

**INDICATEURS DE PERFORMANCE EN CONFORMITE SOCIALE
MAROCAINE ENTRE EXIGENCES INSTITUTIONNELLES ET
PRATIQUES EN VIGUEUR :**

**CAS DES CONDITIONS DE SANTE ET DE SECURITE AU TRAVAIL
DES P.M.E. /P.M.I**

Par

Achraf ANGGAY

Phd Student at Doctoral School Law Economics Management and Sustainable Development, Research Team Logistics Management Governance and Applied Economics at Department of Economics and Management at Faculty of Legal, Economic and Social Sciences of Tetouan, Abdelmalek Essaâdi - Morocco.

&

M'hamed HAMICHE

University professor at Department of Economics and Management, Research Team Logistics Management Governance and Applied Economics Faculty of Legal, Economic and Social Sciences of Tetouan, Abdelmalek Essaâdi University- Morocco.

RÉSUMÉ :

L'entreprise marocaine se trouve aujourd'hui devant un défi majeur. La tendance accrue vers la libéralisation des échanges, l'ouverture des marchés, et la concurrence de plus en plus acharnée, l'exigent de viser et de parvenir à un niveau de performance des plus soutenus et affirmés. En revanche, la performance requise dans ce cadre ne peut en aucun cas se limiter juste aux résultats économiques, mais elle doit impérativement comprendre l'ensemble des aspects managériaux, notamment le Social.

Les entreprises œuvrant au Maroc, sont incitées plus que jamais à se réconcilier avec leur composante sociale, il s'agit là, d'une prémisse et d'un nouveau credo pour les entreprises marocaines. Le tout premier pas dans ce chemin, est de veiller à appliquer la

réglementation sociale en vigueur dans un cadre participatif, attractif et non répressif entre les partenaires sociaux : syndicats/salariés, employeurs et gouvernement.

D'après les statistiques élaborées par l'Etat, peu d'entreprises, notamment les P.M.E. /P.M.I., respectent les dispositions de la législation sociale, autrement dit, peu d'entreprises sont conformes socialement. D'autant, des exigences internationales stipulent ces entreprises à respecter les normes internationales.

Alors, la question centrale qui se pose est la suivante : Quelles est le degré de la performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I au Maroc ?

Pour répondre à cette question, nous allons mesurer le degré de performance en conformité sociale des P.M.E. /P.M.I. du secteur formel en se limitant à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima via des indicateurs que nous nommerons : les indicateurs de performance en conformité sociale, en se basant sur la législation sociale marocaine et les différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc. Sachant que la législation sociale marocaine est basée sur ces différentes normes.

Nous limiterons notre étude sur la présentation de l'indicateur de performance qui mesure le degré et le niveau de **conformité sociale du respect des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail** dans l'entreprise.

MOTS CLÉS :

Performance ; Conformité Sociale Marocaine ; Conditions de Santé et de Sécurité au Travail ; P.M.E. /P.M.I. ; Région Tanger-Tétouan-El Hoceima.

Performance Indicators in Moroccan Social Compliance between Institutional Requirements and Current Practices: Case of Labour Health and Security Conditions for Small and Medium Enterprises / Small and Medium Industries

ABSTRACT:

The Moroccan company is today facing a major challenge. The increased trend towards trade liberalization, opening up of markets, and increasingly fierce competition, require it to aim for and achieve a level of sustained and assertive performance. On the other hand, the required performance in this context cannot in any case be limited just to the economic results, but it must imperatively include all the managerial aspects, in particular the Social one.

Companies working in Morocco, are more than ever encouraged to reconcile with their social component, this is a premise and a new credo for Moroccan companies. The first step in this path is to ensure that social regulations are enforced in a participatory, attractive and non-repressive framework between the social partners: labour unions / employees, employers and the government.

According to the statistics compiled by the State, few companies, in particular Small and Medium Enterprises (SMEs) / Small and Medium Industries (SMIs), respect the provisions of the social legislation, in other words, few companies are socially compliant.

Even more, international requirements stipulate that these companies comply with international standards.

So, the central question that arises is: What is the degree of social compliance performance of SMEs / SMIs in Morocco?

To answer this question, we will measure the degree of social compliance performance of SMEs / SMIs in the formal sector by limiting themselves to the Tangier-Tetuan-El Hoceima region through indicators that we will name: performance indicators in social compliance, in based on Moroccan social legislation and the various national and international labour standards ratified by Morocco. Knowing that Moroccan social legislation is based on these different standards.

We limit our study to the presentation of the performance indicator, which measures the degree and level of **social compliance for respect the labour health and security conditions in the enterprise.**

KEYWORDS:

Performance; Moroccan Social Compliance; Labour Health and Security Conditions, Small and Medium Enterprises / Small and Medium Industries; Tangier-Tetuan-El Hoceima Region.

Introduction

Les irrégularités en matière de violation de la législation sociale sont très courantes. En effet, plusieurs infractions sont commises par les entreprises marocaines envers la législation sociale : le non-respect du salaire minimum interprofessionnel garanti, la non-déclaration des salariés à la sécurité sociale, le non-paiement des heures supplémentaires, l'absence du règlement intérieur, les licenciements abusifs envers les salariés, le non-respect des normes de santé et de sécurité... Ce sont là quelques irrégularités que l'on retrouve souvent dans les entreprises marocaines. Pourtant, depuis l'entrée en vigueur du code du travail il y a plus de quinze (15) ans, différentes initiatives ont été menées par les pouvoirs publics et par les organisations professionnelles pour favoriser la mise en conformité sociale¹ des entreprises marocaines. Celle-ci suppose que l'entreprise se doive de respecter les dispositions légales relatives aux droits humains, la liberté syndicale, le dialogue social, la durée du travail, le salaire, le droit à la formation continue, à la couverture sociale et à la protection de la maternité ainsi que d'autres aspects plus généraux comme l'engagement sociétal, la protection de l'environnement... Dans la réalité, des décisions intéressantes ont été prises par l'Etat ou les organisations patronales mais, sur le terrain, il y a encore du travail à faire ; Le discours colle peu à la réalité (Habriche, 2016a).

Si nous sommes arrivés à cette situation, c'est parce que beaucoup d'entreprises se désintéressent envers cette conformité et qu'elle ne représente pas à leurs yeux grand-chose. Pour eux, le salarié est considéré comme une variable d'ajustement que l'on gère à sa guise pour garantir la rentabilité (Habriche, 2016a).

Aujourd'hui, la reconnaissance des ressources humaines comme sources de création de valeur et d'avantage concurrentiel a donné lieu à une prise en compte croissante des indicateurs sociaux dans les modèles de contrôle de gestion. De même, avec l'émergence des concepts de responsabilité sociale et sociétale de l'entreprise et de développement durable, les entreprises sont aujourd'hui amenées à produire des indicateurs sur leur gestion sociale tels que les outils du Système d'Information de la Gestion des Ressources Humaines², dans le but est d'améliorer leur performance en la matière.

Ce système d'information informatisée est considéré comme un excellent outil pour bien piloter la gestion des ressources humaines de l'entreprise est cela par le biais du contrôle de la gestion sociale et par l'audit social.

Sur la base de l'audit de conformité sociale de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc³, nous avons

¹ Selon le dictionnaire « LAROUSSE », le mot « **conformité** » se réfère à la « *caractéristique du comportement d'un individu ou d'un sous-groupe lorsque ce comportement est déterminé par la règle du groupe ou par une autorité* ».

Le mot « **conformité Sociale** », désigne ainsi l'accord et la concordance avec le comportement exigé par la réglementation sociale.

Le mot « **réglementation sociale** » désigne « *L'ensemble des règles en relation avec le travail. Une branche du droit privé interne, et un corpus législatif qui définit les droits et devoirs des salariés et des employeurs sur le lieu de travail* ».

² Le Système d'Information de Gestion des Ressources Humaines ou « Human Resource Management Systems » ou « Human Resource Information Systems » ou « Human Resource Technology » ou encore, « Human Resource modules » est une interface entre la Gestion des Ressources Humaines (G.R.H.) et les Technologies de l'Information et de la Communication (T.I.C.).

³ La législation sociale marocaine est constituée par le Droit de Travail et le Droit de Sécurité Sociale. Le Maroc a ratifié avec l'Organisation Internationale de Travail (O.I.T.) des conventions internationales de

pu dégager un tel indicateur de performance que nous nommerons : l'indicateur de performance en conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail. Cet indicateur a une relation étroite au degré d'applicabilité de la législation sociale marocaine et des différentes normes nationales et internationales de travail ratifiées par le Maroc, au niveau des conditions de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise.

1. Revue de littérature

Il est nécessaire, avant d'exposer les principaux résultats attendus de notre recherche, de préciser d'abord la signification que nous attachons aux termes clés utilisés dans l'article. La première notion qu'il convient de définir est celle des **P.M.E. /P.M.I.** .

Il n'existe pas à l'heure actuelle un consensus entre les chercheurs dans la distinction entre une P.M.E. et une entreprise de grande taille. En effet, une définition standard et universelle de la P.M.E. a fait l'objet de nombreuses tentatives et recherches mais a été néanmoins rapidement abandonnée au profit des définitions propres à chaque pays (**Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières au Maroc, 2011**).

Selon la littérature, il n'y a pas une définition universelle de P.M.E. En effet, cette dernière diffère selon les pays et tient compte généralement des effectifs, du montant du chiffre d'affaires et/ ou de la valeur des actifs du bilan, parce que ces informations sont faciles à recueillir. La variable la plus utilisée est le nombre de salariés.

Les P.M.E. sont des entreprises dont la taille est définie à partir du nombre de salariés, du chiffre d'affaires et de l'actif du bilan qui ne dépassent pas certaines limites. Les définitions diffèrent selon les pays.

Le deuxième concept qui mérite ici une attention particulière est celui de la **performance**. En effet, La performance est un concept qui a aujourd'hui envahi l'ensemble des dimensions de la vie de l'entreprise. Même si la performance financière demeure la plus influente et la plus fédératrice (*Kaplan & Norton, 1996 cité par Zian, 2013*), d'autres dimensions viennent s'agencer autour : la sécurité, la fiabilité, la responsabilité sociétale ou l'image sont autant d'axes d'évaluation des performances organisationnelles non réductibles à l'évaluation financière (**Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques en France, 2015**).

Par conséquent, la performance est considérée comme un concept multidimensionnel recourant à des tableaux de bords où de multiples indicateurs de natures diverses peuvent se côtoyer (**Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques en France, 2015**).

Pour **Marchesnay (1991 cité par Zian, 2013) et Zian (2013)**, la performance de l'entreprise peut se définir comme le degré de réalisation du but recherché. L'analyse des buts fait apparaître trois (3) mesures de la performance :

- L'efficacité : le résultat obtenu par rapport au niveau du but recherché ;
- L'efficience : le résultat obtenu par rapport aux moyens mis en œuvre ;
- L'effectivité : le niveau de satisfaction obtenu par rapport au résultat obtenu.

Bourguignon (2000 cité par Zian, 2013) et Zian (2013) définissent la performance «comme la réalisation des objectifs organisationnels, quelles que soient la nature et la variété de ces objectifs. Cette réalisation peut se comprendre au sens strict (résultat, aboutissement) ou au sens large du processus qui mène au résultat (action)....».

travail. Il a ratifié aussi avec de l'Organisation Arabe du Travail des conventions arabes de travail. Le Maroc a permis d'élaborer des normes nationales traitant le management de l'entreprise dans ses aspects liés au travail.

Dans notre étude, le type de performance qui nous focalisons **est ce de la performance sociale de l'entreprise**. Nous pouvons dire que la performance sociale de l'entreprise est la mise en pratique efficace de la mission sociale de l'entreprise en accord avec des valeurs sociales.

Le terme fait ainsi référence à la mise en œuvre de la Responsabilité Sociale des Entreprises (R.S.E.). Elle vise à apprécier le comportement social des différentes catégories des personnels ou des ressources humaines de l'entreprise (cadres, encadrants, dirigeants, salariés...). Elle permet également d'évaluer leurs performances et de trouver des facteurs d'amélioration compatibles avec la performance à atteindre par l'entreprise.

La performance sociale sert à évaluer le bien-être du personnel dans l'entreprise et s'inscrit dans une optique de développement durable. L'amélioration de ce bien-être passe par la résolution des problèmes existants au sein de l'entreprise (l'absentéisme, les arrêts de maladies, le stress, les problèmes relationnels, le harcèlement moral...).

Finalement, le troisième concept qui mérite aussi une attention particulière est celui de la **conformité sociale**. En effet, la notion de conformité sociale renvoie à celle du respect, par l'entreprise, des conditions de travail et d'emploi définies par la réglementation sociale. Elle permet à l'entreprise d'offrir à ses membres un cadre de travail valorisant, où priment la confiance, l'équité, l'égalité des chances et le respect de la dignité et des droits de chacun. En des termes plus concrets, la conformité sociale engage l'entreprise à respecter les dispositions légales relatives aux libertés syndicales, au dialogue social, à la durée du travail, au salaire, au droit à la formation continue, à la couverture sociale et à la protection de la maternité, de l'enfance et des handicapés..... Elle signifie également que l'entreprise s'interdit toute discrimination vis-à-vis de ses salariés, en rapport avec la filiation, la couleur, le sexe, le handicap physique, la situation matrimoniale, la croyance, l'opinion politique, l'appartenance syndicale, la nationalité, le milieu social.... Ce principe de non-discrimination implique l'égalité en matière de recrutement, de salaires, de formation professionnelle, de promotion, de bénéfice des avantages sociaux, de mesures disciplinaires.... Une entreprise qui opte pour la conformité sociale se doit de bannir tout recours au travail forcé ou obligatoire (Habriche, 2016b).

2. Présentation de l'étude empirique et de la méthodologie d'approche

L'objectif de la présente partie consiste à présenter l'étude empirique et la méthodologie d'approche de la recherche. Pour ce faire, nous commençons par la pré-enquête (2.1). La phase suivante sera la préparation de l'enquête (2.2) ; c'est là que nous allons élaborer le questionnaire. Enfin, l'enquête sur le terrain (2.3) ; c'est là que nous allons envoyer le questionnaire aux enquêtés, ou bien, les enquêter face à face.

2.1. Pré-enquête

Avant d'impliquer au terrain de recherche, il faudrait préalablement achever une étape avant-enquête, c'est ce que nous allons l'appeler la pré-enquête. C'est dans cette étape que nous allons, premièrement, construire la problématique et dégager les objectifs de notre recherche (2.1.1), deuxièmement, présenter la démarche de la recherche et les méthodes adoptées (2.1.2) et troisièmement, choisir le sous-échantillon de l'enquête en limitant sa taille (2.1.3).

2.1.1. Constitution de la problématique et dégagement des objectifs de la recherche

Nous allons construire la problématique et les objectifs de notre recherche. En effet, nous allons :

- Montrer l'importance du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. marocaines (2.1.1.1) ;
- Etablir la question centrale de la recherche en dégageant la problématique de la recherche, due par le faible degré du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. (2.1.1.2) ;
- Définir le terrain de recherche et ses éléments (2.1.1.3).

2.1.1.1 Pertinence sociale et économique de la recherche

Cette pertinence se traduit par l'importance du respect de la conformité sociale par les P.M.E. /P.M.I. marocaine.

L'accélération du processus de respect de la conformité sociale par les P.M.E./P.M.I. marocaine favorisera l'investissement et l'emploi au pays, sans oublier aussi que l'instauration d'une paix sociale par les partenaires sociaux constituera l'une des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement au pays. Cet investissement permettra de fournir de l'emploi aux larges franges de la jeunesse marocaine.

Conscient des bienfaits de l'écoute, de la concertation et du dialogue concernant la modernisation de l'espace des relations sociales au sein de l'entreprise et dans le domaine du travail, cela servira l'investissement et la production afin de parvenir à une économie forte capable de concurrence et de faire face aux défis de la mondialisation et d'accompagner la mise à niveau économique et sociale.

2.1.1.2 Etablissement de la question centrale de la recherche

Le tissu productif marocain reste largement dominé par les P.M.E. /P.M.I. qui, dans la plupart des cas, revêtent un caractère familial. Le profil type d'une bonne majorité des managers de ces types d'entreprises est celui d'une personne qui montre une grande frilosité vis-à-vis du respect de la conformité sociale (Habriche, 2016b).

Des centaines de milliers d'irrégularités en matière de conformité sociale commises par les P.M.E. /P.M.I. sont constamment relevées par les services de l'inspection du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle. Si nous sommes arrivés à cette situation, c'est parce que beaucoup des employeurs se désintéressent de cette conformité qui ne représente pas à leurs yeux grand-chose. Pour eux, le salarié est considéré comme une variable d'ajustement que l'on gère à sa guise pour garantir la rentabilité.

Pour diminuer, voire, éliminer ces irrégularités, les P.M.E. /P.M.I. sont appelés à augmenter le degré de leurs respects de la conformité sociale. En effet, aujourd'hui, les entreprises sont amenées à produire des indicateurs sur leur gestion sociale afin d'améliorer leur performance en la matière. Parmi ces indicateurs, nous présentons pour la première fois des indicateurs que nous nommerons **les indicateurs de performances en conformité sociale**. Nous limitons notre étude sur l'indicateur de performance qui mesure le degré et le niveau de conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail dans l'entreprise. Nous pouvons considérer cet indicateur comme un outil important pour mesurer les niveaux d'applicabilité de la conformité sociale au sein de l'entreprise dans le respect des règles relatives aux conditions de santé et de sécurité au travail vis-à-vis ses salariés, et donc,

l'augmentation du niveau de cet indicateur implique la diminution, voire, l'élimination, d'une manière directe ou indirecte, les obstacles ralentissant le développement de l'économie nationale dans son angle social.

• **Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail :**

Si nous désignons :

- L'indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail par : IC_{CSST} ;
- La somme par : le symbole \sum ;
- A : \sum Des éléments **CONFORMES** correspondants au respect des conditions de santé et de sécurité au travail d'une entreprise X ;
- B : \sum Des éléments **ASSUJETIS** correspondants au respect des conditions de santé et de sécurité au travail d'une entreprise X ;

Alors :

$$IC_{CSST} = A / B$$

Sachant que :

Les éléments ASSUJETIS	Désignent tous les éléments que doit respecter l'entreprise X suivant la législation sociale. Ils sont constitués par les éléments CONFORMES et les éléments NON CONFORMES .
Les éléments NON ASSUJETIS	Désigne tous les éléments qui ne concernent pas l'entreprise X suivant la législation sociale.
Les éléments CONFORMES	Désignent tous les éléments respectés par l'entreprise X d'après les éléments assujettis par la législation sociale.
Les éléments NON CONFORMES	Désignent tous les éléments non respectés par l'entreprise X d'après les éléments assujettis par la législation sociale.

Et que :

Un élément, soit assujetti ou non, est désigné par le nombre « 1 ».

Et que :

L'indicateur correspondant est calculé selon les éléments cités ci-dessous au tableau suivant⁴ :

⁴Ces indicateurs sont calculés selon les dispositions de la législation sociale marocaine (*Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail*), et selon ses textes d'application (Décrets du Chef de Gouvernement et Décisions du Ministre chargé de l'Emploi et de Travail complétant le *Dahir n° 1-03-94*).

	Eléments	Assujettis		Non Assujettis
		Conformes	Non Conformes	
Service médical du travail	Existence			
	Fonctionnement			
	Respect des modalités d'organisation de service			
	Respect des modalités du personnel de service			
Conditions de santé au travail	Propreté des locaux			
	Ventilation			
	Aération			
	Chauffage			
	Conditionnement d'air			
	Installations sanitaires			
	Vestiaires			
	Douches			
	Toilettes			
	salle de repos			
	Réfectoire			
	salle d'allaitement			
	Eau potable			
	Vibrations			
	Mouvement pour la manutention			
	Atmosphère des locaux du travail protégée contre les émanations provenant des égouts			
	Matériel du premier secours			
	Hébergement des salariés			
Conditions de sécurité au travail	Utilisation d'engins mobiles			
	Utilisation des machines dangereuses			

	Utilisation des appareils de levage				
	Utilisation des explosifs				
	Manipulation des produits chimiques				
	Utilisation des Produits inflammables				
	Travail en hauteur				
	Travail sous terrain				
	Risques d'électrocution				
	Dégagement de voie de circulation				
	Existence des extincteurs				
Mesures de prévention	Prévention Collective	Etat de l'Installation électrique			
		Installation électrique vérifiée par un organisme agréé			
		Largeur des issues de secours			
		Nombre des issues de secours			
		Ouverture des issues de secours vers l'extérieur			
		Signalisation liée aux Issues de secours			
		Eclairage de sécurité pour l'évacuation			
		Dégagements libres des voix d'évacuation			
		Fenêtres avec grilles s'ouvrent de l'intérieur			
		Système de détection d'incendie			
		Extincteurs Facilement accessibles			
		Extincteurs Vérifié par un organisme vérificateur			
		Produits inflammables entreposés dans des récipients incassables et hermétiques			
		Produits inflammables éloignés de tout foyer			

		ou flamme ou appareil pouvant produire des étincelles			
		Bouteilles de gaz comprimés dissous placées sur chariot ou immobilisées			
		Protection Courroies des Machines			
		Machines Poulies des Machines			
		Dispositifs d'arrêt des Machines			
		Equipements de sécurité opérationnels des Machines			
		Distance entre les machines respectée			
		Récipients des produits chimiques			
		Etiquetage des produits chimiques			
		Stockage des produits chimiques en lieu sûr et loin des postes de travail			
		Rampes d'escaliers			
		Echafaudages avec garde-corps			
		Echelles Disposées de façon à ne pas glisser ou basculer			
		Echelles Hauteur ne dépasse pas 5 mètres			
		Echelles Solides			
		Conditions des travaux souterrains (puits, trappes et ouvertures de descentes clôturées)			
		Formation des secouristes			
		Formation sur le maniement des extincteurs			
	Prévention Individuelle	Protection des yeux			
		Protection du visage			
		Protection de la tête			
		Protection des mains			
		Protection des pieds			

		Protection respiratoire			
		Protection auditive			
		Vêtements de protection adaptés au type de risque			
		Protection contre les chutes de hauteur			
Σ des éléments CONFORMES :			Y ₁		
Σ des éléments NON CONFORMES :				Y ₂	
Σ des éléments ASSUJETIS :			Y ₁ +Y ₂		
Σ des éléments NON ASSUJETIS :					Y ₃

Donc :

$$IC_{CSST} = Y_1 / (Y_1 + Y_2)$$

2.1.1.3 Terrain et éléments de recherche

La population ciblée, ou bien le terrain de recherche, serait les P.M.E. / P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima, cela en raison d'une part, que les P.M.E./ P.M.I. contribuent largement à la croissance économique du pays en raison qu'elles présentent aux environs 95% du tissu économique marocain et occupant plus de la moitié des salariés du secteur privé (*Zian, 2013, p.67, pp.75-77, pp.164-182*), et d'autre part, vu l'insuffisance des moyens financiers et logistiques pour réaliser l'enquête sur l'ensemble du territoire marocain ou sur d'autres régions, nous nous sommes basés sur un échantillon par convenance présenté par la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima.

Il s'agit de préciser que même un échantillon par convenance réduit généralement la crédibilité de l'étude par rapport à sa population-mère, mais dans notre étude de cas et d'une manière non officiel, cet échantillon (P.M.E. / P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-Al Hoceima) ne réduira pas le niveau de cette crédibilité par rapport à sa population mère (P.M.E. / P.M.I. au Maroc) puisqu'il n'existe pas des particularités spéciales propres à la région en question (culturelles, mentales, avantages...) par rapport au Maroc.

L'élément à rechercher sera étudier le niveau de la conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail de la population cible via l'indicateur de performance en conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.

2.1.2. Choix et présentation de la démarche de recherche et les méthodes de recherche adoptées

Dans notre démarche de la recherche, nous allons opter pour la méthode **inductive**. Par définition, cette méthode est basée sur une approche empirique tirée par des faits réels. Elle comprend deux (2) étapes essentielles, à savoir :

- Une première étape d'enquête ou d'observation des phénomènes : Cette étape consiste à collecter des informations des phénomènes enquêtés ou observés sur la réalité économique que nous cherchons à étudier. Deux (2) méthodes utilisées pour faire la collecte de ces informations, d'une part, la méthode statistique (permet de quantifier et de mesurer la réalité économique), et d'autre part, la méthode anthropologique (vise à saisir les phénomènes économiques dans leur contexte historique et social).
- Une deuxième étape d'explication des phénomènes : Dans cette étape, il est possible de dégager des lois à partir d'un certain nombre de données enquêtées ou observées grâce au raisonnement par induction ; **c'est le passage du particulier au général**.

Dans notre étude, d'après la première étape de la démarche de recherche par induction, la méthode qui nous apparaît la plus appropriée à notre question de recherche est celle la méthode statistique par enquête. En effet, nous allons opter la méthode **d'enquête par questionnaires**, vu qu'elle est l'instrument le plus utilisé dans toutes sortes d'enquêtes et de recherches en sciences sociales (*Aktouf, 1987, p.73, pp.79-93, pp.94-105, p.110*).

2.1.3. Choix du sous-échantillon et de sa taille

Nous allons d'une part, aborder la manière de choisir un sous-échantillon représentatif exhaustif extrait de l'échantillon (**2.1.3.1**), et d'autre part, spécifier la taille de ce sous-échantillon en calculant le nombre minimal que doit comporter (**2.1.3.2**).

2.1.3.1 Choix du sous-échantillon

Deux (2) critères ont été retenus pour définir et limiter les entreprises constituant la population de base de ce sous-échantillon :

- **La taille** : les entreprises doivent avoir moins de 200 salariés pour être incluses dans notre sous-échantillon ;
- **La localisation géographique** : l'étude portera sur huit (8) provinces et préfecture de la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, à savoir : La préfecture Tanger-Assilah, La province Fahs-Anjra, La province de Tétouan, La préfecture M'diaq-Fnidaq, la province de Chefchaouen, la province de Ouazzane, la province de Larache, et enfin, la province d'el Hoceima.

Du fait des critères définis ci-dessus, et aussi de l'objectif de notre étude, nous allons se baser sur **la méthode d'échantillonnage stratifiée**. Cette méthode, selon sa définition, est à la fois une méthode empirique et une méthode probabiliste.

Dans un premier temps, nous allons choisir **la méthode d'échantillonnage empirique**. En effet, le sous-échantillon doit avoir les caractéristiques suivantes, et qui sont similaires à ceux de son échantillon, à savoir :

Tableau 1 :
Pourcentages des P.M.E. /P.M.I. de la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima répartis selon le nombre des salariés et selon le secteur d'activité économique⁵

Tranche du nombre des salariés Secteurs économiques	Moins de 10	Entre 10 et 49	Entre 50 et 99	Entre 100 et 199	Totaux
AGRICULTURE	1%	0.30%	0.20%	0.50%	2%
INDUSTRIE	7%	4.5%	2%	1.50%	15%
B.T.P.⁶	4%	4%	1%	2%	11%
COMMERCE	24.5%	3%	2%	0.50%	30%
P.L.S.⁷	35.5%	4%	1%	1.50%	42%
Totaux	72%	15.80%	6.20%	6%	100%

Dans un deuxième temps, nous allons choisir **la méthode d'échantillonnage probabiliste**, en tirant au hasard et aléatoirement les différentes P.M.E./P.M.I. incluses dans une liste fournie par les autorités régionales publiques, dans la limite des pourcentages fournis par la méthode empirique présentée ci-dessus dans le Tableau 1.

2.1.3.2 Taille de sous-échantillon

⁵

- Les pourcentages globaux pour tous les secteurs d'activité économique proviennent du ministère de l'Économie et des Finances selon son revue du mois de Mars 2000 : « Les P.M.E. au Maroc : éclairage et propositions ».
- Les pourcentages par tranche du nombre des salariés et par secteurs d'activité économique sont tirés de la liste totale des P.M.E. /P.M.I. fournie par les services extérieurs relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle situant à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima entre les années 2014 et 2017.

⁶B.T.P. : Bâtiments et Travaux Publics

⁷P.L.S. : Professions Libérales et Services.

<http://revues.imist.ma/?journal=REGS>

ISSN: 2458-6250

Pour des raisons économiques, il est nécessaire d'utiliser une taille de sous-échantillon la plus réduite possible tout en obtenant un taux de confiance et une marge d'erreur suffisants.

Finalement, après des calculs, nous avons choisi d'effectuer l'enquête sur un sous-échantillon de 400 unités (P.M.E/ P.M.I.). Selon le tableau 1, la répartition de l'effectif de ce sous-échantillon sera effectuée de la manière suivante :

Tableau 2 :

Répartition du sous-échantillon d'après le nombre des P.M.E. /P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima selon le secteur d'activité économique et selon la taille d'effectif

Secteurs économiques \ Tranche du nombre des salariés	Moins de 10	Entre 10 et 49	Entre 50 et 99	Entre 100 et 199	Totaux
AGRICULTURE⁸	4	1	1	2	8
INDUSTRIE	28	18	8	6	60
B.T.P.	16	16	4	8	44
COMMERCE	98	12	8	2	120
P.L.S.	142	16	4	6	168
Totaux	288	63	25	24	400

2.2. Préparation de l'enquête - élaboration du questionnaire

Le déroulement de la phase d'élaboration du questionnaire a été constitué selon deux (2) étapes : le pré-test du questionnaire auprès d'un groupe de personnes (2.2.1) et le test du questionnaire auprès d'un groupe de responsables en P.M.E. /P.M.I. (2.2.2).

2.2.1. Pré-test du questionnaire

Notre questionnaire a été soumis à un professeur universitaire en méthodologie de recherche, au directeur de ma thèse, et enfin, au quatre (4) inspecteurs du travail relevant du Ministère du Travail et de l'Insertion Professionnelle.

2.2.2. Test du questionnaire

Nous avons testé le questionnaire auprès d'un groupe de responsables en P.M.E./P.M.I. à savoir d'une part, dix (10) responsable en ressources humaines, et d'autre part, dix (10) responsables qualité. Ce groupe est constitué par ces différentes responsables interrogées prospectifs à l'enquête ; Il a vérifié la clarté et la bonne compréhension des questions posées par nous-mêmes. Ces différentes responsables ont également évalué la durée de répondre aux questions à savoir une durée de réponse qui varie entre 30 et 35 minutes.

En matière d'élaboration des questions, nous avons choisi les questions fermées comme majorité absolue. Ces questions offrent des réponses précises proposées par le chercheur. Elles présentent l'avantage de faciliter les réponses, leur codification et leur analyse.

⁸Par exemple, les nombres 4 et 1 sont obtenus par : $4 = 400 * 1\%$ et $1 = 400 * 0.3\%$.

2.3. Enquête sur terrain - envoi du questionnaire

Vu la difficulté de la compréhension de l'enquête des mots et termes spécifiques propres à la législation sociale mentionnés au questionnaire, et vu le manque de connaissances juridiques en ce qui concerne les conditions du respect de la conformité sociale de la part de l'enquête. Il nous apparut d'adopter exclusivement la méthode du questionnaire **face à face**.

3. Traitement et analyse des données

L'objectif de la présente partie consiste à traiter et analyser les données dégagées de l'enquête réalisée. Pour ce faire, nous commençons par la collecte et le nettoyage des données de l'enquête (3.1). La phase suivante dépouillement de l'enquête qui se focalisera, d'une part, sur le traitement du questionnaire, et d'autre part, sur le test de fiabilité et de validité du questionnaire (3.2). La phase finale de cette étape sera la présentation et à l'analyse des résultats d'enquête. Ces présentation et analyse seront faites, d'une part, d'une manière globale, et d'autre part, par secteur d'activité économique (3.3).

3.1. Collecte et nettoyage des données d'enquête

Cette étape comprend deux sous-étapes : une étape de collecte de données d'enquête (3.1.1) et une étape de nettoyage des données d'enquête (3.1.2).

3.1.1. Collecte des données d'enquête

Entre les années 2014 et 2017, nous avons consulté sur place 400 entreprises situées dans huit (8) préfectures ou province faisant partie à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima, ce qui nous a permis de recueillir des données auprès de 191 entreprises ayant accepté de nous recevoir, soit un taux de réponse de 47.75 %. Parmi ces 191 entreprises qui nous ont reçus, 29 entreprises ont abandonné de continuer le questionnaire jusqu'à la fin. Et puisque notre questionnaire doit être totalement complet par l'enquête afin qu'il soit valide, alors, au total final, nous avons pu exploiter 162 entreprises parmi les 400 entreprises consultées dès le début de l'opération, soit un taux de réponse réel définitif de 40.50 %.

Tableau 3 :
Le nombre réel des P.M.E. /P.M.I. exploitable à l'étude réparti selon les secteurs d'activités économiques et selon la taille de l'effectif entre les années 2014 et 2017

Secteurs économiques \ Tranche du nombre des salariés	Moins de 10	Entre 10 et 49	Entre 50 et 99	Entre 100 et 199	Totaux
AGRICULTURE	4	1	1	2	8
INDUSTRIE	14	10	6	5	35
B.T.P.	6	5	3	5	19
COMMERCE	35	5	4	2	46
P.L.S.	41	6	4	3	54
Totaux	100	27	18	17	162

3.1.2. Nettoyage des données d'enquête

Par le nettoyage des données d'enquête, nous entendons essentiellement les vérifications préliminaires qui consisteront à éliminer tout élément risquant de fausser ou d'infléchir le sens des résultats. Voici les tâches à effectuer pour ce nettoyage préalable, dans notre cas de l'usage du questionnaire :

- La lecture rapide de l'ensemble des questionnaires complétés, en les corrigeant s'il y a des erreurs, et en les complétant s'il y a des incomplets ;
- Le triage des questionnaires afin de faciliter la préparation pour la phase du traitement et du dépouillement. En effet, en premier lieu, nous allons trier l'ensemble des questionnaires par secteurs d'activités (Agriculture, Industrie, Bâtiments et travaux publics, Commerce et Professions libérales et services). Après cela, dans chaque secteur d'activité, nous avons essayé de trier les questionnaires d'une manière croissante en fonction du nombre des salariés (moins de 10 salariés, entre 10 et 49 salariés, entre 50 et 99 salariés, entre 100 et 199 salariés).

3.2. Dépouillement d'enquête

Cette phase se focalisera sur le traitement du questionnaire (3.2.1) et le test de fiabilité et de validité du questionnaire (3.2.2).

3.2.1. Traitement du questionnaire d'enquête

Nous avons analysé les données à l'aide du logiciel SPSS Statistics version 23 produit par la société multinationale IBM.

3.2.2. Test de fiabilité et de validité du questionnaire d'enquête

Pour vérifier si les données collectées rendent compte le plus précisément possible de la réalité, il convient de vérifier que les instruments de mesure qui ont été utilisés pour accéder au terrain d'enquête satisfont aux critères de fiabilité (**coefficient alpha de Cronbach**) et de validité (**validité externe et interne**).

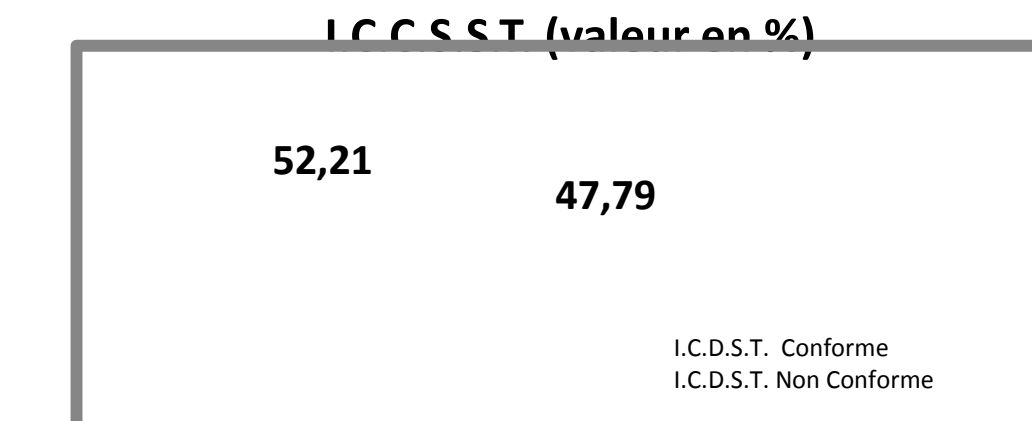
3.3. Présentation et analyse des résultats d'enquête

D'après notre sous-échantillon, nous avons présenté et analysé l'indicateur de performance moyen de la conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail, des P.M.E. / P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima d'une part, à l'échelon global, et d'autre part, par secteur d'activité économique.

Vu qu'il est le niveau le plus important et le plus pertinent, nous nous limiterons de présenter les résultats de l'enquête à l'échelon global :

Graphique 1 :

Présentation de l'indicateur global moyen de conformité sociale marocaine du respect des conditions de santé et de sécurité au travail du sous-échantillon des P.M.E. /P.M.I. à la région Tanger-Tétouan-El Hoceima entre les années 2014 et 2017 :



D'après ce graphique, nous pouvons conclure qu'entre les années 2014 et 2017, l'indicateur global moyen de conformité sociale marocaine du respect des conditions de santé et de sécurité au travail (I.C.C.S.S.T.) présente un taux de 47.79% de conformité et un taux de 52.21% de non-conformité.

4. Interprétation et discussion des résultats

Nous avons interprété et discuté les résultats de l'indicateur de performance de la conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail, d'une part, au niveau global, et d'autre part, par secteur d'activité économique.

Vu qu'il est le niveau le plus important et le plus pertinent, nous nous limiterons d'interpréter et de discuter les résultats de notre enquête à l'échelon global de l'indicateur de conformité en question.

En effet, Les entreprises questionnées ont soulevé de nombreuses observations et difficultés survenues à l'occasion de l'application des dispositions de la législation sociale notamment le code de travail dans sa partie qui concerne les conditions de santé et de sécurité au travail entre l'entreprise et ses salariés, qui ont pour origine, soit leur formulation défectueuse ou les multiples interprétations y apportées ou la difficulté dans l'application, ou encore l'existence de lacunes ou de vide juridique.

De l'autre côté, la majorité des entreprises interrogées ne respectent pas les dispositions juridiques relatives à la législation sociale notamment le code de travail dans sa partie qui concerne les conditions de santé et de sécurité au travail entre l'entreprise et ses salariés.

Toutes les causes citées ci-haut auront une conséquence directe sur le résultat de l'indicateur de performance en conformité sociale du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.

5. Proposition et test des hypothèses de recherche et dégagement d'un modèle de recherche

Nous avons pu dégager ou bien proposer l'hypothèse suivante :

« Dans une entreprise, il existe une **relation inverse** entre le degré d'indicateur de performance des Conditions de Santé et de Sécurité au Travail et le degré du nombre de types des accidents de travail et des maladies professionnelles ».

Ensuite, d'après la deuxième étape de la démarche de recherche par induction, nous devons confirmer que le **passage du particulier au général** reste valide. Pour ce faire, nous avons :

Premièrement, pu confirmer la validation de cet hypothèse **au niveau** de notre sous-échantillon en étudiant le degré de corrélation entre les deux (2) variables de l'hypothèse via **le coefficient de corrélation de Pearson (r')** :

Tableau 4 :
Degré de corrélation entre les deux variables issues de l'hypothèse ⁹

Variable X	Variable Y	Taille du sous-échantillon	Coefficient de corrélation de Pearson (r')
Indicateur de conformité du respect des conditions de santé et de sécurité au travail.	Nombre annuel moyen des types des causes produisant des accidents de travail et des maladies professionnelles.	162	-0.730

D'après le tableau cité ci-dessus, nous pouvons conclure qu'il existe une corrélation importante entre les deux (2) variables pour l'hypothèse au niveau de notre sous-échantillon.

Deuxièmement, et pour confirmer que le passage de hypothèse dégagée **de notre** sous-échantillon **reste valide sur l'ensemble** de l'échantillon, nous avons pu valider définitivement cet hypothèse en faisant appel à l'outil **test de signification du coefficient de corrélation linéaire de Pearson** avec un seuil de signification ou un risque d'erreur ne dépassant pas 5%, vu qu'il est le taux d'erreur extrême permis aux sciences sociales. En effet, avec un seuil de signification de $\alpha = 1\%$ et un test de type bilatéral, nous avons dégagé les résultats suivants du test :

Tableau 5
Test de signification du coefficient de corrélation linéaire de Pearson ¹⁰

Loi de probabilité pour le calcul de la valeur du test	Valeur du test	Valeurs critiques	Résultat du test de l'hypothèse
Loi de Fisher Snedecor à 1 et 160 degrés de liberté	$P_0 = 182.54$	$P = 6.80$	Validée

⁹ D'après les résultats du programme de l'analyse des données SPSS Statistics version 23 produit par la société multinationale IBM.

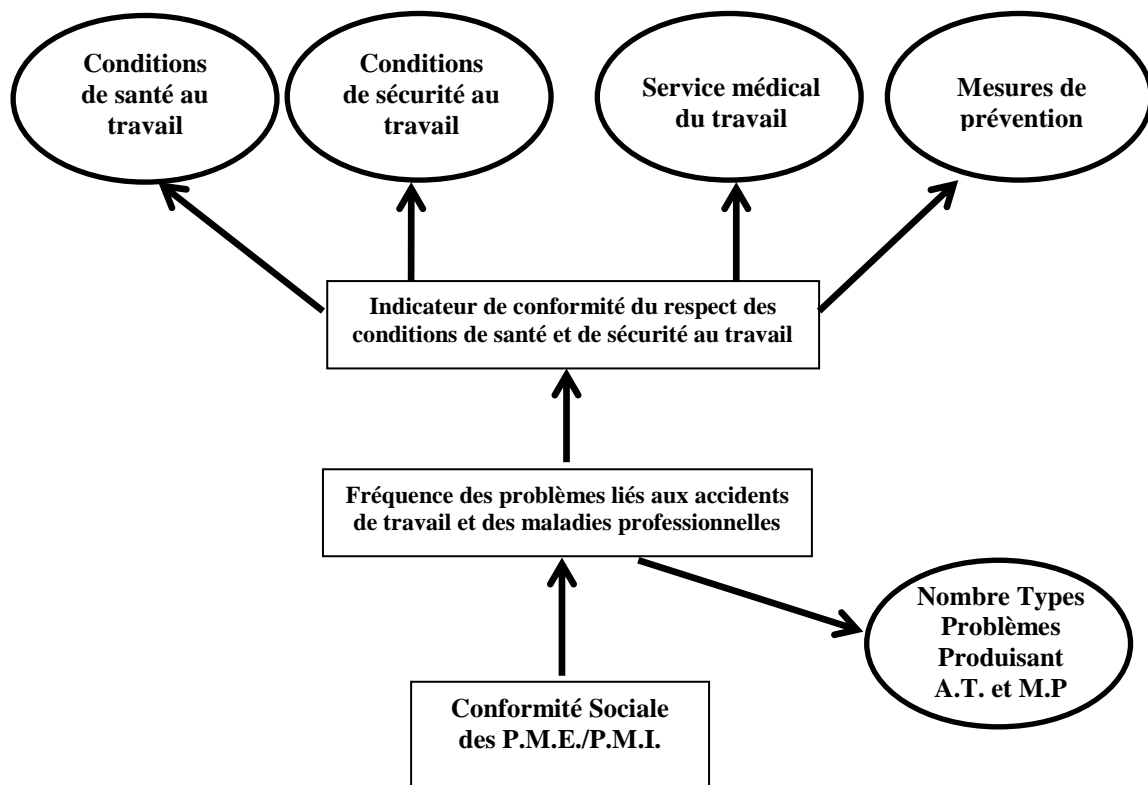
¹⁰ $182.54 = (162-2) \times (-0.73)^2 / [1 - (-0.73)^2]$;

6.80 est une valeur critique extraite du tableau statistique de la loi de probabilité de Fisher Snedecor à 1 et 160 degrés de liberté en test unilatéral avec un seuil de signification $\alpha = 0,01$ et un test de type bilatéral.

Enfin, après la validation de l'hypothèse de recherche, nous pouvons conclure que cette hypothèse reste valable sur l'ensemble de l'échantillon. Cependant, cet hypothèse ne peut pas être généralisée sur l'ensemble de la population-mère présentée par l'ensemble des P.M.E. / P.M.I. du territoire marocain ; vu qu'au départ, nous nous sommes basés sur un échantillon par convenance par rapport à cette population mère.

Nous pouvons dégager ce modèle de recherche validé empiriquement au niveau de notre échantillon :

Figure 1
Modèle de recherche de l'indicateur de performance en conformité sociale marocaine
pour les Conditions de Santé et de Sécurité au Travail



6. Conclusion :

D'après les résultats tirés de l'enquête, les P.M.E. /P.M.I. à la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima sont inciter de plus en plus à être conformes socialement, sachant que la compétitivité de l'entreprise passe immanquablement par la mobilisation de ses ressources humaines. C'est pour cela que sa finalité économique doit être indissociable de sa finalité sociale. Ce choix d'un double projet économique et social permet à l'entreprise de soigner sa marque employeur, mais aussi attirer et retenir les talents. Le témoignage des salariés à leur entreprise constitue l'un des facteurs clés de son succès. Cette confiance reste tributaire de la capacité de l'entreprise à adopter, de manière constante et volontariste, un comportement responsable envers ses collaborateurs. Ceci passe par le respect des droits fondamentaux de la personne humaine dans tout acte de management au quotidien.

Au Maroc, la nécessité de mise à niveau de l'économie nationale reste parmi les choix économiques du pays, qui est tributaire d'un intérêt plus accentué pour les P.M.E./P.M.I. constituant la majeure partie du tissu économique et participant à la création de richesse nationale, et par conséquent, la création de l'emploi .

D'où, l'importance de la conformité sociale qui vient à un moment où le pays déploie tous ses efforts pour réussir les chantiers de la mise à niveau économique et sociale afin de répondre aux paris du développement et de relever les défis de la mondialisation et de la concurrence, ainsi que pour favoriser l'investissement national et étranger dans le secteur privé, en raison du rôle important qui est appelé à jouer dans l'édification d'une économie moderne.

L'accélération du processus d'adoption de la conformité sociale favorisera l'investissement et l'emploi au pays, sans oublier aussi que l'instauration d'une paix sociale par les partenaires sociaux constituera l'une des facteurs de confiance et d'incitation à l'investissement au pays.

Au niveau de la Région Tanger-Tétouan-El Hoceima, la conformité sociale lui présente un atout incontournable. En effet, c'est la région parmi les autres qui tirera la croissance du pays dans les années à venir, puisqu'elle connaît une activité économique importante. Elle connaît depuis quelques années une demande croissante en projets d'investissement, particulièrement dans le domaine de l'industrie, du tourisme et de l'immobilier. La diversification de ses potentialités humaines, naturelles et ses atouts économiques, leur a permet d'occuper une place privilégiée en tant que métropole économique du Royaume, faisant d'elle une destination privilégiée d'importants investisseurs nationaux et étrangers.

Références bibliographiques principales :

OUVRAGES :

- AKTOUF Omar. *Méthodologie des sciences sociales et approche qualitative des organisations : une introduction à la démarche classique et une critique* [en ligne]. Presse de l'Université du Québec, 1987, pp. 73-79, pp. 93-94 et pp.105-110. Disponible sur : http://classiques.uqac.ca/contemporains/Aktouf_omar/metho_sc_soc_organisations/metho_sc_soc_organisations.pdf (10/03/2019).
- BOURGUIGNON A. *Performance et contrôle de gestion*. In : Encyclopédie de comptabilité, contrôle de gestion et audit, Paris, France : Economica, 2000.
- Conseil Déontologique des Valeurs Mobilières au Maroc. *Le Financement des P.M.E. au Maroc*, 17 Mai 2011, pp. 5.
- EL FEKKAK M'hamed. *Législation du travail, tome 2 : sécurité et conditions de travail*. Casablanca, Maroc : Imprimerie Najah el Jadida, 2006. ISBN 9954-0-5252-6.
- EL FEKKAK M'hamed. *Législation du travail, tome 3 : protection sociale des salariés*. Casablanca, Maroc : Imprimerie Najah el Jadida, 2006. ISBN 9954-0-5252-6.
- EL FEKKAK M'hamed. *Droit du travail*. Casablanca, Maroc : Imprimerie Najah el Jadida, 2008. ISBN 9954-8410-2-4.
- Institut National de l'Environnement Industriel et des Risques en France. *Pilotage de la sécurité par les indicateurs de performance* [en ligne]. Verneuil-en-Halatte, France : I.N.E.R.I.S., Décembre 2015, pp. 60. Disponible sur : <https://www.ineris.fr/sites/ineris.fr/files/contribution/Documents/guide-ineris-sips-1459850449.pdf> (09/03/2019).
- MARCHESNAY M. Mintzberg on PME : à propos d'un récent ouvrage de Henry Mintzberg. *Revue internationale P.M.E.* Vol. 4, n° 1, 1991, pp. 131-138.

THÈSES :

- ZIAN Houda, *Contribution à l'étude des tableaux de bord dans l'aide à la décision des P.M.E. en quête de performance* [en ligne]. Doctorat ès sciences de gestion. Bordeaux, France : Université Montesquieu – Bordeaux IV, école doctorale entreprise économie société (E.D. 42), soutenue le 28 Janvier 2013, pp. 67, pp. 75-77 et pp. 164-182. Disponible sur : <http://www.theses.fr/2013BOR40003> (10/03/2019).

DICTIONNAIRES:

- Larousse, *Dictionnaire français* [en ligne]. Disponible sur : <https://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/conformit%C3%A9/18146?q=conformit%C3%A9#18038> (10/03/2019).

REVUES :

- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Le travail des enfants en Bref*. Conception et réalisation mbArts, 2008.
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *La coopération tripartite dano-marocaine sur le dialogue social : le guide des inspections basées sur le dialogue*, 2009.

- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *La coopération tripartite dano-marocaine sur le dialogue social : le guide sur l'organisation et le fonctionnement du Comité d'Hygiène et de Sécurité*, 2009.
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *La coopération tripartite dano-marocaine sur le dialogue social : le guide sur l'évaluation du lieu de travail*, 2009.
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Le guide sur les risques professionnels*, 2011.
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc. *Guide sur les droits fondamentaux à l'attention des inspecteurs du travail au Maroc*, 2015, pp. 7-10 et pp. 14.
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Bureau International du Travail, *Projet de renforcement des relations professionnelles au Maroc : le guide de méthodologie des visites d'inspection*, 2006.
- Ministère de l'économie et des finances. *Les P.M.E. au Maroc : éclairage et propositions* [en ligne], Mars 2000, pp. 3-4. Disponible sur : https://www.finances.gov.ma/depf/SitePages/publications/en_catalogue/doctravail/doc_texte_integral/dt50.pdf (10/03/2019).
- Organisation Internationale de Travail. *Guide sur les normes internationales de travail* [en ligne], 2008, éd. n° 1. Disponible sur : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_246512.pdf (10/03/2019).

RAPPORTS DES COLLOQUES :

- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Organisation Internationale du Travail (O.I.T.). *Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent*, 22-23/09/2014, Rabat (projet de rapport de l'atelier n°2 : la gouvernance du marché de travail).
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc & Organisation Internationale du Travail (O.I.T.). *Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent*, 22-23/09/2014, Rabat (projet de rapport de l'atelier n°3 : code du travail et conditions de travail - la santé et la sécurité au travail et la durée du travail »).
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc, Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) & United States Agency for International Development (USAID). *Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur : l'impact du code de travail sur le climat des affaires au Maroc*, 22-23/09/2014, Rabat.
- Ministère chargé de l'emploi et de travail au Maroc, Organisation Internationale du Travail (O.I.T.) & FILALI Meknassi Rachid. *Colloque national sur le code du travail après dix ans de son rentrée en vigueur, entre les exigences du développement économique et la garantie du travail décent : examen du code de travail à la lumière des normes internationales de travail*, 22-23/09/2014, Rabat.
- Réseau entrepreneuriat INRPME-AUF-AIREPME. *Colloque international sur la vulnérabilité des Très Petites Entreprises (T.P.E.) et des Petites et Moyennes Entreprises (P.M.E.) dans un environnement mondialisé : les P.M.E. marocaines face à la mondialisation : quelles opportunités du système de franchise ?* [En ligne], 27-29/05/2009 (11^{ème} journée scientifique). Disponible sur : https://www.portailsudmaroc.com/documents/200711_111040-31.pdf (10/03/2019).

TEXTES LÉGISLATIFS ET RÈGLEMENTAIRES :

- *Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail* [en ligne]. Journal officiel en langue française, n° 5210 du 6 Mai 2004, pp. 600-658. Disponible sur : http://www.sgg.gov.ma/BO/fr/2004/bo_5210_fr.pdf (10/03/2019).
- *Ministre chargé de l'emploi et de travail. Différents Arrêtés attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail.*
- *Premier Ministre ou Chef du Gouvernement. Différents Décrets attachés au Dahir n° 1-03-94 du 11 Septembre 2003 portant promulgation de la loi n° 65-99 relatif au code du travail.*

QUOTIDIENS :

- Habriche, B. *Conformité Sociale : beaucoup d'entreprises à la traîne* [en ligne]. Laveieco.com, 17 Mai 2016. Disponible sur : <https://www.laveieco.com/news/management/rh/conformite-sociale-entretien-avec-abdellah-chenguiti-president-national-de-lagef.html> (09/03/2019).
- Habriche, B. *Conformité Sociale : entretien avec Abdellah Chenguiti, Président national de l'Association des Gestionnaires et Formateurs du Personnel (A.G.F.P.)* [en ligne]. Laveieco.com, 18 Mai 2016. Disponible sur : <https://www.laveieco.com/news/management/rh/conformite-sociale-entretien-avec-abdellah-chenguiti-president-national-de-lagef.html> (09/03/2019).