

REVUE AFRICAINE

DES SCIENCES SOCIALES ET POLITIQUES



INDEXATION



REVUE SEMESTRIELLE - N° 007 / JUIN 2025

ISSN : 1987-1520

Tel. : 00223 7073 99 99

E-mail : revueafricaine@yahoo.com

Site Web : www.centrecaris.net

Présentation de la Collection

La Revue des Sciences Sociales et Politiques est une collection périodique spécialisée du Centre Africain de Recherche et d'Innovations Scientifiques (CARIS) et de ses partenaires dans le but de dynamiser et diffuser la recherche en sociologie du travail, sociologie des médias, histoire de la sociologie, sociologie de l'environnement, sociologie de la culture, sociologie de la connaissance, sociologie de l'économie, sociologie de la santé, sociologie de la religion, politique comparée, science administrative, administration publique, relations internationales, diplomatie, stratégies, management, philosophie politique, droit de la guerre, et en droit des territoires terrestres, maritimes et aériens.

Les objectifs généraux de la revue portent sur la valorisation et les échanges des données de la recherche en Afrique à travers le partage des résultats d'avancées et découvertes en sciences sociales et politiques, le croisement des informations, le compte rendu d'expériences et la synthèse des données d'observations.

Son objectif spécifique est d'impliquer la recherche sociologique dans la gestion politique de la société civile afin d'établir une synergie entre réalités sociales et institutions publiques.

EQUIPE EDITORIALE

Directeur de Publication

Dr Baye DIAKITE (Maitre de conférences)

Directeur Adjoint

Dr Alhassane GAOUKOYE (Maitre de conférences)

Comité scientifique et de lecture

Pr Mahamadé SAVADOGO (Professeur des Universités, Philosophie politique, Joseph Ki Zerbo, Burkina-Faso)

Pr Issa N'DIAYE (Professeur des universités, Philosophie politique, Bamako, Mali)

Pr Jean Maurice MONNOYER (Professeur des Universités, Philosophie-métaphysique, Aix-Marseille I, France)

Pr Isabelle BUTERLIN (Professeur des Universités, Philosophie, Aix-Marseille I, France)

Pr Akissi GBOCHO (Professeur des Universités, Philosophie, Félix Houphouët Boigny, Cote d'Ivoire)

Pr Abdoulaye Mamadou TOURE (Professeur des Universités, Philosophie-Société, UGLC SONFONIA, Conakry, Guinée)

Pr Jacques NANEMA (Professeur des Universités, Philosophie, Joseph Ki Zerbo, Ouagadougou, Burkina-Faso)

Dr Mamoutou Karamoko TOUNKARA (Maitre de Conférences, Sociologie, FASSO, Ségou, Mali)

Dr Nacouma Augustin BAMBA (Maitre de Conférences, Philosophie politique, FSHE, Mali)

Dr Souleymane KEÏTA (Maitre de Conférences, Philosophie politique et morale, FSHE, Mali)

Dr Tamba DOUMBIA (Maitre de Conférences, Sciences de l'éducation-Société, FSHSE, Mali)

Dr Ibrahim CAMARA (Maitre de Conférences, Sciences de l'éducation-Société, ENSup, Mali)

Dr Sigame Boubacar MAIGA (Maitre de Conférences, Philosophie politique et sociale, ENSup, Mali)

Dr Iba Bilina BALLONG (Maitre de Conférences, Philosophie, Lomé, Togo)

Dr Fousseyni TOURE (Maitre-assistant, Anthropologie, I.P.U, Bamako, Mali)

Dr Mody SISSOKO (Maitre-assistant, Sociologie-Education, ENSup, Mali)

Dr Diala DIAKITE (Maitre-assistant, Sociologie, ENSup, Mali)

Dr Moussa COULIBALY (Maitre-assistant, Sociologie, FSHSE, Mali)

Dr Yacouba COULIBAY (Maitre-assistant, Philosophie, FSHSE, Mali)

Rédacteur en chef

Dr Sigame Boubacar MAIGA

Comité de rédaction

Dr Yacouba COULIBALY(Mali) Dr Françoise DIARRA (Mali)

Mr Mahmoud ABDYOU(Mali) Dr Drissa FOFANA (Mali)

Dr Adama MARICO (Mali) M. Souleymane COULIBALY (Mali)

Secrétariat de la revue

M. Souleymane COULIBALY

Équipe technique

M. Fousseyni BAGAYOKO (Mali), M.Dindy TRAORE (Mali)

SOMMAIRE

NANA Firmin

L’ancrage de la démocratie en Afrique : entre défis cognitifs et défis politico-institutionnels.....1

Bassy KANOUTE

Inégalités salariales et disparités régionales au mali : une analyse de la distribution des revenus à travers l’indice de Gini.....32

Salifou SANGARÉ

La réforme du dialogue social en Afrique de l’Ouest francophone : analyse comparée des HCDS du Burkina Faso et du Sénégal53

LA RÉFORME DU DIALOGUE SOCIAL EN AFRIQUE DE L'OUEST FRANCOPHONE : ANALYSE COMPARÉE DES HCDS DU BURKINA FASO ET DU SÉNÉGAL

Salifou SANGARÉ

Centre national de la Recherche scientifique et technologique (CNRST) du Burkina Faso
slifsangare@yahoo.fr

Résumé : Le relatif échec des anciens cadres du dialogue social au Sénégal et au Burkina Faso a amené les mandants tripartites de ces pays des Hauts Conseils du dialogue social en tant qu'institutions consacrées à cette pratique. Ces structures élargissent le champ du dialogue social qui n'est plus réduit ni aux négociations collectives, ni à la gestion des conflits dans le monde du travail. Elles instituent la régulation sociale comme nouvelle modalité de l'action publique. La présente contribution met en exergue des similitudes et des dissemblances des institutions du dialogue social. Et par-delà la confrontation des cas étudiés, elle explore les fondements idéologiques du dialogue social. Elle constitue un apport dans la clarification d'une notion et d'une pratique non encore explorées dans la sociologie politique africaniste.

Mots-clefs :

Dialogue social, régulation sociale, tripartisme, partenaires sociaux, transfert de politiques publiques.

Theme: The reform of social dialogue in French-speaking West Africa: an comparative analysis of the HCDS of Burkina Faso and Senegal

Abstract: due to the relative failure of the former social dialogue frameworks in Senegal and Burkina Faso these two countries' tripartite constituents have set up Hight councils on social as sacred instutions dedicated to this pratice. These institutions broad on the scope of social dialogue, which is no longer limited to collective talks or conflict management in the working life. They introduce social regulation as a new modality of public action. This contribution highlights the similaries and the dissimilarites between the social dialogue institutions. Alongside the comparaison among the studied cases, the document examines the ideological foundations of social dialogue. It contributes to clarify a notion and the pratice which has not yet been studied in the Africanist political sociology.

Keywords: Social dialogue, Social regulation, Trpartism , Social partners, Policy Transfers Studies.

Introduction

Durant les deux premières décennies (2000 et 2010) de ce siècle, à l'exception de la Guinée Bissau, tous les pays membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) ont créé des institutions de dialogue social¹. Ces institutions, dont les noms varient d'un pays à l'autre, ont en commun le souci de réformer les pratiques en la matière par l'internalisation des normes de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Mais, avec la création de ces nouvelles institutions n'a pas emporté les anciens cadres dédiés à cette pratique si bien que dans ces pays, l'on assiste à une coexistence de plusieurs structures de dialogue social. Comment expliquer les réformes dont sont porteuses les nouvelles institutions ? C'est à cette question que cherche à répondre cet article en partant des cas sénégalais et burkinabè.

Initialement, le dialogue social renvoyait à l'accompagnement des politiques publiques par les partenaires sociaux c'est-à-dire les organisations patronales et syndicales dans l'élaboration des normes sociales en matière de travail à travers quatre processus distincts définis par l'Union européenne (UE) : la consultation, la négociation, les actions conjointes et la concertation tripartite (Dufresne et Gobin, 2016). Le syntagme dialogue social et l'expression partenaires sociaux sont entrés dans le vocabulaire des institutions européennes en Janvier 1984. A la faveur de son discours d'investiture à la Présidence du Conseil de la Commission économique européenne (CEE), Claude Cheysson, Ministre français des Affaires étrangères s'engagea à « prendre les initiatives nécessaires pour chercher, avec les partenaires sociaux, le moyen de renforcer le dialogue social au niveau européen » (Gobin, 2007 : 32). Cet engagement visait à rapprocher les positions de la Confédération européenne des syndicats (CES), le patronat européen (UNICE) et certains Etats sur la question de l'établissement des normes sociales contraignantes afin de relancer le processus de concertation ainsi que les relations paritaires entre les acteurs du monde du travail. Le dialogue social a été utilisé en remplacement des « négociations collectives » qui rebutaient le patronat européen (l'UNICE) et certains États européens à cause du caractère contraignant de cette dernière. Son usage s'étend par la suite, selon Corinne Gobin (2007), aux États d'Europe et aux organisations internationales dont l'Organisation internationale du Travail (OIT).

Mais en adoptant la notion de dialogue social, l'OIT étend son champ d'activité pour englober désormais tous les éléments de relations collectives du travail. La notion renvoie à « tout dispositif institutionnalisé entre les partenaires sociaux à l'échelle de tout système politique et de tout niveau au sein de ce système » (Gobin, 2007 : 32). Pour l'OIT, en effet, le dialogue social désigne la participation des travailleurs, des employeurs et des gouvernements aux décisions relatives à l'emploi et à toute question afférente au lieu de travail. Dans ce sens, l'OIT donne cette définition opératoire :

¹ Il s'agit des institutions suivantes : le Pacte national de solidarité pour la croissance et le développement (PNSCD) du Mali, la Charte sociale du dialogue social au Sénégal devenu le Haut conseil du dialogue social (HCDS), le Conseil national du travail (CNT) de la Côte d'Ivoire devenu le Conseil national du dialogue social de la Côte d'Ivoire (CNDS), la Commission nationale de dialogue social (CNDS) du Niger, le Conseil national de dialogue social (CNDS) au Togo, le Haut conseil du dialogue social du Burkina Faso (HCDS), le Conseil National du Dialogue Social (CNDS) du Bénin,

« Le dialogue social inclut tous types de négociation, de consultation ou simplement d'échange d'informations entre les représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs selon des modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun. Il peut prendre la forme d'un processus tripartite auquel le gouvernement participe officiellement ou de relations bipartites entre les travailleurs et les chefs d'entreprise (ou les syndicats et les organisations d'employeurs), où le gouvernement peut éventuellement intervenir indirectement. Les processus de dialogue social peuvent être informels ou institutionnalisés ou associer – ce qui est souvent le cas – ces deux caractéristiques. Il peut se dérouler au niveau national, régional ou au niveau de l'entreprise. Il peut être interprofessionnel, sectoriel ou les deux à la fois ». (OIT, 2013 : 11)

De cette approche, il apparaît que le dialogue social est circonscrit au monde du travail. Et ses acteurs sont les représentants des organisations des travailleurs, celles des employeurs ou patronat et/ou les gouvernements encore appelés mandants tripartites. Il ne traite ni des problématiques partisans qui relèvent du dialogue politique, ni d'autres questions publiques en vigueur dans certains pays africains concernant le dialogue civil (OIT, 2013 : 15).

Nombre d'auteurs ont vu dans cette approche du dialogue social, non seulement un changement radical dans les relations professionnelles mais, aussi une mutation de l'action publique. Pour Corinne Gobin (2007 : 32-33), « le dialogue social forme avec l'expression partenaires sociaux, un puissant système lexico-sémantique situé au cœur des rapports dans le monde du travail qui inaugure un nouveau modèle des formes et des modes d'intervention des autorités publiques ». Ce « nouveau management de l'action publique » (Blondiaux, 2005 : 129) qui tend à s'imposer comme « l'idéologie de la régulation sociale » (Blondiaux, 2001 : 81), consacre un tournant partenarial par lequel, la légitimité de l'action publique démocratique se fonde, désormais, sur la délibération et dont les concepts annexes sont la discussion, le débat, la concertation, la consultation, la gouvernance (Plamondon, 2017 : 600 ; Blondiaux, 2001). Analysant les négociations collectives antérieures et le dialogue social en France, Annette Jobert constate que ce dernier intéresse de plus en plus les organisations syndicales et patronales pour lesquelles il constitue un « nouveau champ d'action collective et de régulation sociale » (Jobert, 2009 : 131). L'intérêt que les acteurs du monde du travail portent au dialogue social en fait « une véritable source de pouvoir » (Giraud, 1995, p.39). Pour preuve, rapporte cet auteur, il a rendu possible la réunification allemande car il est « un des piliers de la régulation socio-politique au même titre que l'est le fédéralisme » (Giraud, 1995 : 37).

Mais la récurrence de la pratique autour de laquelle une unanimité semble se dégager, en particulier concernant son utilité et son importance (Biétry, 2017 ; Sellier, 2003 ; Chauchard, 2004), ne dispense pas de réfléchir sur son sens dans la mesure où « son invocation peut dissimuler, venant de quiconque qui s'en recommande, qu'il soit homme politique, syndicaliste ou manager, de multiples arrière-pensées allant de la justification de sa propre posture à la dénonciation de celle de l'autre » (Landier, 2015 : 12). Si l'on ne peut pas contester la place prépondérante du dialogue social dans la régulation sociale contemporaine, il convient de reconnaître qu'il fait partie de ces « nouveaux mots du pouvoir » (Durant, 2007) pour lesquels l'on cherche la signification. Le succès de cette notion serait imputable à son « absence de signification ou à son ambiguïté car il s'agit de désigner par une expression neutre un processus

susceptible de conduire à la négociation entre organisations d'employeurs et de salariés » (Dufresne et Gobin, 2016 : 29).

En définissant le dialogue social comme, « tous les types de négociation, de consultation ou simplement d'échanges d'informations entre les représentants des gouvernements, ceux des employeurs et des travailleurs selon les modalités diverses, sur des questions relatives à la politique économique et sociale présentant un intérêt commun », l'UEMOA (2009 : 2), reprend à son compte l'approche proposée par l'OIT. La création du HCDS- Sénégal et celui du Burkina Faso s'est faite sur la base de cette approche pour conformer les pratiques nationales aux normes internationales. Elle participe des transferts de politiques publiques et des études y relatives (« *Policy Transfer Studies* »).

Les transferts de politiques publiques désignent « le processus par lequel des informations et des savoirs concernant les politiques publiques propres à un système politique passé ou présent sont empruntées et utilisées dans le cadre du développement de politiques publiques dans un autre système politique » (Dolowitz et Marsh, 2000 : 5). Ils renvoient à cette dynamique d'emprunts et de circulation d'idées, des connaissances attachées aux politiques, aux arrangements administratifs et institutionnels, de normes et de pratiques d'un système politique (passé ou présent) vers un autre système politique (Dumoulin et Saurugger, 2010 : 15). Cinq (05) courants de pensée alimentent les débats sur les « *Policy Transfer Studies* » : la sociologie de la diffusion, l'institutionnalisme sociologique, la sociologie critique, les travaux sur l'eupéanisation des normes et le courant dit de l'apprentissage.

Les différents auteurs de ces courants de pensée placent, au centre de leurs analyses respectives, les processus et les acteurs des changements dans l'action publique (Dumoulin et Saurugger, 2010). Toutefois, ils divergent quant aux mécanismes du changement dans la fabrique de l'action publique. Pour les uns, le changement se produit suivant des mécanismes coercitifs ou « transferts par hiérarchie » qui prennent tantôt des formes rigides et tantôt des formes molles (Bulmer et Padgett, 2007 ; Bulmer, Dolowitz, Humphreys et al., 2007). A contrario, d'autres auteurs soutiennent que les mécanismes sont davantage volontaires. Il s'agit de « transferts horizontaux » qui procèdent par négociation sous l'influence des facteurs cognitifs et culturels (Radaelli, 2000 ; Bommer et Peterson, 2000).

La présente réflexion met la focale sur les instruments et les mécanismes de transfert dans l'action publique pour expliquer le changement opéré dans le dialogue social. Toutefois, elle n'occulte pas les apports des autres approches car, comme le montrent Laurence Dumoulin et Sabine Saurugger (2010 : 9-10), l'analyse de la circulation des idées ou des normes d'un espace donné à un autre peut s'accommoder de plusieurs approches dans la mesure où, « elles permettent de saisir la complexité des mécanismes et des processus empiriques par lesquels les *Policy Transfer Studies* prennent corps ». La présente contribution revêt un double intérêt. Au plan théorique, elle remet au cœur de l'analyse des transferts des politiques publiques, les discussions sur les modalités de déploiement ou de mise en œuvre de ces derniers en montrant l'existence d'un *continuum* entre les mécanismes coercitifs ou « transferts par hiérarchie » qui se font entre les pays du Nord et ceux du Sud et les mécanismes volontaires encore appelés transferts horizontaux. Sous cet angle, la création des HCDS du Sénégal et celui du Burkina

atteste que « le caractère différentiel des mécanismes, à savoir leur valeur contraignante ou volontaire, est difficile à distinguer » (Dumoulin et Saurugger, 2010 : 20). Au plan pratique, par-delà la confrontation des cas du Sénégal et du Burkina Faso, cette contribution vise à montrer comment les acteurs de ces deux Etats se réapproprient les recommandations des organisations internationales dans les processus de fabrique de l'action publique qu'ils conduisent.

Une série de questions sous-tend la présente recherche : Qui sont les acteurs de la réforme du dialogue social ? Comment s'y prennent-ils ? Au regard de ce qui se dégage des données du terrain et de la littérature, la réforme du dialogue social entamée avec la création des HCDS est une exigence démocratique qui institue un changement dans les relations professionnelles et une nouvelle forme d'intervention des autorités publiques et de l'action publique.

D'une manière générale, l'article vise à comprendre le sens renouvelé du dialogue social au Sénégal et au Burkina Faso. De manière spécifique, il tente d'analyser les contextes et les trajectoires politiques qui ont conduit à la création des HCDS dans les deux pays et expliquer les changements opérés dans cette pratique en prenant appui sur les perceptions des acteurs et surtout comment le dialogue social est réinvesti par les acteurs dans ces deux pays. Le choix de ces pays s'explique par le fait que ce sont les sites pilotes où le BIT et l'UEMOA ont implémenté le dialogue social. Cette implémentation a consisté en des interventions directes par des appuis techniques et financiers, la formation et l'encadrement des acteurs. Si bien que le Sénégal est, chronologiquement, le premier pays de la sous-région à ériger une institution nationale tripartite du dialogue social et qui a inspiré les autres Etats de l'espace UEMOA. Il s'explique aussi par le fait que ces deux institutions, bien qu'ayant connu des trajectoires différentes, produisent des résultats similaires.

Cet article de sociologie politique comparée essaie, « par un effort d'explication et par la confrontation des deux institutions » (Badie et Hermet, 2001 : 1) de comprendre les similitudes, les différences entre elles et dégager des régularités (Gazibo et Jenson, 2004 :-15). La valeur heuristique de la comparaison en science politique réside dans le détour de l'autre pour se connaître, comprendre et d'interpréter la réalité sociologique et politique (Dogan et Pelassy 1982 : 4). En partant de l'idée que « tout est comparable », pourvu que le comparatiste observe quelques précautions méthodologiques (Dogan et Pelassy, 1982 : 129), le présent article s'inscrit dans le paradigme du sens au sens weberien du mot (Weber, 1995) c'est-à-dire qu'il essaie de comprendre et d'interpréter les modalités de la réforme du dialogue social au Sénégal et au Burkina Faso. Il prolonge la tradition des approches nouvelles (Apter, 1991) à travers une comparaison binaire explicite entre les deux HCDS pour saisir les similitudes et les différences ou dissemblances qui sous-tendent la création de ces institutions. L'approche stratégique choisie privilégie la démarche de l'individualisme méthodologique en ce sens que c'est à partir des discours des acteurs, de leurs propres regards critiques, que nous avons essayé de reconstruire la réalité de cette réforme ; la pratique des institutions étant tributaire de la manière dont les acteurs la conçoivent et la pensent individuellement.

Le présent travail procède d'une observation participante à partir d'une immersion dans les milieux où l'on discute et pratique le dialogue social et qui a permis une collecte de données de première main. Cette observation a été complétée par des entretiens libres et unidirectionnelles

menées auprès de cent trente et cinq (135) acteurs du dialogue social à Ouagadougou, Dakar, Turin, Genève, Cotonou et Abidjan. La triangulation (Sardan, 1995) de ces différentes sources sur la base d'une analyse des instruments et des mécanismes de fabrication de l'action publique permet de présenter la réforme du dialogue social par les HCDS comme un transfert de politiques publiques dans la mesure où elle a pris corps sous l'impulsion des organisations internationales (I). Sous cet angle, la fabrique de l'action publique conduit à une reconstruction du sens du dialogue social (II).

I. La réforme du dialogue social en Afrique francophone : un transfert de politique publique

Bien que les processus constitutifs de leur création aient suivi des trajectoires différentes, la réforme du dialogue social entamée avec les HCDS du Sénégal et du Burkina Faso participe des transferts de politiques publiques dans la mesure où elle introduit « un nouveau système paradigmatique » (Dumoulin et Saurugger, 2010 : 17) sous l'impulsion des organismes internationaux (A). Sous l'angle de la sociologie de la diffusion inspirée des travaux d'Everett Rogers (1995), l'analyse de la pratique du dialogue social de ces institutions requiert la clarification de la manière dont ces changements ont lieu. Il s'agit d'expliquer les étapes qui jalonnent le processus de la généralisation par lesquelles les acteurs nationaux se réapproprient le changement (B).

A. Une réforme impulsée par les Organisations internationales

L'analyse des changements de politiques publiques, d'institutions ou des cadres cognitifs au niveau national consiste à l'examen des raisons qui mènent aux transferts pour en restituer l'historicité des processus de transferts des politiques publiques. Elle requiert la clarification de des vecteurs du changement et dans quelle direction ils agissent. Dans cette perspective, l'incompatibilité entre les normes internationales et les pratiques nationales qui justifie la création des HCDS du Sénégal et celui du Burkina Faso, met en exergue un certain nombre de facteurs (1) qu'il est convenu de corriger. Pour ce faire, le BIT et l'UEMOA usent d'instruments et de mécanismes (2) pour conformer la pratique en cours dans ces États aux normes internationales.

1. Les facteurs de la réforme

Jusqu'à la création des HCDS du Sénégal et celui du Burkina Faso, le dialogue social entendu comme la participation des partenaires sociaux aux grandes orientations du monde du travail était exclusivement pratiqué dans des cadres consacrés par les Codes du Travail des deux pays et dont la source remonte à l'époque coloniale avec le Code du Travail d'Outre-Mer (CTOM) de 1952. Les législations nationales des deux pays ainsi que les différents textes réglementaires en la matière consolident cet encadrement juridique qui permet à plusieurs structures ou instances de contribuer à des degrés divers au dialogue social.

La confrontation des cadres du dialogue social, des spécialités, des matières traitées, montre des structures tripartites et bipartites similaires et différentes. L'on relève les structures tripartites identiques suivantes : le Conseil Consultatif National du Travail et de la Sécurité Sociale (CCNTSS) du Sénégal et le Comité Technique Consultatif National d'Hygiène et de Sécurité (CTNCHS) du Burkina Faso. Ces structures ont, en commun le fait de connaître des questions relatives à la sécurité, la santé au travail ainsi qu'à l'hygiène et la sécurité des travailleurs. Ces thématiques font l'objet de négociations collectives. Mais il existe au Sénégal

la Coordination Nationale des Comités d'Hygiène et de Sécurité (CN/ CHS) et le Comité de suivi de la politique de l'emploi (CSPE). La première a pour mission de coordonner les activités de l'ensemble des structures tripartites qui traitent des questions d'hygiène, de sécurité et de santé des travailleurs. Quant au second, sa mission principale est d'assurer la coordination et le suivi des politiques publiques en matière d'emploi. Le bipartisme dans les deux pays présente une seule similitude entre : - le Conseil Supérieur de la Fonction Publique pour le Sénégal dont le pendant burkinabè est le Conseil Consultatif de la Fonction Publique. Ces structures ont compétence pour connaître de toutes les questions d'ordre général concernant la fonction publique et des autres questions dont elles sont saisies, notamment en matière d'organisation et de fonctionnement des services, de la gestion et de la formation des personnels. A l'inverse, la Commission paritaire d'Interprétation et de Conciliation (CCNI) ; - le Comité de Coordination et de Suivi de la Convention Nationale Etat- Employeurs Privés pour la promotion de l'emploi des jeunes (CNEE) n'ont pas d'équivalents au Burkina Faso.

A l'analyse, les anciennes structures ont, en commun, d'être logées au sein des ministères de la Fonction publique et du Travail des deux pays. Elles présentent quelques similitudes liées aux sujets identiques qu'elles traitent. Il s'ensuit que les différences perceptibles, avec un nombre plus élevé de structures et une plus grande variété de sujets traités au Sénégal, s'expliquent par une tradition et une culture de participation démocratique des partenaires sociaux fondée sur la négociation, la consultation plus anciennes que le Burkina Faso dont les partenaires sociaux notamment les syndicats ont une culture tendancielle fondée sur l'idéologie de la lutte des classes, c'est-à-dire de la confrontation.

Le dialogue social est aussi et surtout pratiqué au Sénégal et au Burkina Faso dans les rencontres gouvernements-syndicats, gouvernements-organisations d'employeurs et dans les rencontres organisations d'employeurs et les organisations syndicales. Ces rencontres sont des instances où les acteurs examinent les doléances des organisations syndicales, formulent des propositions et des recommandations pour l'amélioration du climat social dans les entreprises ainsi que dans les administrations publiques. Quant aux rencontres organisations patronales et organisations syndicales, elles consistent en des négociations sur les salaires et les conditions de travail dans le secteur privé, l'environnement des affaires et la préservation des emplois, la protection sociale, la formation professionnelle.

Au-delà de cette confrontation, l'on admet à dire que ces anciennes structures et instances du dialogue social ont permis d'obtenir des résultats mitigés en matière de travail tant pour les gouvernements que pour les partenaires sociaux (Cissé et Dioh, 2004 ; Koné et Soulama, 2005 ; Ian et Sy, 2010) mais dont l'évocation de ces acquis serait fastidieuse dans le cadre du présent travail. Bien au contraire, de nombreux acteurs s'accordent à dire que ces anciennes structures ont failli pour plusieurs raisons. En premier lieu, outre leur pléthore qui entraîne un pantouflage des acteurs, le dialogue social reste assujéti aux administrations publiques notamment les ministères de la fonction publique via les Inspections du Travail. En second lieu, la non-permanence, l'irrégularité et la brevété des rencontres des gouvernements de ces deux pays et leurs partenaires sociaux respectifs ne permettent pas des rencontres complètes. Ces rencontres bipartites se succèdent sans épuiser les points inscrits à leurs différents ordres du jour parce que les discussions d'une année commencent par les points inscrits à l'ordre du jour de l'année précédente qui n'ont pas été traités. Il en résulte un enlisement des discussions qui instaure un climat de suspicion généralisée entre les acteurs.

De façon générale, les organisations patronales et syndicales reprochent aux gouvernements de soumettre les rencontres à leurs agendas respectifs et de jouer sur ce registre pour les faire marcher. De manière détaillée, les organisations syndicales qui subissent la pression de leurs militants, suspectent les gouvernements de collusion avec le patronat et leur reprochent de pratiquer un dialogue social alibi préférant les effets d'annonces à un véritable dialogue social

bref, « un manque de sincérité et à la limite de mauvaise foi » (Cissé et Dioh, 2004 : 66). Les organisations d'employeurs qui veulent obtenir vite des résultats c'est-à-dire des assurances d'un retour sur leurs investissements pour agir, reprochent aux Gouvernements un manque de fermeté vis-à-vis des syndicats. Quant aux Gouvernements, qui entendent régler les questions pendantes et passer à autre chose, ils regrettent que leurs partenaires sociaux ne mènent pas de négociations à la hauteur des enjeux, de manquer de réalisme et de faire dans la surenchère avec des positions maximalistes sans maîtriser les techniques et les codes de la négociation. Il en résulte un dialogue social fragmenté, incomplet, fragile, car, les accords obtenus lors de ces rencontres sont des accords-calmands qui soulagent la douleur mais ne soignent pas les crises qui persistent et minent le monde du travail. Pour les différents acteurs, un dialogue social pertinent, efficace doit être permanent. C'est ce que les institutions internationales ont compris en décidant d'aider les deux pays dans la réforme de leurs structures du dialogue social.

2. Les instruments et les mécanismes de la réforme

Pour Laurence Dumoulin et Sabine Saurugger (2010), les instruments peuvent être compris comme autant d'institutions qui structurent les actions publiques et politiques reposant sur des cadres de pensée ou des matrices cognitives et normatives, et sont susceptibles d'être mobilisés. Ils déterminent l'utilisation des ressources et indiquent les agents légitimes pour l'utilisation en question. Dans ce sens, « les salaires minimums, les projets et programmes élaborés par les agents étatiques et non étatiques sont, non pas la matérialisation d'une idée toute faite, préétablie et prête à l'emploi, mais comme des outils d'une dynamique souvent chaotique d'ajustement et d'apprentissage » (Dumoulin et Saurugger 2010 : 18). L'on peut donc penser les instruments comme, « un dispositif à la fois technique et social qui organise des rapports sociaux spécifiques entre la puissance publique et ses destinataires en fonction des représentations et des significations dont il est porteur » (Lascoumes et Le Gales 2004 : 13). Il s'ensuit que les instruments peuvent être assimilés aux mécanismes dans la mesure où au-delà de cette distinction entre caractère coercitif et volontaire, « les instruments renvoient également à différents domaines des politiques publiques : politique et institutionnel, économique et fiscal, juridique et réglementaire, informel et conventionnel » (Dumoulin et Saurugger, 2010 : 19). L'action des organisations internationales pour réformer des structures du dialogue social dans les pays de l'UEMOA se situe dans ce sens.

En effet, pour prévenir les crises socioéconomiques qui naîtraient de la dévaluation du Franc CFA intervenue en janvier 1994 dans les pays de l'UEMOA et qui plus sont, des Etats sous ajustements structurels, l'OIT, par le truchement de son organe exécutif qu'est le BIT, entreprit de promouvoir dans ces pays, à partir de 1996, le dialogue social en tant que la synthèse des axes fondamentaux de son action : les normes de travail, le partenariat actif, la concertation sociale et la protection sociale. La conceptualisation de la protection sociale des normes de l'emploi et du dialogue social et « l'Agenda du Travail Décent » de l'OIT (2013 : 1). Pour opérationnaliser ces axes de son action, le BIT entreprit de mettre en place dans ces pays trois programmes aux missions différentes mais complémentaires destinés à promouvoir la participation des différents acteurs du monde du travail : le Programme de Dialogue social en Afrique Francophone (PRODIAF) pour appuyer le développement du dialogue social, le Programme d'Appui à la Mise en Œuvre de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail (PAMODEC) et le Domaine de première importance (ACI₁). De façon générale, ces programmes- projets visaient à instaurer un partenariat actif entre les acteurs du monde du travail en tant que moyen d'améliorer les conditions de vie et de travail et des

travailleurs, de stimuler le développement économique et social et de contribuer à la justice sociale.

Le PRODIAF avait pour objectifs l'institutionnalisation du dialogue social tripartite au niveau national, la promotion de la participation des partenaires sociaux dans la formulation et la mise en œuvre des politiques économiques et sociales. L'action du PAMODEC a consisté au renforcement des capacités des partenaires sociaux pour une contribution à la modernisation de la législation du travail et le renforcement du dialogue social. Enfin, celle de l'ACI₇ a porté sur le renforcement des systèmes nationaux d'inspection du travail pour une meilleure conformité des lieux de travail aux normes de l'OIT, leur participation à l'amélioration de la productivité et à l'efficacité sur le lieu du travail. Ce projet a aussi participé à la formation des représentants des partenaires sociaux des gouvernements des Etats de l'UEMOA à la prise de décision sur le lieu de travail. Pour réussir ces programmes-projet, le PRODIAF/BIT a utilisé un procédé simple qui a consisté à intégrer la prévention et la gestion des conflits dans les Codes du Travail des différents Etats de l'UEMAO desquelles, ces instruments et mécanismes étaient absents. Enfin, le BIT a aussi soutenu et le Programme Africain pour le Développement de la Participation des Travailleurs (PADEP) lancé par la Confédération Néerlandaise des Syndicats (FNV) et l'Institut des Études Sociales (IES) de La Haye (Pays-Bas) pour développer la coopération entre les Centrales syndicales africaines regroupées au sein de l'Organisation de l'Unité syndicale africaine (OUSA). Ce programme avait pour but de préparer les représentants syndicaux au dialogue social par le renforcement de leurs capacités de manière qu'ils puissent influencer effectivement et de manière pertinente la formulation, l'exécution, le suivi, l'évaluation des politiques et programmes de développement, tant au niveau sectoriel qu'au niveau national.

La création des HCDS du Sénégal et du Burkina Faso est aussi redevable de l'action de l'UEMOA qui internalise l'Agenda du Travail Décent de l'OIT. En effet, en adoptant l'Acte additionnel n°02/2009/CCE/UEMOA du 17 Mars 2009 portant création et organisation du Conseil du Travail et du Dialogue social, les États de l'UEMOA font du dialogue social un des axes stratégiques de l'action de leur institution. Dès le préambule, l'institution sous régionale proclame l'importance et les attentes qu'elle place au dialogue social en ces termes : « persuadée que la promotion d'un dialogue social efficace au niveau régional favorisera la réalisation de ses objectifs et la mise en œuvre des réformes économiques et sociales en cours dans chaque pays membre et celles découlant de l'intégration économique et monétaire ». En 2014, elle concrétise cet engagement par la création du Conseil du Travail et du dialogue social (CTDS) dont la mission est d'assurer, aux termes de son l'article 2, « la participation des partenaires sociaux et de la société civile à la réalisation des objectifs de l'Union » (UEMOA, 2009 : 4). Dans un contexte de crises sociales dans les différents États, l'UEMOA engage et finance des études et des formations sur les causes de la persistance des conflits sociaux dans ces pays (Deh, 2013). Les résultats de ces études ont alimenté la concertation sociale des acteurs du monde du travail de Ouagadougou le 06 décembre 2013 pour une réforme du dialogue social par la création d'institutions tripartites nationales (UEMOA, 2009 ; Cissé et Dioh, 2004).

Mais, dans les deux pays, les processus constitutifs des HCDS ont suivi des trajectoires différentes. Au Sénégal, il est le résultat d'un processus en plusieurs étapes, tandis qu'au Burkina Faso, la création du HCDS procède d'une revendication des partenaires sociaux que le gouvernement a satisfaite. En effet, en novembre 2002, avec l'appui du BIT, le gouvernement sénégalais, en accord avec ses partenaires sociaux, adopte la « Charte nationale du dialogue social » pour résoudre les différends entre les acteurs du monde du travail et trouver des solutions durables à la crise sociale que vit le pays. Dans ce sens, les parties signataires de la

Charte nationale du dialogue social créèrent en Juillet 2003 le Comité national du dialogue social (CNDS) en application de l'article 10 de ladite Charte pour assurer la mise en œuvre d'un cadre de stabilisation sociale. Le CNDS a permis la résolution de nombreuses crises sociales. Il a aussi contribué activement à l'élaboration et la coordination du Pacte national de stabilité sociale et d'émergence économique qui constitue le référentiel national des politiques publiques au Sénégal. De ces acquis, les mandants tripartites en sont arrivés à l'idée qu'il faille relever le CNDS au rang de HCDS qui est présenté comme, la consolidation de la démocratie sociale par l'élévation du statut juridique de l'institution et une implication de tous les acteurs.

Au Burkina Faso, le projet BIT-PRODIAF a permis, entre autres apports, la réorganisation du mouvement syndical qui, jusque-là, restait fortement marqué dans ses modes d'actions par des divergences idéologiques (Sandwidi, 1996 : 325 et sq.). Cette réorganisation a permis la mise en place de l'Unité d'Action Syndicale (UAS). Dans un environnement « structurellement autoritaire » (Loada, 1999 : 142), cette unité a permis au mouvement syndical de s'imposer comme « la locomotive de la société civile burkinabè et qui tend à s'autonomiser par rapport à l'État, au pouvoir et à l'opposition politique burkinabè » (Loada, 1999 : 146). L'UAS obtint du gouvernement burkinabè l'institutionnalisation la rencontre annuelle gouvernement- syndicat et la création en avril 2003 d'un Comité technique chargé du suivi de ces rencontres. De l'expérience de ses rencontres avec le gouvernement, l'UAS aidée, sur ce point, par le Conseil national du patronat burkinabè (CNPB), revendique et obtient en mai 2015 avec le gouvernement de Transition, la création d'une structure nationale du dialogue social à l'instar de ce qui existe au Sénégal. C'est dire que les acteurs nationaux des deux pays ont compris que le dialogue social est porteur d'importants et multiples enjeux qui justifient qu'ils se réapproprient la pratique. Il faut revoir les citations sérieusement.

B. La réappropriation de la réforme par les acteurs nationaux

L'institutionnalisme sociologique (Strang et Meyer, 1993) met l'accent sur la dimension institutionnelle du changement en insistant sur la manière dont une action est structurée et un ordre rendu possible par un système partagé de règles qui, à la fois, contraint les capacités d'action des agents et leur permet d'agir (Powell et Dimaggio, 1991 ; Meyer et Rowan, 1991). Il s'ensuit que même si les individus en tant qu'acteurs sont présents dans le processus de changement, ils ne sont considérés ni dans leurs relations interpersonnelles ni en tant qu'acteurs rationnels. Toutefois, la constitution des institutions est tributaire de la réappropriation par des acteurs organisés. L'on comprend que les HCDS sont aussi l'expression de la volonté des acteurs organisés du monde du travail de se doter d'institutions différentes des anciens cadres du dialogue social tant dans leur structuration (1) que dans les activités qu'elles mènent (2).

1. La réforme du statut des membres

Les deux institutions présentent une organisation quasi identique à quelques nuances près. En effet, l'on retrouve de part et d'autre des deux structures trente (30) membres titulaires appelés « Conseillers » provenant des mêmes milieux socioprofessionnels et repartis ainsi qu'il suit :

- 10 représentants du gouvernement ;
- 10 représentants du patronat ;
- 10 représentants des syndicats.

Cette composition repose sur le principe d'égalité et de participation inclusive des différents acteurs du monde du travail qui sous-tend le tripartisme dans le dialogue social tel qu'édicte par l'OIT (2018). En outre, les deux institutions sont présidées par des personnalités nationales

indépendantes c'est-à-dire n'appartenant pas aux trois composantes. Pour maintenir cette égalité entre les mandants tripartites, les Présidents des deux institutions sont assistés également de trois vices- présidents issus respectivement des trois composantes. Enfin, elles sont composées d'une instance d'orientation stratégique (l'Assemblée- plénière) et d'un organe exécutif (le bureau) quasi identiques.

Mais les deux institutions diffèrent quant à leur ancrage institutionnel : le HCDS Sénégal relève du Ministère de la fonction publique, du Travail, du dialogue social des Organisations professionnelles et des Relations avec les Institutions tandis que celui du Burkina Faso relève de la Présidence du Faso. Cette différence est notable dans la mesure où elle met en exergue les stratégies des acteurs pour le contrôle de l'ancrage institutionnel des structures. En effet, au HCDS-Sénégal, certains partenaires sociaux qui avaient « leurs entrées » à la Présidence de la République, voulaient y loger l'institution pour avoir plus d'influence sur elle. Mais, en raison de l'appartenance de la majorité des acteurs du processus constitutif de l'institution à l'administration publique et de la personnalité de madame le ministre du travail qui dirigeait les travaux et qui tenait à garder la main haute sur la nouvelle structure, le choix du ministère du travail s'est imposé comme lieu d'hébergement du HCDS. Ce choix n'est pas sans conséquence sur le fonctionnement de l'institution car si les acteurs du processus de création du HCDS-Sénégal ont pu extirper l'institution de la mainmise de certains partenaires sociaux, en rechange, l'institution subit les affres des arbitrages budgétaires et la lenteur dans le traitement de certains dossiers de la part de certains ministres.

Bien qu'ils se soient inspirés, à bien des égards, de l'exemple sénégalais, les acteurs burkinabè ont tout mis en œuvre pour que l'institution soit logée à la Présidence du Faso. Pour les techniciens du Ministère de la Fonction publique, du Travail et de la Protection sociale qui ont participé au processus de création du HCDS-Burkina, le Dialogue social, depuis des lustres, est l'apanage de leur administration. La nouvelle structure doit, de ce fait, être logée au sein de leur ministère. Cette option est rejetée par les représentants des organisations syndicales et patronales qui estiment que pareil ancrage limiterait de manière drastique les possibilités de la nouvelle institution et donc conduirait aux mêmes échecs que les anciens cadres du dialogue social ont essuyés. Pareille manœuvre leur a permis d'éviter que l'institution soit perçue comme l'appendice d'un ministère quelconque ; toute chose qui rendrait peu crédibles leurs actions et leur acceptation par les autres acteurs. Par ailleurs, les membres de l'institution pensaient que l'ancrage de la structure à la Présidence du Faso leur éviterait les affres des coupes budgétaires que connaissent les ministères et que leurs ressources financières se seraient pas réduites à une portion congrue. Mais la réalité fut toute autre car rigoureusement parlant, l'institution n'a pas de budget. Elle fonctionne avec des allocations financières de la Présidence du Faso et de ce fait, elle est tributaire des arbitrages budgétaires de la Présidence du Faso et de la lenteur dans les procédures de déblocage des ressources.

Les deux structures diffèrent également par leurs organes techniques appelées « Commissions spécialisées » et qui conduisent les activités. Alors que le HCDS-Burkina est subdivisé en trois commissions spécialisées composées de trois conseillers issus de chaque composante, le HCDS-Sénégal est composée de six (06) commissions tripartites spécialisées. Par ailleurs, au HCDS-Burkina, les présidents des commissions spécialisées qui sont, cumulativement les Vice-

présidents de l'institution, sont désignés par les membres de leurs composantes respectives. Au HCDS-Sénégal, les Vice-présidents sont nommés par la Présidente de l'institution. Cette différence s'explique par le fait que le HCDS-Sénégal a d'abord procédé par l'élaboration d'un plan d'action pour déterminer les préoccupations et les thématiques du champ du dialogue social avant de déterminer les commissions spécialisées y afférentes. Cette option qui procède d'une analyse situationnelle et exhaustive des problèmes de chaque composante et de l'expression de leurs besoins, permet de prendre celles-ci en compte dans la structuration de l'institution. A l'inverse les mandants tripartites du HCDS burkinabè n'ont pas élaboré un plan d'action avant d'organiser leur institution. Le choix des commissions spécialisées repose davantage sur une inspiration du modèle sénégalais tout en évitant de l'aspirer. Mais en dépit de ces nuances, les deux institutions réforment la pratique du dialogue social à travers leurs activités.

2. La réforme par les activités

Les textes qui créent les HCDS du Burkina et du Sénégal leur assignent la mission principale de promotion d'une culture du dialogue social. La déclinaison de cette mission se traduit d'une part, par l'intensification des activités traditionnelles de médiation dans la résolution des crises, et d'autre part, par la conduite d'autres activités que les anciennes structures ne mènent pas. En effet, le HCDS-Burkina s'est impliqué dans toutes les crises du monde du travail au du pays tant dans l'administration publique que dans le secteur privé (HCDS-Burkina, 2021 : 30-34). De même, le HCDS-Sénégal note à son actif, une trentaine de médiation dans les crises qui ont traversé les secteurs de l'éducation, de la santé, de la justice et du transport public, de la Marine marchande (HCDS-Sénégal, 2016 : 45-48).

A la différence d'avec les anciens cadres du dialogue social qui ne prévenaient pas les conflits sociaux, les HCDS font de la prévention des conflits en visitant les lieux de travail pour s'imprégner de la réalité des relations du monde du travail. Schématiquement, ils mènent deux types de préventions : la prévention opérationnelle et la prévention structurelle. La prévention opérationnelle consiste, en un laps de temps, très court, pour éviter qu'un conflit latent ne devienne paroxystique, à amener les acteurs à trouver la solution à ce qui les oppose. Quant à la prévention structurelle, elle se déroule sur le long terme. Il s'agit de permettre par la création de cellule de dialogue social dans les administrations publiques et privées, de former les acteurs au dialogue social en vue de construire de manière collégiale, les solutions à leurs problèmes. L'image d'Epinal du « sapeur-pompier » intervenant lors qu'il y a péril en la demeure, qui colle aux anciennes structures du dialogue social, ne correspond donc pas aux pratiques des HCDS sénégalais et burkinabè.

La promotion d'une culture du dialogue social est aussi centrée sur la formation des mandants tripartites et des citoyens sur les thématiques structurant le dialogue social aux fins qu'ils s'approprient les termes et les enjeux du dialogue social par la maîtrise des déterminants des conflits sociaux (HCDS-Sénégal, 2016 : 45 et sq.). À titre illustratif, les deux institutions comptent à leur actif plus de soixante (60) sessions de formation et de renforcement de capacité des acteurs du monde du travail sur les thèmes suivants : les enjeux du dialogue social, la trêve sociale, la protection sociale, le mouvement social, le service public et la crise économique et de l'emploi, l'économie sociale du travail, la responsabilité des entreprises notamment les multinationales dans un contexte de mondialisation économique caractérisée par la dérèglementation et la dérégulation du marché; le genre et les relations professionnelles, les techniques de négociations collectives, les notions de travail décent et la protection sociale, le

travail et la productivité, les droits et devoirs des organisations syndicales et patronales (HCDS-Sénégal, 2016 : 45 et sq. ; HCDS-Burkina, 2021 : 30-34).

Pour mieux prévenir les conflits, les HCDS visitent les lieux de travail où ils s'imprègnent de la réalité des relations du monde du travail et ils mènent aussi des études. En se rendant sur les sites des entreprises industrielles et dans les administrations publiques, les Conseillers des HCDS s'imprègnent de la réalité des situations des relations de travail en ces lieux. Ces visites leur permettent de découvrir les difficultés que ces entreprises rencontrent et de faire des propositions aux gouvernements pour la prise de mesures adéquates. Quant aux études que ces institutions mènent, elles portent sur les thématiques autour du travail. A titre illustratif, face à la pandémie de la COVID 19, les deux institutions ont mené des études sur l'état des économies des deux pays. Ces études ont confirmé la mauvaise posture des industries des deux pays. Elles ont ainsi proposé des stratégies communes des gouvernements et de leurs partenaires sociaux respectifs pour une riposte concertée contre les conséquences socioéconomiques du COVID 19. Les HCDS ont souvent recours à des expertises extérieures pour les formations dispensées et les études statistiques et socioéconomiques qu'ils mènent. Ces productions constituent des sources d'information et des aides à la décision publique transmises aux gouvernements et les partenaires sociaux afin qu'ils changent leurs attitudes vis-à-vis des situations, « fonder leurs décisions en raison et pratiquer un dialogue social efficace en discutant d'égal à égal » (Landier, 2015 : 143). Elles permettent surtout d'appréhender le sens de celui-ci.

II. La reconstruction du sens du dialogue social

Le dialogue social, qu'il consiste en la prévention des conflits ou à leur résolution, ou encore en des négociations faisant l'objet de délibérations entre les composantes des deux HCDS sur des questions relatives au monde du travail, traduit l'idée que cette pratique se fonde sur certaines idéologies (A) qui la rendent possible (Bourdieu, 2004 : 45) et auxquelles les acteurs adhèrent (Savado, 2002 : 299). Toutefois, les gouvernements des deux pays et leurs partenaires sociaux n'ont pas la même l'idéologie du dialogue social. La différence entre les idéologies se traduit par le fait que les délibérations des mandants tripartites qui doivent faire l'objet de décisions des gouvernements pour leur mise en œuvre, ne sont pas toujours suivies d'effets escomptés ; toute chose qui limite les HCDS dans leurs actions (B).

A. Les fondements idéologiques du dialogue social

Les fondements idéologiques du dialogue social renvoient à la base théorique, à la phraséologie qui sous-tend la pratique, la justifie et lui donne sens (Savado, 2002 : 298-299). Dans ce sens, le dialogue social repose sur la primauté accordée la concertation au détriment de l'affrontement dans le traitement et le règlement des questions du monde du travail (1) et qui fait du dialogue social un instrument de détermination de l'intérêt général (2).

1. La primauté de la concertation

Les épures sénégalaise et burkinabè du dialogue social montrent que celui-ci accorde la primauté à la concertation entre les acteurs des différentes composantes au détriment de l'affrontement. En effet, qu'il s'agisse des médiations dans les crises ou des avis que les deux institutions donnent sur les politiques économiques et sociales relatives au monde du travail, les HCDS procèdent par la discussion, les échanges et la négociation pour aboutir à des solutions concertées, à des délibérations consensuelles par « ajustements des intérêts contradictoires » (Lascoumes et Le Bourhis, 1998 : 43). En procédant par la concertation et la délibération, les

acteurs des deux institutions parviennent à Co-construire les solutions aux conflits de travail et les recommandations en matière de politiques publiques.

Pour Loïc Blondiaux (2001), délibération encourage certaines formes de justification des demandes et tend ainsi à faciliter l'accord. Elle conduit au consensus entendu comme avis de non-objection, accord explicite entre des parties prenantes à une décision. La délibération fédère les énergies et l'adhésion des acteurs car, « personne ne peut convaincre d'autres personnes dans une situation publique, sans être capable d'établir pourquoi ce qui lui apparaît juste, bon, plausible et pratique, peut l'être aussi du point de vue de tous ceux qui sont engagés » (Benhabib, 1996 cité par Blondiaux, 2001 : 86). Cette idée est confirmée par la théorie incrémentale pour laquelle, « la norme n'est légitime que si elle résulte d'un processus de délibération inclusif et équitable, auquel tous les citoyens peuvent participer et dans lequel ils sont amenés à coopérer librement » (Manin, 1985 cité par Blondiaux, 2001 : 82).

En distinguant le dialogue social des autres formes d'échanges et de débats en vue de l'action, Hubert Landier (2015 : 6) soutient qu'il est « une exigence démocratique » car « il vise à substituer la recherche de solutions concertées, négociées, aux pratiques fondées sur les rapports de force » (Landier, 2015 : 12 et sq.) Ainsi, si le dialogue social est devenu un sujet de discours dont « l'usage est actuellement hégémonique » (Dufresne et Gobin, 2018 : 1), c'est parce que « le fait de s'en prévaloir revient à afficher de bonnes intentions : être à l'écoute, prendre en considération ce que dit l'autre, l'associer aux projets d'avenir. Le mettre en avant revient à s'inscrire dans une perspective démocratique » (Landier, 2015 : 103) dans laquelle, « le gouvernement s'exerce par la discussion » (Sen, 2005 : 46) et postule « le respect de l'altérité » (Landier, 2015 : 20). Le dialogue social s'inscrit en faux de l'autoritarisme dominant des gouvernements et des employeurs et les rapports de force qui sous-tendent la rhétorique des syndicats.

Mais le dialogue social n'est pas seulement une question de principe. La recherche de l'efficacité, qu'elle soit celle de l'entreprise ou de l'administration publique, sous-tend également cette pratique dans la mesure où elle suscite « une dynamique de rapprochement des différents points de vue des acteurs qui peuvent être divergents et par là laquelle chacun contribue et de laquelle chacun trouve sa juste rétribution » (Landier, 2015 : 30). Il permet de traduire le développement économique et social en progrès social car il consiste à accepter le point de vue de chaque mandant, à tenir compte des intérêts de chaque mandant pourvu qu'il ne soit pas contraire à l'intérêt général. Autrement dit, l'intérêt général constitue, en définitive, la pierre angulaire du dialogue social. En tout état de cause, il est pour les partenaires sociaux des deux pays, l'idéologie qui leur permet de participer à la détermination des politiques publiques. Mais comment les HCDS contribuent-ils à la réalisation de cet intérêt général ?

2. La quête de l'intérêt général

L'option de la concertation entre les acteurs comme modalité de résolution des crises et d'élaboration des politiques publiques relatives au monde du travail sur laquelle se fondent les actions des HCDS du Sénégal et du Burkina Faso, instaure une gouvernance du monde du travail qui favorise le partenariat entre les acteurs et la détermination de l'intérêt général par la convergence des intérêts. En effet, au nom du principe de participation qui requiert une forte implication des travailleurs et du patronat aux processus de décisions relatives à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques, le dialogue social permet de

réduire les incompréhensions et les tensions sociales et permet de dégager un consensus autour des recommandations et des orientations du monde du travail (Landier, 2015 : 11). L'intérêt général que l'on peut identifier au « bien commun » avec Arthur Utz (1960), se définit comme la condition de possibilité des intérêts particuliers. Ou plus prosaïquement, il est « le bien d'une pluralité de personnes, poursuivi par des moyens mis en commun » (Landier, 2015 : 27).

L'action des HCDS, compte tenu de leurs composantes, consiste à rester à équidistance entre les différentes composantes, à travailler à garantir les intérêts de chaque mandant. De la sorte, ils ne prennent position ni pour le gouvernement ni pour le patronat ni pour les travailleurs. Leur rôle, c'est de faciliter les discussions entre les différentes parties, d'arriver à un compromis, à un consensus et à des décisions qui s'appliquent, en tenant compte de l'intérêt supérieur de la nation. Les HCDS contribuent d'une part, à jeter les bases solides d'un climat social apaisé pouvant assurer la création de richesses, mais aussi, d'autre part, de susciter une culture du dialogue social pouvant garantir une redistribution équitable de ces richesses. Il est remarquable que le dialogue social a pris une trajectoire spécifique dans les deux pays à la faveur d'événements politiques majeurs : la double alternance au sommet de l'Etat au Sénégal à laquelle les organisations de la société civile notamment les syndicats ont activement participé et l'insurrection populaire des 30 et 31 octobre 2014 au Burkina Faso. L'implication des organisations de la société civile notamment les syndicats dans l'avènement de ces événements leur a conféré une légitimité à se prononcer sur les grandes décisions qui orientent la vie de leurs nations respectives. De la sorte, il est fondé de dire que l'environnement sociopolitique, dans ces deux pays, ne se prête plus à des décisions publiques imposées car les organisations syndicales de travailleurs ne sauraient accepter des oukases ni de la part des patronats ni de la part des gouvernements.

Le chantier de la gouvernance au cœur duquel l'intérêt général se situe et se construit, interpelle, à la fois, les Etats, le secteur privé et les organisations de la société civile. Il constitue le socle sur lequel repose le dialogue social car il est le lieu d'interactions entre les différents acteurs du monde du travail débouchant sur des solutions négociées. L'on semble s'éloigner des rencontres entre gouvernements et partenaires sociaux pour discuter exclusivement d'augmentation de salaires, de revendications portant sur les conditions de travail ou de levée de mot d'ordre de grève dans la mesure où :

« Désormais, ils [les partenaires sociaux du gouvernement burkinabè] ont leur mot à dire sur des sujets aussi importants que variés tels que la structure et l'évolution de l'économie, la politique budgétaire, la fiscalité, le développement des PME, la formation professionnelle, la promotion de l'emploi, les coûts des facteurs de production, la productivité du travail, la compétitivité des entreprises, la préservation du pouvoir d'achat, la protection sociale, la terre des paysans, l'économie informelle, la lutte contre la pauvreté, les libertés démocratiques, la gouvernance, etc. En somme, le dialogue social apparaît comme le moyen le plus efficace pour réduire les conflits et promouvoir la paix indispensable à la réalisation des progrès économiques et sociaux ». (Zakané, 2014 : 3)

Mais, on aura compris : derrière cette proclamation de principe qui n'est rien d'autre qu'une reprise du principe de l'OIT, se dévoile l'idéologie du dialogue social des gouvernements des deux pays. Pour eux, le dialogue social est la condition et le fondement de la paix sociale

indispensables à leurs activités et pour renforcer leur légitimité. Toutefois, ils n'entendent pas associer les partenaires sociaux à la gouvernance, à la mise en œuvre de leurs actions, à leur gouvernance. En effet, l'intérêt général à la détermination duquel les partenaires sociaux contribuent demeure porté par l'Etat qui, selon la formule de Johannes Schregle, en est « le gardien » et à ce titre, « il ne peut jamais agir comme un employeur du secteur privé ». Pour cet auteur, « c'est l'Etat en qui la souveraineté s'incarne, qui a la promotion de l'intérêt général devant lequel la volonté des individus et des organisations doivent s'incliner parce que les nécessités du service lui interdisent d'aliéner ses prérogatives au risque de voir périliter son autorité » (Schregle, 1974 : 393-394). Il s'ensuit que la double fonction d'employeur et de puissance publique de l'Etat limite considérablement la pratique du dialogue social dans ces deux pays. Il faut revoir les longues citations et les renvois de bas de pages.

B. Les limites de l'action des HCDS

Les limites du dialogue social sont, à la fois, d'ordre pratique et théorique. Au plan pratique, les HCDS sénégalais et burkinabè sont sans pouvoir de décision (1) car leurs délibérations restent soumises à la volonté des gouvernements et des autres acteurs tant et si bien que les consensus que ces institutions élaborent restent souvent sans effet. Cet état de fait conforte les théories critiques du dialogue social notamment en son fondement délibératif. Dans ces conditions, le dialogue social, pour être efficace, requiert un engagement politique des différents acteurs (2).

1. Des cadres de concertation sans pouvoir de décision

Les HCDS sénégalais et burkinabè sont limités dans leurs actions parce qu'ils n'ont pas le pouvoir de décider de l'application de leurs propositions de sortie de crise ni des résolutions issues de leurs différentes délibérations. La prise de la décision devant mettre en œuvre les délibérations des HCDS reste tributaire de la volonté des gouvernements qui estiment être comptables devant les populations de l'affectation et de la gestion des ressources et rechignent à prendre les décisions exécutoires c'est-à-dire à passer à l'acte. Les exemples de situations dans lesquelles les gouvernements n'appliquent pas les résolutions et recommandations des HCDS sont légion tant pour ce qui concerne les médiations dans les crises que les propositions en matière de politiques publiques. Cette attitude des gouvernements des deux pays qui ne sentent pas toujours liés par les délibérations des HCDS, relève de la duplicité, du double-jeu, que certains conseillers de ces institutions dénoncent. Ils déplorent que les gouvernements ne les consultent que lorsque le front social s'embrase et qu'il faille « calmer les esprits » (Palm, 2019 : 4-7). Mais dès que l'orage est passé, ils font vite de nous oublier les HCDS et en viennent même à bloquer leurs activités.

Les gouvernements miment de consulter les HCDS sur des questions de politiques publiques. Mais ils passent outre leurs avis. Le refus des gouvernements de suivre les recommandations ou propositions des HCDS s'explique par le fait certains ministres voient les HCDS comme des concurrents politiques. Certains membres des gouvernements des deux pays pensaient que les HCDS seraient leurs caisses de résonance ou leurs appendices respectifs. Mais il n'en est rien été. De guère las de voir leurs attentes insatisfaites, ils choisissent de bloquer les initiatives des

deux institutions afin que les bénéfices politiques ne leur échoient pas. Cet état de fait conforte les critiques faites aux HCDS et partant, au dialogue social comme pratique.

Loïc Blondiaux (2001) voit en ces dispositifs certes, des outils ordinaires et efficaces de gestion des conflits, mais autant des moyens de maintien du statu quo social c'est à dire le maintien des pouvoirs existants. Pour cet auteur, la concertation qui se déroule dans le dialogue social est « un faux-semblant de concertation » (Blondiaux, 2001 : 89) dans la mesure où malgré sa volonté affirmée de stimuler le dialogue social, l'État continue à occuper un rôle central dans les relations sociales. Il s'ensuit que l'implication des partenaires sociaux dans le processus d'élaboration des choix publics, si elle favorise l'acceptation sociale des décisions, elle détourne ces derniers notamment les syndicats de leur « vocation contestataire initiale » (Blondiaux, 2001 : 88). L'idéologie de la « gouvernementalité » entendue comme la démocratisation de la décision par le renforcement de la citoyenneté et qui fonde le dialogue social constitue de « nouvelles ruses que l'autorité se serait découvertes » (Blondiaux, 2001 : 89).

Pour Corinne Gobin (2007 : 34) le dialogue social est « une pédagogie du consensus social » par laquelle les acteurs du monde du travail deviennent des partenaires car ils veulent tous « le "bon" fonctionnement de la société et de l'économie » (Gobin, 2007 : 35). Pareille conception déstabilise la légitimité du droit de grève et nie la notion de conflit ou de lutte des classes dans la mesure où des dissensions entre les partenaires sociaux ne proviendraient pas de visions antagonistes de ce qu'est une société mais de malentendus qu'un bon dialogue permettrait d'aplanir et de parvenir à un consensus quant à la marche à suivre (Gobin, 2007 : 35). Cette philosophie a profondément inféodé le droit social à l'idéologie néolibérale, affaiblissant du même coup l'autonomie de l'État, mais aussi celle des syndicats (Dufresne et Gobin, 2016 : 55). De la sorte, « considéré sur le plan théorico-critique, le dialogue social représente une version dégradée, sur le plan de la qualité démocratique du fonctionnement des sociétés, des relations collectives de travail. Le dialogue social théâtralise la démocratie » (Gobin, 2007 : 34-35).

Emilio Gabaglio, fort de son expérience de Secrétaire général de la Confédération européenne des syndicats (CES), confirme cette idée lorsqu'il affirme que :

« Dans cette culture du partenariat, les processus en lui-même, c'est-à-dire négocier des accords pour négocier des accords, prévaut sur le contenu des accords. Pour s'affirmer et être reconnu comme acteur central, il faut produire des accords, à la limite quels qu'ils soient. Le dialogue de façon plus générale tend à délégitimer voire criminaliser les opposants au capitalisme car ceux qui refusent, après un « bon dialogue », de s'aligner sur les positions rationnelles expliquées par les dirigeants, deviennent dangereux par leur refus de la nécessité du consensus ». (Gabaglio, 2003 :36 et sq.)

Interrogeant les acquis du dialogue social sur la base des conflits de travail au Québec, Frédéric Plamondon conclue que la quasi-disparition des grèves, loin d'être la résultante d'une industrialisation apaisée, saine et durable, est l'expression d'une mutation essentielle des rapports de travail sous-tendue par une idéologie prônant la neutralisation des forces du travail (Plamondon, 2017 : 601). Le dialogue social et le tournant partenarial qu'il inaugure annonceraient des « matins chantants du capitalisme raisonnable » (Plamondon, 2017 : 600). Le capitalisme serait débarrassé de « l'expression du conflit entre travail et capital et de

normaliser la logique de marché au détriment des enjeux sociaux collectifs » (Dufresne et Gobin, 2016 : 55). En incitant les acteurs collectifs à devenir progressivement des partenaires, le dialogue social affaiblit l'autonomie de l'État et des syndicats contraints de s'adapter à l'ordre politique dominant c'est-à-dire à l'idéologie néolibérale plutôt que d'en faire la critique (Plamondon, 2017 : 600-601). Pour le mouvement syndical, cela impliquerait souvent de mettre de côté « la volonté d'être un vecteur d'innovations sociales afin de se concentrer sur des questions financières et économiques » (Dufresne et Gobin, 2018 : 55).

Si l'on ne peut pas soutenir que les HCDS Burkina Faso et du Sénégal évoluent dans « l'illusion d'un monde devenu consensuel » (Landier, 2015 : 18 et sq.) en raison de leur relative jeunesse rendant difficile une évaluation sommative de leurs actions, il n'en demeure pas moins que cet état de fait révèle certaines limites des dispositifs participatif et délibératif à l'œuvre dans le dialogue social. Ces limites confortent les critiques formulées contre le dialogue social et attestent d'une forme de « chemin de dépendance » (Pierson, 2000) qui pèse parfois sur la pratique des acteurs en situation. Pour autant que le dialogue social tarde à produire les effets escomptés, peut-on déduire en paraphrasant Jean-Pierre Jacquier (2000 : 199-207) que le Burkina Faso et le Sénégal sont « des pays qui n'aiment pas négocier » ?

2. L'engagement politique des acteurs : condition de réussite du dialogue social

Les critiques faites au dialogue social révèlent des faiblesses imputables aux acteurs notamment les partenaires sociaux (Landier, 2015 ; Jobert, 2009). Elles ne remettent pas fondamentalement en cause la pratique comme modalité de l'action collective car, « aucune action ne s'épuise dans ses effets observables » (Savadogo, 2001 : 231). Pour nombre d'auteurs, la réussite du dialogue social est tributaire de l'engagement politique des acteurs (Manin, 1985 ; Blondiaux, 2014). Tel est le sens du propos d'Annette Jobert (2009 : 137) selon lequel, « L'avenir du dialogue social et de la démocratie sociale dépend cependant moins des règles qui l'encadrent que de la détermination des acteurs à lui donner vie et consistance ».

L'engagement politique, entendu comme « la décision du sens ou la décision qui donne sens » (Savadogo, 2001 : 24), c'est-à-dire signification et orientation à l'action, est une prise de position politique pour une cause publique et le respect de cette prise de position. Pour les acteurs du dialogue social, il consiste en un parti pris en faveur du dialogue social, à se convaincre que les institutions peuvent leur offrir un cadre et les moyens de leur épanouissement. C'est dans ce sens qu'il convient de comprendre les propos de Vincent Descombes (1979 : 17) qui, évoquant le cas de la France, note avec pertinence que, « la prise de position politique est et reste l'épreuve décisive. C'est celle qui doit révéler le sens d'une pensée ». Analysant les modalités de la réunification économique allemande à partir des relations professionnelles de travail, Olivier Giraud (1995 : 37-45) montre que le dialogue social a réussi du fait de l'engagement politique des acteurs du monde du travail. En Allemagne de l'Ouest, la longue tradition du dialogue social en faisait, « une source de démocratie » (Giraud, 1995 : 37) tandis qu'à l'Est, il était ignoré en raison de l'idéologie centraliste sur laquelle les relations de travail étaient fondées. Mais l'engagement politique des syndicats notamment à l'Est avec lesquels les citoyens entretiennent une relation très privilégiée a permis de réussir la transition de l'économie est-allemande vers le capitalisme et surmonter les difficultés pour réaliser l'unification du pays (Giraud, 1995 : 40).

En dépit des critiques qu'il formule contre la délibération à l'œuvre dans le dialogue social, Loïc Blondiaux admet que celle-ci constitue une des solutions appropriées à la persistance du désaccord moral dans les sociétés contemporaines. Dans des sociétés marquées par le pluralisme des valeurs et où il est admis en général que l'autre a de bonnes raisons de ne pas être d'accord avec soi,

« La délibération produit de l'information nouvelle. Elle rend possible l'imagination de solutions inédites et éclaire chacun sur les conséquences véritables de ses choix et de ses préférences. A minima, la délibération produirait des citoyens vertueux, contribuant à former des acteurs aux mentalités élargies. A maxima, la délibération forcerait les acteurs à se faire vertueux en les obligeant à se mettre en cohérence avec leurs discours, au risque de paraître inconséquents dans la durée ». (Blondiaux, 2001 : 85-86).

Pour les Conseillers des deux HCDS notamment les partenaires sociaux, même si leurs institutions apparaissent aux yeux de certains acteurs comme « des coquilles vides », le fait qu'elles constituent des lieux privilégiés pour leur expression est, en soi, une raison suffisante à leur existence qui prime sur toute autre considération.

Conclusion

La présente réflexion a permis de montrer que les HCDS réforment la pratique du dialogue social dans la mesure où ils vont au-delà des activités traditionnelles, classiques de discussions entre les gouvernements sénégalais et burkinabè et leurs partenaires sociaux respectifs. En effet, l'ancienne pratique du dialogue social, au Burkina Faso et au Sénégal, réduisait cette activité à la gestion des conflits et aux négociations collectives (négociations des branches collectives professionnelles, négociations d'entreprise et négociations interprofessionnelles). Celles-ci sont centrées sur la dimension conflictuelle du travail et les résultats obtenus par les différents acteurs est le fruit de rapports de forces. Avec les HCDS du Burkina Faso et du Sénégal, le champ d'action du dialogue social sont étendus et ses modifiés.

En effet, le dialogue social est davantage un processus impliquant de façon concrète les partenaires sociaux dans l'élaboration et la mise en œuvre de politiques économiques et sociales. Il est centré sur la recherche du consensus, la concertation entre les acteurs, les échanges d'informations, la consultation ; toutes choses qui permettent aux nouvelles institutions de prévenir les conflits et de les gérer avec plus d'efficacité que les anciens cadres de la pratique. Et, contrairement aux anciens cadres du dialogue social, les nouvelles institutions mènent des études, fondent leurs interventions sur de l'expertise et donc agissent en connaissance de cause. Il s'ensuit que, les décisions prises dans le cadre du dialogue social jouissent d'une grande légitimité et sont plus aisément applicables, car elles sont considérées par les parties prenantes comme reflétant leurs points de vue. En outre, ceux qui ont participé au processus d'élaboration de ces décisions sont plus enclins ou davantage intéressés à en suivre la bonne mise en œuvre. L'on peut donc voir dans les HCDS du Burkina Faso et du Sénégal, une transposition des pratiques du BIT à l'échelle de chacun de ces pays.

Certes, les HCDS du Burkina Faso et du Sénégal sont des institutions de conseil qui font des propositions aux acteurs du monde du travail et n'ont pas le pouvoir de décision publique au sens juridique du mot. Mais, l'on peut voir dans leurs actions, à la fois, un moyen de régulation

sociale, un enjeu de gouvernance politique sociale et un impératif de développement économique et social. La méthode d'approche participative à l'œuvre dans ces institutions permet non seulement d'éviter les autoritarismes dans le monde du travail en offrant aux acteurs tripartites des moyens privilégiés de résolutions des problèmes et de règlement des conflits mais elle leur permet aussi de construire ensemble les grandes orientations du monde du travail.

L'on comprend alors qu'en dépit des limites qui caractérisent les institutions du dialogue social dans leurs actions, Loïc Blondiaux invite à « prendre au sérieux » l'idéal délibératif à l'œuvre dans leur pratique. Ainsi, écrit-il :

« L'institution de la participation démocratique n'aboutit pas nécessairement à l'éradication des conflits et à la production d'un consensus sous l'égide d'une autorité politique organisatrice. Les dispositifs contemporains de participation et de délibération sont toujours le lieu d'une tension entre la recherche d'un consensus et l'expression d'une critique, qui pourra prendre d'autant plus facilement appui sur les principes dont la procédure se réclame que les règles du jeu seront claires et défendues par une autorité indépendante. Le caractère démocratique de ces nouvelles institutions de la démocratie tient précisément à l'impossibilité que l'une de ces logiques puisse l'emporter sur l'autre ». (Blondiaux, 2008 : 146).

Le présent article a permis de comprendre la complexité la fabrique de l'action publique en montrant la complémentarité des approches de celle-ci. L'analyse des instruments et des mécanismes de transfert des politiques publiques qui est au cœur de la présente réflexion, a permis de synthétiser la pluralité des approches à l'œuvre dans la réforme du dialogue social et montrer que les processus de changement ne sont pas linéaires mais interdépendants. En effet, si l'émergence du syntagme dialogue social qui précise son essence et la pratique qui en découle, procède de l'eupéanisation des normes internationales, leur internationalisation par les Etats de l'UEMOA dénote de la sociologie de la diffusion en tant qu'approche exogène, interpersonnelle et séquentielle du changement. Par ailleurs, la création des nouvelles institutions obtenue grâce aux pressions exercées par les différents acteurs, est le résultat d'un processus d'apprentissage par lequel, les acteurs nationaux se sont approprié les normes et les modèles internationaux. Enfin, les similarités constatées entre les deux institutions traduit un « isomorphisme », c'est-à-dire « un processus de changement qui intervient sous contrainte de légitimation et qui incite une institution à ressembler à une autre en raison de la similarité de leurs environnements » (Dumoulin et Saurugger, 2010 : 12). Cet isomorphisme confirme la prégnance de l'institutionnalisme sociologique dans la réforme du dialogue social. Il s'ensuit que la réflexion sur la réforme du dialogue social demeure un chantier ouvert.

Références bibliographiques

- BADIE Bertrand et HERMET Guy, 2001, *La politique comparée*, Paris, Armand Colin collection Dalloz.
- BIETRY Franck, 2017, *Les partenaires sociaux : quelle stratégie pour quel dialogue social ?* Paris, aux éditions EMS.
- BOURDIEU Pierre, 2004, « Si le monde social m'est supportable, c'est que je peux m'en indigner », *Entretiens avec Antoine Spire, assisté de Pascale Casanova et Miguel Benassayag*, Paris, aux éditions de l'Aube.
- BULMER Simon et DOLOWITZ David P., HUMPHREYS Peter et al., 2007, *Policy Transfer in EU Governance: Regulating The Utilities*, Londres /New York, Routledge.
- CHAUCHARD Jean-Louis, 2004, *Réussir le dialogue social*, Paris, aux éditions de l'Organisation.
- CISSÉ Mamadou, DIOH Adrien, 2004, *Le Dialogue Social au Sénégal. Etude Nationale Programme du BIT pour la promotion du dialogue social en Afrique francophone*, Dakar, Sénégal, Première édition, Publication du Bureau international du travail, Code ISBN : 9222149610- 9789222149612
- DESCOMBES Vincent, 1979, *Le même et l'autre*, Paris, Minuit.
- DOGAN Mattei et PELASSY Dominique, 1982, *Sociologie politique comparative. Problèmes et perspectives*, Paris, Économica.
- DURANT Pascal, (sous la dir.), 2007, *Les nouveaux mots du pouvoir*, Bruxelles, Aden.
- GABAGLIO Emilio, 2003, *Qu'est-ce la Conférence européenne des syndicats ?* Paris, L'Archipel.
- GAZIBO Mamadou et JENSEN Jane, 2004, *La politique comparée. Fondements, enjeux et approches théoriques*, Presses universitaires de Montréal, Collection Paramètres.
- JOBERT Annette, (sous dir.), 2009, *Les nouveaux cadres du dialogue social : Europe et territoires*, Bruxelles, P.I.E., Peter Lang.
- LANDIER Hubert, 2015, *Le dialogue social. Une urgence pour l'entreprise*, Paris, L'Harmattan.
- LASCOURMES Pierre et LE GALES Patrick (dir.), 2004, *Gouverner par les instruments*, Paris, Presses de Sciences Po.
- OIT, 2013, *Le dialogue social tripartite au niveau national : Guide de l'OIT pour une meilleure gouvernance*, Genève, ISBN : 978-92-2-227996-8 (Print)/ 978-92-2-227997-5 (Web PDF)/ 978-92-2-227998-2 (CD-ROM)

- OUMAROU Moussa, 2007, *Le dialogue social dans l'administration publique des pays Membres de l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA)*, Genève, Bureau international du Travail, ISBN 978-92-2-219688-3 (print)/ 978-92-2-219689-0 (web pdf).
- PIERSON Paul, 2000, « *Path Dependence, Increasing Returns, and Political Science* », In *American Political Science Review*, 94 (2), pp.251-267.
- POWELL Walter. W., DIMAGGIO Paul John (eds), 1991, *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press.
- ROGERS Everett M., 1995, *The Diffusion of Innovations*, New York, Free Press, (5ème édition) [(1^{ère} édition 1962)]
- SAVADOGO Mahamadé, 2001, *Philosophie et existence*, Paris, L'Harmattan, 2001.
- SAVADOGO Mahamadé, 2002, *La parole et la cité. Essais de philosophie politique*, Paris, L'Harmattan.
- SEILER Daniel Louis, 1982, *La politique comparée*, Paris, Armand Colin/U.
- SELLIER Éric, 2003, *Le dialogue social, un élément de la performance de l'entreprise*, Cahier du CERGOR, Université Paris 1 panthéon Sorbonne.
- SEN Amartya, 2005, *La démocratie des autres*, Paris, Payot et Rivages.
- UTZ Arthur, 1960, *Ethique sociale*, tome I, Editions universitaires de Fribourg, (Suisse).
- WEBER Max, 1995, *Economie et société /I. Les catégories de la sociologie*, Paris, Plon, [1971], Presses Pocket.
- APTER David Ernest, 1991, « Regard neuf sur l'institutionnalisme », in *Revue Internationale de Sciences sociales*, n°129. pp. 493-513.
- BLONDIAUX Loïc, 2001, « La délibération, norme de l'action publique contemporaine ? », in *C.E.R.A.S. « Revue Projet »*, 4 n° 268, pp.81-90.
- BLONDIAUX Loïc, 2005, « L'Idée de démocratie participative : enjeux, impensés et questions récurrentes », in Marie-Hélène Bacqué et al., (2005), *Gestion de proximité et démocratie participative*, Paris, La Découverte, collection « Recherches », pp-119-137.
- BLONDIAUX Loïc, 2008, « Démocratie délibérative vs. Démocratie agonistique ? Le statut du conflit dans les théories et les pratiques de participation contemporaines », in *Presses de Sciences Po, collection, Raisons politiques*, n°30, pp.131-147.
- BOMBER Elizabeth et PETERSON John, 2000, « *Policy Transfer and Europeanization: Passing the Heineken Test?* », in *Queen's Papers on Europeanisation*, 2 from Queens University Belfast pp.39-51.

- BULMER Simon et PADGETT Stephen, 2007, « *Policy Transfer in the European Union : An Institutional Perspective* », in *British Journal of Political Science*, vol. 35, n°1, pp.103-126.
- DEH Yéro, 2013, Etude sur les crises sociales au sein de l'UEMOA : Synthèse –Rapport final, Novembre 2013, in <https://www.bing.com/search?pglt=41&q>
- DOLOWITZ David P. et MARSH David, 2000, « *Learning from Abroad: The Role of Policy Transfer in Contemporary Policy-Making* », *Governance*, 13 (1), pp.5-23.
- DUFRESNE Anne et GOBIN Corinne, 2016, « Le dialogue social européen ou la déconstruction du droit social et la transformation des relations professionnelles », In LAPOINTE Paul-André (dir.), 2016, *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme, Perspectives historiques et internationales*, Québec, Presses de l'université Laval, pp.23-63.
- DUMOULIN Laurence et SAURUGGER Sabine, 2010, « *Les Policy transfer Studies : analyse critique et perspectives* », Paris, *Presses de Sciences Po*, « *Critique internationale* », 2010/3 N° 48, pp.9-24.
- GIRAUD Olivier, 1995, « Dialogue social et réunification allemande », in *Mots*, n°42, mars 1995. Nouveau discours à l'est, pp.37-45.
- GOBIN Corinne, 2007, « Dialogue social », In *Quadermi : Nouveaux mots du pouvoir* n°63, pp.32-36.
- HCDS-Burkina, 2021, « Trois années de tripartisme », *Rapport général*. <https://www.hcds.gov.bf>
- HCDS-Sénégal, 2016, « Rapport sur l'état du dialogue social », publication du HCDS, in [hcds.sn https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/Rapports](https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/Rapports)
- HCDS-Sénégal, 2016, « Rapport, 2017, 2018 et 2019 sur l'état du dialogue social au Sénégal » [nhttps://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/Rapports](https://www.travail.gouv.sn/sites/default/files/PUBLICATIONS/Rapports)
- IAN Davies et SY Mohamadou, 2010, *Évaluation indépendante finale du Programme de promotion du dialogue social en Afrique*, Phase III.
- JACQUIER Jean-Paul, 2000, « Un pays qui n'aime pas négociation ? », In THUDEROZ Christian, GIRAUD- ANNIE Heraud (sous dir.), *La négociation sociale*, Paris, CNRS Éditions, coll. « Sociologie », pp.199-207.
- JOBERT Annette, 2009, « Vers un renouveau du dialogue social en France » ? *Aux éditions Esprit*, n°01, pp.125-137.
- KONE Zobila et SOULAMA Timothée Touwendé, 2015, Etude sur la mise en place d'un cadre de dialogue social au sein de l'UEMOA, *Publication de l'UEMOA*, décembre 2015.

- LAROSE Christian, 2008, « Quand va-t-on sortir de l'impasse du dialogue social ? », In *Droit social*, n°1, pp.125-137.
- LASCOURMES Pierre et Le BOURHIS Jean Pierre, 1998, « Le bien commun comme construit territorial. Identité d'action et procédure », In *Politix*, vol. 11, n°42, pp.37-66.
- LOADA Augustin, 1999, « Réflexions sur la société civile en Afrique : le Burkina de l'après-Zongo », In *Politique africaine*, 1999-4, n° 76, pp.136-151.
- MEYER John. W. et ROWAN Brian, 1991, « *Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony* », In W. W. POWELL et P. J. DIMAGGIO (eds), *The New Institutionalism in Organizational Analysis*, Chicago, University of Chicago Press, 1991, pp.41-62.
- OIT -BIT, 2018, « Dialogue social et tripartisme. Discussion récurrente sur l'objectif stratégique du dialogue social et du tripartisme, au titre du suivi de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008 ». Rapport VI de la VI^{ème} question à l'ordre du jour de la 107^{ème} session 2018, ISBN 978-92-2-231214-6 (imprimé) www.ilo.org [site consulté le 18 novembre 2018 à 16 heures].
- PALM Domba Jean-Marc, 2019, « Notre rôle est de calmer les esprits », in *Le Sidwaya, quotidien d'informations générales du Burkina Faso*, n°8942 du 19 au 21 juillet 2019, pp.4-7.
- PLAMONDON Frédéric, 2017, Compte rendu de [Dialogue social, relations du travail et syndicalisme : perspectives historiques et internationales, Dirigé par Paul-André Lapointe (2016) Presses de l'Université Laval, Québec, 313 pages. ISBN : 978-27637-3243-5], In *Relations industrielles*, vol. 72, n°3, pp.599-601. <https://doi.org/10.7202/1041100ar>
- RADAELLI Claudio Maria, 2001, « *The Domestic Impact of European Public Policy: Notes on Concepts, Methods and the Challenge of Empirical Research* », In *Politique européenne*, vol. 5, n°1, pp.107-142.
- SANDWIDI Kourita, « Syndicalisme et pouvoir politique : de la répression à la renaissance », in OTAYEK René, et al., 1996, *Le Burkina entre révolution et démocratie*, Paris, Karthala.
- SARDAN de Jean-Pierre Olivier, 1995, « La politique du terrain », journals.openedition.org Enquête [En ligne], 1 | 1995, mis en ligne le 10 juillet 2013, URL : <http://journals.openedition.org/enquete/263>. [Site consulté le 01 octobre 2019].
- SARTORI Giovanni, 1994, « Bien comparer, mal comparer », *Revue Internationale de politique comparée*, vol. n°1, pp.19-36.
- SCHREGLE Johannes, 1974, *Labour Relations in The Public Sector, International Labour Review*. Vol. 110/ 5, Oxford, pp.381-404.

- SEN Kumar Amartya, 2005, « Pourquoi la liberté n'est pas une invention de l'Occident ? » in *Revue Politique et Sociétés*, n°24 (2-3), pp.211-213.
- SOULAMA Tiékoura Timothée, 2014, « L'état du dialogue social et la prévention des crises sociales au Burkina Faso », *Rapport final*, multi graphie
- STRANG David et MEYER John W., 1993, « *Institutional Conditions for Diffusion* », In *Theory and Society*, 22 (4), pp.487-511.
- UEMOA (CTDS), 2015, *Rapport sur l'évolution du dialogue social et la mise en œuvre du plan d'actions de Ouagadougou sur les administrations du travail des pays membres de l'UEMOA*.
- UEMOA, 2013, « Déclaration sur les crises sociales dans les Pays de l'UEMOA », *Publications de l'UEMOA*.
- UEMOA, 2009, Acte additionnel n°02/2009/CCEG/UEMOA/ du 17 mars 2009 portant création et fonctionnement du Conseil du Travail et du dialogue social (CTDS) de l'UEMOA
- ZAKANE Vincent, « Message de Monsieur le Ministre de la Fonction Publique, du Travail et de la Sécurité Sociale à l'occasion du 1^{er} mai 2014 », in *Le Pays. Quotidien Burkinabè d'informations générales*, n° 7574 du Mercredi 30 avril, pp.4-6.