus modeste et en même temps de plus ambitieux. Le langage théorique des économistes dans la grande tradition néoclassique, ce langage théorique quel que soit son degré d'élégance et de sophistication, est fondamentalement inapproprié. Ce n'est pas pour diminuer la valeur de cette formidable tradition théorique puisque c'est en partie parce que ses représentants les plus illustres ont été suffisamment précis et sont allés loin dans l'axiomatisation de l'équilibre général et de la théorie de la décision que je peux dire cela. C'est grâce à Savage que je peux dire que ce langage-là ne suffit pas. Je leur dois cela, et je ne me sépare pas de la tradition de la façon dont, un peu comme Marx, les régulationnistes se sépareraient de la tradition néoclassique. Ce que je dirais, ou ce que nous dirions, c'est qu'il faut changer le langage de la théorie. Celui-ci doit s'ouvrir à des questions comme « l'homme est un animal politique », l'interdépendance entre rationalité et coordination, ou encore l'interprétation. Notre objectif n'est pas tant d'offrir une théorie meilleure que de réouvrir le langage de la théorie économique. Mais il faut être conscient que ce genre d'entreprise on ne peut le mener tout seul, dans son coin. Il est possible de faire seul

une nouvelle théorie du chômage, le modèle du salaire d'efficience, le modèle insider-outsider, et si on s'aperçoit que cette théorie est meilleure que la précédente, elle prend sa place. Notre problème est plutôt de faire bouger le langage de la théorie : premièrement, on ne peut pas le faire tout seul, et, deuxièmement, on ne peut le faire, d'une certaine façon, sans les gens qui parlent le langage qu'on voudrait les voir modifier. Je ne fais que transposer ici le raisonnement développé par Keynes dans la *Théorie générale*. Ce qu'il y a derrière cette formule, c'est qu'on veut vraiment faire prendre conscience aux néoclassiques que cette grande tradition est arrivée aujourd'hui à un tel point de blocage que ses limites ne peuvent être dépassées sans un changement de langage. C'est là que la notion de convention constitue un instrument commode pour comprendre le basculement, surtout depuis que des néoclassiques et certains représentants de la théorie des jeux utilisent eux-mêmes cette notion. Disons que si dans quinze, vingt ou trente ans on continue à parler de conventions, cela voudra dire qu'il y a toujours la théorie orthodoxe qui se sera encore renforcée et à sa périphérie quelques courants critiques, dont un, certes très sympathique, mais sans influence aucune, qui s'appelle l'Economie des conventions. Si les choses tournent ainsi, on aura perdu puisque finalement la tradition néoclassique aura continué à s'adapter suffisamment pour que les gens gardent ce langage-là ou encore que la tension qui peut naître des problèmes non résolus n'a pas fait tout exploser. Par contre, si on continue à parler de la théorie de la régulation dans vingt ou trente ans, alors cela signifierait que cette théorie continue d'exister, même si évidement les régulationnistes préféreraient que tout le monde l'ait adoptée.

Profitons de ce que vous venez de dire : a-t-on constaté les années passées un quelconque impact de l'Economie des conventions sur la théorie standard et sur son langage théorique ?

C'est très difficile à dire. Je pense que le courant conventionnaliste n'est pas vraiment connu dans le monde anglo-saxon. En France on est connu mais comme un courant hérétique, comme il y en a toujours eu, comme il en apparaît régulièrement. De ce point de vue, il n'y a pas eu de modification profonde. Ce que je souhaitais ne s'est certainement pas produit.

En même temps, il y a des phénomènes qui semblent quand même très spectaculaires. Si on regarde ce que raconte Stiglitz dans sa dénonciation de la Banque mondiale, il s'agit d'un phénomène très intéressant parce que Stiglitz est, de par ses travaux, plutôt orthodoxe, c'est le grand nom de la théorie standard étendue, mais c'est aussi quelqu'un qui a toujours été démocrate, et dans le langage français on dirait que c'est quelqu'un qui vote à gauche. Mais sa théorie reste malgré tout orthodoxe. Certes la théorie standard étendue est idéologiquement moins libérale que la théorie standard puisqu'elle considère que dès lors qu'il y a des asymétries d'information, il y aurait des défauts de coordination, le marché ne suffirait plus et, par

conséquent, l'Etat aurait un rôle important à jouer. Il y a toujours eu cela, mais les structures mentales font partie de ce qu'on critique. Ce qui est absolument extraordinaire, c'est que les propos de Stiglitz, sa façon de critiquer la Banque mondiale et le FMI sont en grande partie non standards. Mais en même temps, ce grand intellectuel essaie de faire le lien entre sa théorie et ce qu'il voit. Pour certaines choses, il y réussit, par exemple quand il dit que les économistes standards n'ont toujours pas compris que quand il y a des asymétries informationnelles, le marché peut conduire à des résultats catastrophiques. Mais quand il dit qu'il faut plus de démocratie politique, que les gens ne sont pas uniquement des maximisateurs, etc., il se trouve en contradiction avec sa propre théorie, et il semble lui-même quelque peu gêné. A un certain niveau, ce que dit Stiglitz, un conventionnaliste pourrait aussi le dire. Sauf que, et c'est ce qui est extraordinaire, Stiglitz ne dispose pas d'une théorie qui lui permette de justifier ce qu'il dit. C'est simplement son intelligence, son intuition, son honnêteté, qui l'y amènent. Mais, par là même, il fait le grand écart entre ce sur quoi il peut s'appuyer, sa théorie orthodoxe, et ce qu'il dit maintenant qui, à l'évidence, dépasse de loin ce cadre théorique, voire le contredit. Bien sûr, dans les années trente, d'une certaine façon Keynes n'a rien dit d'original, dans la *Théorie générale*, sur le plan de la politique économique. Tout ce qu'il disait, en fait la plupart des gens en étaient convaincus. Quand Keynes a publié la *Théorie générale*, Pigou, son grand adversaire, savait très bien qu'il n'était pas question de faire baisser les salaires et, dans ses auditions devant le Parlement britannique, prônait, comme les autres économistes, la relance par les travaux publics, etc. Il ne le disait pas aussi nettement que Keynes mais il y avait un quasi-consensus parmi les économistes, y compris parmi ceux qui avaient sévèrement critiqué Keynes, sur le caractère déraisonnable de faire baisser les salaires, sur l'impossibilité socio-politique de tenter de le faire, sur la nécessité de faire de l'investissement public, des grands travaux, etc. L'apport de Keynes c'est d'avoir apporté une théorie qui justifiait quelque chose que tout le monde avait dans la tête. Ce qui est remarquable, c'est que Stiglitz dit des choses qui sont souvent tout à fait appropriés et qui rejoignent parfaitement ce que nous disons, sauf qu'il est complètement dépourvu, sur le plan des fondements théoriques, de ce qu'il avance.

Il y aurait bien d'autres questions à discuter avec vous, mais les conventions veulent que l'on n'abuse pas de votre disponibilité. Je vous remercie d'avoir réservé aux lecteurs de Critique économique *vos réflexions à la fois passionnantes et stimulantes.*

Propos recueillis par Mohammed Bensaïd
(Université Abdelmalek Essaâdi, Tanger).

La transcription a été réalisée par Achraf Arzouk
et Issam El Filali (UFR Economie des organisations,
Université Mohammed V-Agdal, Rabat).

Principales publications de l'auteur

2003

« La pièce manquante de la sociologie du choix rationnel », *Revue française de sociologie*, avril-juin.

« La théorie de la régulation sociale est-elle au centre de l'économie des conventions ? », *in* Terssac (de) G. (éd.), *la Théorie de la régulation sociale de Jean-Daniel Reynaud : débats et prolongements*, La Découverte, Paris.

« Règles, normes, routines », *in* Allouche J. *et al.* (éds), *Encyclopédie des ressources humaines*, Vuibert, Paris.

2002

« Authority, as flexibility, is at the core of labour contracts », *in* Brousseau E, et Glachant J.-M. (eds), *The Economics of Contracts : Theories and Applications*, Cambridge University Press, 2002, p. 241-250 (en collaboration avec Bernard Walliser).

« Conventions and *régulation* », *in* Boyer R. and Saillard Y. (eds), *Régulation Theory : The State of the Art,* Routledge, Londres, p. 312-319 [version anglaise intégrale de "Conventions et régulation", 1995].

2001

« Agence (théorie de l') » ; « Convention » ; « Coopération », *in* Friedberg E. (dir.), *A la recherche de l'organisation*, tome 2 : *De Taylor à aujourd'hui : les outils de raisonnement*, CD-Rom, Banlieues Medias, Paris.

« Theory of information : from bounded rationality to interpretative reason », *in* Petit P. (ed.), *Economics and Information*, Kluwer, Dordrecht, p. 93-120 [version anglaise abrégée de : "Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions", 1998].

« Commentaire des contributions de David Marsden et Günther Schmid », *in* Touffut J.P. (dir.), *Institutions et croissance : les chances d'un modèle économique européen*, avec une postface de Robert Solow, Albin Michel, Paris, p. 131-136.

« L'économie du sociologue ou : penser (l'orthodoxie) à partir de Pierre Bourdieu », *in* Lahire B. (dir.), *le Travail sociologique de Pierre Bourdieu : dettes et critiques*, La Découverte/poche, Paris, p. 255-314.

2000

« La science économique entre deux siècles : une révolution scientifique peut en cacher une autre », *La Recherche*, n° 337, déc. 2000, p. 62-67 [reproduit sous le titre "La science économique entre orthodoxie et hétérodoxie", *Problèmes économiques*, 2734, 31 oct., p. 4-8].

« Des secrets et des rencontres : contributions des années 1950 à redécouvrir dans les années 2000 », *Revue économique*, numéro spécial : "1950-2000 : un demi-siècle en perspective", sept., p. 1079-1094.

« La procéduralisation contextuelle et la théorie économique », *in* Coppens P. et Lenoble J. (dir.*), Démocratie et procéduralisation du droit*, Bibliothèque de la faculté de droit de l'université catholique de Louvain, Bruylant, Bruxelles, p. 155-170.

« L'historien, le juriste et les frontières de l'entreprise », *Revue française de gestion*, n° 129, p. 129-130.

« Authority, as flexibility, is the core of labour contracts », *Revue d'économie industrielle*, n° 92, p. 179-192 (en collaboration avec Bernard Walliser).

1999

« Salaire, emploi et économie des conventions », *Cahiers d'économie politique*, n° 34, p. 163-194.

« L'économie des conventions et le constructivisme en économie », *in* GRASCE, *Entre systémique et complexité, chemin faisant. Mélanges en l'honneur du professeur Jean-Louis Lemoigne*, PUF, Paris, p. 47-61

« Emploi et chômage : le point de vue de l'économie des conventions », *in* Combemale P. et Piriou J.-P. (éds), *Sciences économiques et sociales : nouveau manuel*, La Découverte, Paris, p. 706-708

« Les compétences sont-elles le chaînon manquant entre l'innovation et l'organisation ? », *in* Foray D. et Mairesse J. (éds), *Innovations et performances : approches interdisciplinaires*, Editions de l'EHESS, Paris, p. 325-330.

1998

« Trente-cinq heures : le scénario du "New Deal" », *la Revue nouvelle*, Bruxelles, n° 12, p. 9-17.

« Décisions, situations, institutions », *in* Vinokur A. (éd.), *Décisions économiques*, Economica, Paris, p. 153-168

« Notes sur la théorie de l'information à laquelle pourrait conduire l'économie des conventions », *in* Petit P. (éd.), *l'Economie de l'information : les enseignements des théories économiques*, La Découverte, Paris, p. 195-238.

« Tous les problèmes d'incitation sont des problèmes d'interdépendance des niveaux de décision », *in* Vinokur A. (dir.), *Décisions économiques*, Economica, Paris, p. 245-255 (en collaboration avec Suzanne Quiers-Valette).

1997

« Differential analysis of unemployment duration with emphasis on long-term unemployment », *Labour*, vol. 11, n° 1, spring 1997, p. 53-81 (en collaboration avec J.-Y. Bienvenue, , L. Carter, et J. Zighera).

« Les conventions dans la vie économique », *les Annales de l'Ecole de Paris du management*, vol. III : travaux de l'année 1996, novembre, Paris, p. 97-106 (en collaboration avec François Eymard-Duvernay).

« L'incomplétude n'est pas le problème, c'est la solution », *in* Reynaud B. (éd.*), les Limites de la rationalité*, tome 2 : *les Figures du collectif*, La Découverte, Paris, p. 219-233.

« Economics and its models », *in* d'Autume A. et Cartelier J. (éds), *Is Economics Becoming a Hard Science?*, Edward Elgar, Cheltenham, p. 120-146.

« Rationalité », *in* Simon Y. et Joffre P., (éds), *Encyclopédie de gestion*, 2e édition, tome 3, Economica, Paris, p. 2794-2808.

« L'économie normative de la rationalité limitée », *in* Brochier H. *et al.* (éds), *l'Economie normative*, Economica, Paris, p. 109-123.

« Approche de la décentralisation par l'économie des conventions », *in* Affichard J. (éd.), *Décentralisation des organisations et problèmes de coordination : les principaux cadres d'analyse*, éditions l'Harmattan, Paris, p. 47-55.

1996

« Contrat, compromis, convention : point de vue sur les recherches récentes en matière de relations industrielles », *in* Murray G., Morin M.-L. et Da Costa I. (éds), *L'Etat des relations professionnelles : traditions et perspectives de recherche*, Octarès éditions, Toulouse, p. 487-507.

« Réflexions sur une notion d'équilibre utilisable dans une économie de marchés et d'organisations », *in* Ballot, G. (éd.), *les Marchés internes du travail : de la microéconomie à la macroéconomie*, PUF, Paris, p. 273-314 (en collaboration avec Laurent Thévenot).

« L'approche économique des contrats : unité ou diversité ? », *Sociologie du travail*, n° 4, p. 441-464 (en collaboration avec Pierre Picard).

1995

« Développement et Economie des conventions », *in* Hugon P., Pourcet G., et Quiers-Valette S. (éds), *l'Afrique des incertitudes*, PUF, Paris, p. 179-199.

« Conventions et régulation », *in* Boyer R., et Saillard Y. (éds), *Théorie de la régulation : l'état des savoirs*, La Découverte, Paris, p. 511-520.

« La science économique et ses modèles », *in* D'Autume A. et Cartelier J. (éds), *l'Economie devient-elle une science dure ?* Economica, Paris, p. 130-153.

« L'Economie des conventions (2e partie) : métaphysique d'un programme de recherches en sciences sociales », *Actuel Marx*, n° 18, p. 173-181.

« L'Economie des conventions (1re partie) : politique d'un programme de recherches en sciences sociales », *Actuel Marx*, n° 17, p. 103-113.

1994

« Apprentissage collectif et coordination par les règles : application à la théorie des salaires », *in* Lazaric N. et Monnier J.-M. (éds), *Coordination économique et apprentissage des firmes*, Economica, Paris, p. 23-38.

« Trois thèses de Jean-Daniel Reynaud sur l'économie des règles », *in* Hommage à Jean-Daniel Reynaud, *Variations autour de la régulation sociale*, Presses de l'Ecole normale supérieure, Paris, p. 173-182.

« Règle, organisation et apprentissage collectif », *in* Orléan A. (éd.), *Analyse économique des conventions*, PUF, Paris, p. 113-137.

« "Si loin, si proche". L'économie et la sociologie de l'action organisées selon Erhard Friedberg », *Sociologie du travail*, n°1, p. 95-102.

1993

« L'économie de l'action collective », *in* Chazel F., (dir.), *Action collective et mouvements sociaux*, PUF, Paris, p. 251-256.

« Objets de gestion et objet de la théorie économique », *Revue française de gestion*, nov.-déc., p. 6-12 (repris dans *Problèmes économiques*, n° 2382, 25 juin).

« Théorie de la régulation et économie des conventions », *la Lettre de la régulation*, n° 7, mai, p. 1-4.

1992

« Développements récents de la théorie économique de la firme », *Economie et sociologie rurales*, série "Actes et publications", INRA, Paris, n° 9, p. 17-28.

« Le réalisme cognitif et l'avenir du modèle économique (à propos d'un ouvrage de Philippe Van Parijs) », *Recherches économiques de Louvain*, n° 1, p. 21-35.

1991

« Irréversibilité et institutions : problèmes micro-macro », *in* Boyer R., Chavance B. et Godard O. (éds), *les Figures de l'irréversibilité en économie*, Editions de l'EHESS, Paris, p. 69-96.

« Analyse coût-avantage », *in* Philip L. (éd.), *Dictionnaire encyclopédique de finances publiques*, Economica, Paris, tome I, p. 59-64.

« Une approche longitudinale de la segmentation du marché du travail », *Formation et emploi*, janvier-mars, p. 3-17 (version condensée dans Coutrot L. et Dubar C. (éds), *Cheminements professionnels et mobilités sociales*,

La Documentation française, Paris, 1992, p. 103-112 (en collaboration avec M. Sollogoub et J.-A. Zighera.

1990

« Répartition et inflation », *in* Greffe X., Mairesse J. et Reiffers J.-L. (éds), *Encyclopédie économique*, tome 1, Economica, Paris, p. 1061-99.

1989

« Valeur d'option et flexibilité : de la rationalité substantielle à la rationalité procédurale », *in* Cohendet P. et Llerena P. (éds), *Flexibilité, information et décision*, Economica, Paris, p. 121-182.

« Vers un calcul économique organisationnel ? », *Revue d'économie politique*, mars-avril, p. 322-354.

« Marchés internes, marchés externes », *Revue économique*, numéro spécial sur "l'Economie des conventions", mars, p. 273-328.

« Organisation et marché », *Revue française d'économie*, 4 (1), p. 65-96.

1988

« La théorie générale : de l'économie conventionnelle à l'économie des conventions », *Cahiers d'économie politique*, n°14-15, p. 187-220 (et p. 227-228 : réponse au commentaire d'Arnaud Berthoud).

« Probability and Uncertainty : After all, Keynes was right », *Economies et sociétés*, n° 10, p. 43-77.

1986

« Les modèles français et allemand de marché interne du travail : essai de formalisation », *Economie appliquée*, n° 4, p. 819-846 (en collaboration avec J. Py et M. Sollogoub).

« Compétitivité et emploi : trois niveaux d'analyse, trois paradoxes », *Economies et sociétés*, série P, n° 29, janvier, p. 69-90.

« La formalisation du rôle des conventions dans l'allocation des ressources », *in* Salais R. et Thévenot L. (éds), *le Travail : marché, règles et conventions*, Economica, Paris, p. 249-267.

« Keynes, Simon, ou la difficulté de critiquer la tradition néo-classique », *in* Demailly A. et Le Moigne J.-L. (éds), *Sciences de l'intelligence, sciences de l'artificiel*, Presses universitaires de Lyon, Lyon, p. 524-530.

1985

« L'incertain dans la révolution keynésienne : l'hypothèse Wittgenstein », *Economies et sociétés*, n° 3, mars, p. 29-72.

1983

« Le chômage est-il volontaire ? », *in* Meidinger C. (éd.), *la Nouvelle économie libérale*, Presses de la Fondation nationale des sciences politiques, Paris, p. 45-78.

1982

« La RCB entre deux paradigmes », *Bulletin RCB*, n° 51, déc., p. 5-35.

1981

« La stabilité du lien emploi-croissance et la loi d'Okun », *Consommation*, n° 1, p. 85-117 (en collaboration avec M. Mouillart).

1980

« Typologie des déséquilibres et modèles de croissance », *in* Henin P.-Y. (éd.), *Etudes sur l'économie en déséquilibre*, Economica, Paris, p. 57-121.

Documents de travail et communications

2003

« Institutions et économie des conventions », document de travail, Forum, Université de Paris X-Nanterre (en collaboration avec C. Bessy).

2002

« Where do markets come from ? Quality's conventions », communication au séminaire "Economie des institutions", Forum, Université de Paris X-Nanterre (en collaboration avec O. Biencourt et F. Eymard-Duvernay).

1999

« Apprentissage collectif et dynamique des conventions salariales », Communication au séminaire international "Apprentissage collectif et nouvelles théories de la firme", coordonné par N. Lazaric et E. Lorenz, Université Paris 1 (en collaboration avec F. Eymard-Duvernay).

1998

« Chômage des uns, surtravail des autres : une approche de la réduction du temps de travail par les défauts de coordination », communication au colloque *Théories et méthodes de la macroéconomie*, Marseille, 22-23 mai, Document de recherche LAEDIX-FORUM, Université de Paris X-Nanterre (en collaboration avec B. Ventelou).

1995

« Le chômage involontaire dans l'économie des conventions : une relecture des thèses keynésiennes », Communication au colloque de l'AFSE,

21-22 septembre, document de recherche LAEDIX-FORUM, Université de Paris X-Nanterre.

1993

« Suggestions pour reconstruire la théorie des salaires sur une théorie des règles », Document de recherche LAEDIX, Université de Paris X-Nanterre.

1991

« Règles, coordination et apprentissage : relecture de trois théories institutionnalistes de l'entreprise (Doeringer et Piore, Williamson, Aoki) », Document de recherche LAEDIX, Paris X-Nanterre (en collaboration avec L. Thévenot).

1990

« Durées différentielles de chômage : une modélisation log-linéaire », communication au colloque de l'Association d'économétrie appliquée, Strasbourg, 5-6-7 décembre, document de recherche LAEDIX, Université de Paris X-Nanterre.

1990

« Ni cas ni exemple : l'économie du fait stylisé », communication au séminaire EHESS “Le cas et l'exemple”, 26 novembre.
1990

« Marchés internes, modèles d'entreprises et conventions de qualité », communication aux septièmes journées de micro-économie appliquée à Montréal, Rapports et documents du CREA, 9013A (en collaboration avec F. Eymard-Duvernay).

1988

« Les hiérarchies ne sont pas ce qu'on croit », document ERMES, Université de Paris II (en collaboration avec J.-P. Decaestecker et M. Sollogoub).

1987

« Incentive policy : concept and principles with an application to small scale business in Togo », document de recherche, CERED, Université de Paris (en collaboration avec E. Funk et S. Quiers).

Critique économique

Sommaire des numéros parus

N° 1 • Printemps 2000

- Noureddine El Aoufi, Critique économique, *pour sortir de la pensée unique*
- Akesbi Najib, *La politique agricole entre les contraintes de l'ajustement et l'impératif de sécurité alimentaire*
- Guerraoui Driss, *L'agriculture marocaine face au défi de la mondialisation*
- Belghazi Saâd, *Business environment in Morocco. Speeding the restructuring process*
- Mohamed Bouslikhane, *La conversion de la dette extérieure marocaine en investissements étrangers : bilan et perspectives*
- Mezzine Abdellah, *Croissance démographique, revenus et épargne des ménages. Quelques interrogations sur le sens des causalités*
- Catusse Myriam, *La CGEM : formation d'un groupe d'intérêt patronal*
- Labidi Béchir, Riahi Youssef, *L'économie tunisienne : entre le miracle des chiffres et la débâcle de la réalité*
- Tahi Sofiane, *Plaidoyer pour des alliances entre firmes européennes et maghrébines*
- Ben Hammouda Hakim, *L'économie du développement du post-ajustement*

Bonnes feuilles

- Billaudot Bernard, *Est-il rationnel pour un individu de suivre des règles ?*

N° 2 • Eté 2000

- Larabi Jaidi, *L'impact de l'euro sur les économies maghrébines*
- Abdesselam Bouhia, *Les sources de croissance de l'économie marocaine*
- Abdellatif El M'kaddem, Abderrahman Alaoui Ismaili, *Prix à l'exportation et variation du taux de change : l'arbitrage marge-compétitivité*
- Mohamed Boussetta, *La dette publique au Maroc : évolution, contraintes et perspectives*
- Rajaa El Mejjati, *L'ajustement structurel et la dynamique de l'emploi informel au Maroc*
- Mohammed Bougroum, *Structure du marché du travail : quel impact sur la compétitivité de l'économie nationale au sein de l'espace méditerranéen ?*
- Yann Moulier-Boutang, *La compétitivité à l'avenir ? Quelques jalons pour l'entreprise marocaine*

- Naïma Benabdelali, *Don et économie dans la société arabo-musulmane*
- Mohamed Benlahcen Tlemçani, Gérard Coutureau, *Le développement local solidaire et alternatif*

Contre-feux

- Alain Roussillon, *La presse économique marocaine saisie par le marché*
- Mohammed Naciri, *Ingénieurs : la remise en question ou le déclin*

Bonnes feuilles

Noureddine El Aoufi (dir.), *L'entreprise domestique*

Livres reçus

- Mohamed Benlahcen Tlemçani (dir.), *Comment se construit la pauvreté ?* L'Harmattan, Paris, 2000, 244 p.

Appel

Autisme en science économique. Pour un pluralisme de l'enseignement supérieur en économie

N° 3 • Automne 2000

- Mehdi Lahlou, *Changements démographiques et politiques publiques en matière d'éducation et d'emploi au Maroc*
- Améziane Ferguène, Fatiha Mohssine-Abdali, *Infrastructures de recherche et volet scientifique et technologique du partenariat euro-méditerranéen : le cas du Maroc*
- Saâd Belghazi (INSEA, Rabat), *Marché du travail et compétitivité*
- Noureddine el Aoufi, *L'impératif social au Maroc : de l'ajustement à la régulation*
- Driss Guerraoui, *Le système des concessions : une alternative pour la rénovation des services publics ?*
- Mohamed Abouch, *Bourse des valeurs et privatisation au Maroc*
- Frank Meyer, *Local elitists and economic transformation in Morocco based on a case study of the city of Fes*
- Najib Akesbi, *L'agriculture marocaine entre le discours libre-échangiste et les réalités protectionnistes de l'Europe*
- Larabi Jaidi, *La coopération entre l'Union européenne et les pays du sud et de l'est de la Méditerranée : une évaluation de l'aide*
- Dontsi, *Mondialisation et évolution des prix des produits agricoles*
- Hassan Zaoual, *De la modernité parachutée à la modernité située*

A l'œuvre

- Noureddine el Aoufi, Michel Hollard, *La recherche, mode d'emploi*

Bonnes feuilles

• Naïma Lahbil Tagemouati, *Mère et fille en médina*

Livres reçus

• Driss Guerraoui, *Les Grands défis économiques de la Méditerranée,* éditions Toubkal, Casablanca

N° 4 • Hiver 2001

• Négib Bouderbala, *La lutte contre la corruption. Le cas du Maroc*
• *Saâd Belghazi, Chômage des diplômés et délocalisation de centres d'appel téléphonique au Maroc*
• Lahcen Oulhaj, *Quelle politique de change pour le Maroc dans le contexte de l'euro ?*
• Steffen Wippel, *L'Union européenne monétaire et son environnement régional. Les conséquences de l'introduction de l'euro sur le Maroc*
• Hakim Benhammouda, *Le financement du développement entre libéralisation et interventionnisme*
• Richard Boudon, Guillaume Hollard, *Modéliser l'économique, modéliser le politique. Les théories économiques de la démocratie*

Contre-feux

Autisme de la science économique ? (suite)

• *Contre-appel pour préserver la scientificité de l'économie*
• Olivier Blanchard, *Défense de la science économique*
• Bernard Paulré, *Réponse à Olivier Blanchard*
• Yann Moulier-Boutang, *Sur le lien mathématiques/économie néo-classique. Quelques remarques sur le texte d'Olivier Blanchard*
• Olivier Favereau, Yann Moulier-Boutang, Bernard Paulré, *Les mauvaises défenses de la science économique*
• Bernard Walliser, *La formalisation en économie : un faux débat*
• R. Solow, *L'économie entre empirisme et mathématisation*
• Jean Gadrey, *Redonner du sens à l'enseignement de l'économie : pourquoi et comment ?*
• Amartya Sen, *La controverse française se retrouve dans de nombreux pays*

A l'œuvre

• Mohamed Ould-Mebarek, *Pour une approche comparative des rapports au travail des jeunes dans des contextes précarisés et ségrégués : France, Maroc, Etats-Unis*

Notes de lecture

• Pierre Veltz, *le Nouveau monde industriel, Gallimard*, coll. « le Débat », Paris, 2000 (par Michel Hollard)

- M. Beaud, O. Dollfus, C. Grataloup, P. Hugon, G. Kébadjian, J. Lévy (éds), *Mondialisation. Les mots et les choses*, Kartala, Paris, 1999 (par Rajae Mejjati Alami)
- Amartya Sen, *Repenser l'inégalité*, Seuil, coll. « l'Histoire immédiate », Paris, 2000 ; Georg Simmel, *les Pauvres*, PUF, Paris, 1998 (par Naïma Lahbil-Tagemouati)
- Osiris Cecconi, *l'Economique et le social en guerre*, Toubkal-l'Harmattan, 2000

N° 5 • Printemps 2001

- Najib Akesbi, *Les exploitations agricoles au Maroc*
- Noureddine El Aoufi, *La corruption dans les marchés publics. Une enquête*
- Myriem Catusse, *Les métamorphoses de la question syndicale au Maroc*
- Mehdi Lahlou, *Entre public et privé, quelle gestion de l'eau pour l'Afrique ?*
- Nicolas Moumni, *Taux de change et parité des taux d'intérêt*
- François Eymard-Duvernay, *Modes de valorisation du travail : problèmes d'information, systèmes de valeurs, contraintes d'équité*
- Yann Moulier-Boutang, *Le troisième capitalisme : mondialisation, capitalisme cognitif et division internationale du travail*
- Saskia Sassen, *De-nationalized state agendas and privatized norm-making*
- Mounir Zouiten, *Réseaux de parenté et pratiques de don*
- Rédouane Taouil, *Le marché chez Steuart*

Controverses

- Hicham Chouiekh, *A propos de l'article de Lahcen Oulhaj*, « Quelle politique de change pour le Maroc dans le contexte de l'euro ? »

Contre-feux

- Jacques Généreux, *Manifeste pour l'économie humaine*

Notes de lecture

- Noureddine el Aoufi dir. (2001), *L'entreprise côté usine. Les configurations sociales de l'entreprise marocaine,* Publications du GERRHE, coll. « Enquêtes », Rabat (par Youssef Sadik)

N° 6 • Eté-automne 2001

- Ahmed Azirar, *Les exportateurs marocains face aux barrières non-tarifaires dans le cadre inter-islamique*
- Mohamed Fouad Ammor, *La nouvelle économie sociale et les exigences du développement sociétal*

- Saâd Belghazi, Sally Baden, *Wage discrimination by gender in Morocco's urban labour force : evidence and implications for industrial and labour policy*
- Malika Hattab-Christmann, *Investissements directs étrangers et développement local : les limites des politiques d'attractivité*
- Jean-René Masson, *Le déroulement de la négociation syndicats-patronat*
- Alexis Garapin, *Contribution à une théorie de la firme : routines et incitations*
- Robert Boyer, *L'après consensus de Washington : institutionnaliste et systémique ?*
- Bernard Billaudot, *La relation de service. Essai de fondation théorique*

Contre-feux

- Rémy Herrera, *Critique de la critique de la « pensée unique » en économie politique*

Notes de lecture

- Naïma Lahbil Tagemouati (2001), *Dialogue en médina*, Le Fennec, Casablanca (par Najib Akesbi, IAV, Rabat)
- Saskia Sassen (1999), *La ville globale*, Descartes et Cie, Paris (par Mohamed Ould Mebarek, Université Lumière Lyon 2, GRS/CNRS)
- Banque africaine de développement (2000), *L'Afrique : réforme et croissance* (par Rajaa Mejjati Alami, Université Sidi Mohammed Ben Abdellah, Fès)

N° 7 • Hiver-printemps 2002

- Mohamed Naciri, *L'eau à Fès. Miroir social et politique d'une société urbaine*
- Najib Akesbi, *La dimension environnementale dans le partenariat Maroc-Union européenne et la libéralisation des échanges industriels*
- Béatrice Hibou, Mohamed Tozy, *De la friture sur la ligne des réformes. La libéralisations des télécommunications au Maroc*
- Touhami Abdelhak, *De l'impact de la libéralisation du marché céréalier marocain : enseignements à partir d'un modèle de comportement des ménages ruraux*
- Abdellatif El Mkaddem, *Incidences de la libéralisation financière sur le rôle des agrégats et de la politique monétaire : le cas du Maroc*
- Mohamed Larbi El Harras, *Attraction de l'investissement étranger et dynamique de l'économie marocaine*
- Nadira Barkallil, *Population et développement rural au Maroc. Essai d'histoire économique comparée*
- Hassan Zaoual, *Institutions et développement : de nouvelles perspectives*

Contre-feux

- Pierre Bourdieu, *Les chercheurs, la science économique et le mouvement social*
- Pierre Bourdieu, *Le néo-libéralisme, utopie (en voie de réalisation) d'une exploitation sans limites*

A l'œuvre

- Youness El Mesmoudi, *L'incitation salariale dans l'entreprise marocaine*

N° 8 • Eté-automne 2002

Le gouvernement Youssoufi. Un bilan économique et social

Politique économique, régulation et gouvernance

- Noureddine El Aoufi, *Les réformes économiques en perspective : de Abdellah Ibrahim à Abderrahmane Youssoufi*
- Rédouane Taouil, *Politique économique restrictive et piège du sous-développement au Maroc : l'autre arithmétique déplaisante*
- Mohamed Ghermaoui, *Politique budgétaire : quel déficit soutenable ?*
- Najib Akesbi, *Agriculture et développement rural ou quand la politique agricole se réduit à une politique de lutte contre les effets de la sécheresse*
- Mohamed Naji, *Gestion du secteur des pêches maritimes et alternance politique*
- Zineddine Moulay Driss, Fatma Likhalfi, *Evaluation de l'action du gouvernement d'alternance dans le domaine de la santé*
- Abdelmajid Iraqui, *Le partenariat public-privé dans la nouvelle politique économique : quelle efficacité ?*
- Kamal El Mesbahi, Amina Debbagh, *Lutte contre la corruption et transparence dans la gestion publique : essai d'évaluation de l'action du gouvernement d'alternance*

Investissement, emploi et dynamique territoriale

- Mohamed Bouslikhane, *La gestion de la dette extérieure : bilan d'une expérience*
- Mohamed Larbi El Harras, *Gouvernement d'alternance et dynamique de l'investissement étranger*
- Azzedine Akesbi, *Eléments d'évaluation de la politique éducative du gouvernement Abderrahmane Youssoufi*
- Mehdi Lahlou, *Chômage et emploi : ce qui n'a pas changé depuis 1998 !*
- Mohammed Bougroum, Aomar Ibourk, *La politique publique de l'emploi en faveur des diplômés : analyse et perspectives*
- Abdelhadi Raounak, *La politique d'aménagement du territoire. Essai de bilan*

- Abdellah Lehzam, *Regard sur la politique publique de l'habitat social*
- Françoise Navez-Bouchanine, *Evolution de la prise en compte de la dimension sociale dans les interventions en bidonville sous le gouvernement d'alternance*

Annexes

- Déclaration de politique générale du Premier ministre, A. Youssoufi
- Bilan de l'action gouvernementale présenté par le Premier ministre, A. Youssoufi, devant la Chambre des représentants

N° 9 • Hiver 2003

Technologie, innovation et croissance économique au Maroc (sous la direction de Jamal Bouoiyour)

Introduction

- Jamal Bouoiyour, *Introduction : Innovation, éducation et ouverture*

Organisation de la science et inputs technologiques

- Jamal Bouoiyour, *Système national d'innovation au Maroc*
- Muriel Sajoux-Ben Seddik, *Investissements dans le système éducatif marocain : un enjeu démographique et/ou socio-économique ?*
- Ahmed Driouchi, El Mustapha Azelmad, Amina Erreimi, *L'indice de réalisation technologique au Maroc (1995-2001)*

Innovation, ouverture et outputs technologiques

- Mohamed-Karim Abdelaoui, *Le renforcement du système de brevet et l'ouverture au Maroc : enjeux et effets potentiels sur la diffusion technologique*
- Jamal Bouoiyour et Saïd Toufik, *Productivité des industries manufacturières marocaines et investissements directs étrangers*

Aspects qualitatifs de l'innovation

- Christophe-Jalil Nordman, *Quel rôle l'organisation du travail pour stimuler la formation sur le tas dans les entreprises ? Analyse sur données d'enquêtes au Maroc et en Tunisie*
- Ahmed Driouchi, El Mustapha Azelmad, *L'indice de participation des femmes au Maroc suite aux élections législatives du 27 septembre 2002*

N° 10 • Printemps-été 2003

- Néjib Bouderbala, *La trajectoire du Maroc indépendant : une panne dans l'ascenseur social*
- Zine Eddine El Idrissi M. Driss, *La couverture médicale au Maroc*

- Najib Akesbi, *Le nouveau cycle de négociations agricoles à l'OMC et les perspectives pour les pays du de l'est et du sud de la Méditerranée*
- Béatrice Allain-El Mansouri, *L'eau potable : origines et fondements des pratiques en milieu urbain*
- Abdellatif El M'kaddem et Abdelhamid El Bouhadi, *Efficience informationnelle : une application au marché boursier casablancais*
- Noureddine El Aoufi, *L'Université Mohammed V et ses environnements pertinents (enquête)*
- Frédéric Lapeyre, *Paupérisation et précarisation sociale dans les territoires palestiniens occupés*
- Nicolas Moumni et Abdelkhalek Rifai, *La banque universelle est-elle une variante des structures conglomérales ?*
- Michel Hollard, *La théorie des jeux et son langage*
- Ariel Rubinstein, *Sur la rhétorique de la théorie des jeux*

Notes de lecture

- Boyer Robert (2002), *La croissance, début de siècle. De l'octet au gène*, Albin Michel, coll. « Economie », Paris (par Bernard Billaudot)

N° 11 • Automne 2003

- Omar Benbida, *La politique de développement agricole et rural et les perspectives de l'emploi*
- Samira Benjelloun, Tahar Mounsif, Soumaya Moussa, *Technologie et organisation : quelles relations ? Une étude empirique*
- Abid Ihadyan, Mohamed Bouzahzah, *Libre-échange et migration marocaine. Une approche par l'équilibre général calculable*
- Françoise Navez-Bouchanine, *Les espaces publics des villes maghrébines, enjeu et partie prenante de l'urbanisation*
- Jean-Pierre Jarousse, *Régulation et financement du secteur éducatif : les leçons oubliées de l'économie de l'éducation*
- Rémy Herrera, *L'Etat contre le service public ? La face cachée de la croissance endogène*
- Mohammed Bensaid, Nathalie Richebé, *Dispersion de la connaissance et apprentissage organisationnel*
- Philippe Pierre, *Mondialisation et identités. La question des cadres internationaux*
- Lahcen Oulhaj, *Mondialisation et inégalités*
- Frédéric Lapeyre, *La mondialisation néo-libérale face à la question des inégalités*

Critique économique

Critique économique est une revue spécialisée qui a pour objectif d'appréhender les questions économiques dans une optique privilégiant l'analyse en profondeur.

Pourquoi une telle perspective ? Parce que les problématiques économiques sont devenues, en ce début de siècle, à la fois complexes et indécidables et que, par conséquent, leur intelligence implique la mise en œuvre d'un savoir collectif pertinent et renouvelé.

Par ailleurs, en l'absence d'une démarche scientifique explicitement critique, plusieurs stéréotypes ont fini par trouver un ancrage dans le sens commun contribuant à développer, ici comme ailleurs, des réflexes cognitifs prenant la "pensée unique" pour la "réalité unique". Il y a lieu de renouer avec l'esprit critique car il y a lieu de sortir d'une logique épistémologique absolutiste et se dégager d'un parti pris analytique où tous les chats sont gris.