

**NORMES SOCIALES DU TRAVAIL :
AVANTAGE OU RISQUE POUR L'ECONOMIE
MAROCAINE ?**

Par

Issam EL FILALI

**Enseignante- chercheur à l'ENCG d'El Jadida, Département
Management, Université Chouaib Doukali.**

Résumé : Dans un contexte de mondialisation, les exportateurs marocains sont appelés à améliorer leurs stratégies commerciales en donnant plus d'importance aux conditions sociales dans lesquelles leurs produits sont fabriqués car leurs nouveaux consommateurs ont tendance à devenir exigeants en matière de standards de consommation. De ce fait, notre pays s'est engagé dans l'amélioration de son attractivité commerciale à l'étranger, notamment, à travers la promotion de la responsabilité sociale des entreprises et ce malgré les controverses théoriques à ce sujet.

Mots clés : Normes de travail, Conditions de travail, Mondialisation.

JEL classification : J81, J83, J88.

Abstract: In a context of globalization, Moroccan exporters are called upon to improve their business strategies by giving more importance to the social conditions in which their products are manufactured because their new consumers tend to become demanding in terms of consumption standards. As a result, our country is committed to improve its commercial attractiveness, particularly through the promotion of corporate social responsibility, despite the theoretical controversies on this subject.

Keywords: Labor standards, working conditions, Globalization.

JEL classification : J81, J83, J88.

Introduction

Dans un contexte de mondialisation, les entreprises marocaines exportatrices disposent de plus grandes opportunités pour exporter leurs produits vers de nouveaux marchés. De ce fait, elles sont censées améliorer leurs stratégies commerciales en donnant plus d'importance à l'écoute des exigences des consommateurs étrangers non seulement en matière du rapport qualité-prix des produits mais en accordant également une attention particulière aux conditions sociales dans lesquels les produits marocains sont fabriqués car ces nouveaux consommateurs ont tendance à s'organiser dans des associations ayant des préoccupations et standards de consommation.

Dans ce cadre, notre pays s'est engagé depuis la signature des accords de libre-échange avec l'Europe dans l'amélioration de son attractivité commerciale à l'étranger en multipliant les actions de promotion de la responsabilité sociale des entreprises. Ainsi, plusieurs standards, labels et lignes directrices relatives aux conditions sociales de travail ont vu le jour afin d'accompagner les entreprises marocaines dans ce domaine. Peut-on donc conclure que l'engagement des entreprises marocaines dans la voie de la promotion des normes sociales du travail est économiquement plus favorable que de sauvegarder l'avantage d'une main d'œuvre à bas coût ?

Une revue de littérature à ce sujet nous permettra dans premier temps d'explorer les positions théoriques autour de la question qu'on vient de poser (1). On essaiera dans un deuxième temps de connaître l'Etat des lieux de la pratique des normes sociales du travail au Maroc (2). Enfin, on mettra en relief les programmes structurants dans lesquels l'Etat et les organismes représentatifs du secteur privé se sont engagés pour la promotion de ces normes (3).

1. Regards théoriques sur le rôle des normes sociales du travail

Une analyse du rôle des normes sociales devrait tout d'abord commencer par une revue de littérature économique sur cette question. Ainsi, il devient utile de passer par l'apport des néoclassiques ainsi que des hétérodoxes à ce sujet.

1.1 Les normes sociales du travail dans théorie néoclassique

L'apport des néoclassiques au sujet des normes sociales du travail reste imprégné de l'idée que les normes sociales ont des effets négatifs sur le développement du commerce mondial (voir Bhagwati et Hudec 1999, Brown 2000, Singhet Zammit

2000, etc). Selon ces auteurs, toute politique qui chercherait à fixer des normes sociales, même minimales, aurait des effets négatifs sur la croissance et l'emploi. Ainsi, les pays en développement ayant pu s'insérer dans le commerce mondial, ne pourraient espérer de meilleures performances économiques grâce aux normes sociales. Bien au contraire, ces normes pourraient creuser l'écart entre eux et les pays développés. Sachs (1996)¹ explique cette vision, comme suit: «il nous faut rechercher de meilleurs systèmes fiscaux – imposition zéro ou autre mécanisme – mais non imposer des conditions minimum de travail ou même des stratégies institutionnelles de négociation collective aux pays en développement. A mon avis, le coût de telles conditions et stratégies pourrait être tout à fait substantiel pour les pays en développement et ne procurerait que des gains modestes – pour autant qu'il y en ait – aux pays avancés (...). Les pires ennemis de la croissance sont les normes de travail généralisées, qui imposent soit des normes, soit des conditions minimums pour des salaires plus élevés et plus justes, ou, pire encore, qui prévoient de généraliser les salaires à toute l'économie» (Sachs, 1996).

D'autres auteurs néoclassiques accordent un peu plus de tolérance à ces normes en les percevant tout au plus comme un produit de luxe que tous les pays ne pourraient se permettre. En effet, des économistes comme Freeman, (1994)² vont comparer les normes de travail à un bien «*an extended product*» pour lequel il existe une demande qui varie avec le niveau de développement : les pays à faible revenu n'achèteront pas les mêmes normes de travail que les pays développés. En suivant cette approche on arrive à la conclusion que ces normes ne sont pas une priorité dans un pays à faible revenu, comme le Maroc, où même la réglementation de travail n'est pas totalement appliquée.

En général, on peut observer que les analyses suscitées restent fidèles aux fondements de base de la théorie néoclassique qui rejettent la mise en place de règles par l'Etat pour assurer la coordination économique entre les individus et qui considèrent que seules les lois marché sont capables de déboucher sur un équilibre. C'est notamment cette dernière idée que les hétérodoxes ne partagent guère.

1.2 Critique de la théorie néoclassique sur les normes sociales

Dans la littérature hétérodoxe il est devenu fréquent de faire appel à l'apport de *Karl Polanyi* pour nuancer voir invalider les hypothèses fondatrices de la théorie néoclassique en matière d'appréhension du rôle des relations sociales du travail.

1 Cité par Werner.S(2006) ;

2 Repris par Arestoff-Izzo.F&Granger.C,(2003).

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

ISSN: 2458-6250

En effet, Polanyi remet en cause la théorie néoclassique qui dissocie les relations sociales du travail des relations économiques. Il avance qu'une approche qui ferait du marché, l'unique régulateur du rapport des hommes et qui considère la capacité de travail comme un produit dont la valeur est estimée par le seul rapport entre l'offre et la demande, aboutirait à la destruction de la société. En effet, selon Polanyi, la capacité de travail n'est qu'un autre terme pour désigner l'activité humaine qui, à l'origine, n'est pas produite pour être vendue: *« to allow the market mechanism to be sole director of the fate of human beings and their natural environment indeed, even of the amount and use of purchasing power, would result in the demolition of society. For the alleged commodity "labor power" cannot be shoved about, used indiscriminately, or even left unused, without affecting also the human individual who happens to be the bearer of this peculiar commodity. In disposing of a man's labor power the system would, incidentally, dispose of the physical, psychological, and moral entity "man" attached to that tag. Robbed of the protective covering of cultural institutions, human beings would perish from the effects of social exposure; they would die as the victims of acute social dislocation through vice, perversion, crime, and starvation. »*(Polanyi, 2001).

L'apport de Polanyi montre donc à quel point il peut être socialement risqué de se baser sur une conception des relations de travail qui fait du marché le seul cadre de coordination des relations entre l'employé et son patron. Ce risque réside dans le fait que la suppression des règles et des normes peut certes être à l'origine d'un avantage concurrentiel à court terme mais cela finirait à long terme par nuire aux ressources humaines du pays : « Supposons que dans un pays, les employeurs grâce, par exemple, à l'absence de contre-pouvoirs syndicaux, disposent d'un pouvoir de monopsonie qui permet de réduire les salaires en rationnant leur demande de travail et donc leur offre de biens. Dans ce pays, un avantage comparatif apparaît dans les productions qui utilisent le plus de travail puisque son coût relatif a diminué. L'échange apparaît mais, la situation du pays qui laisse exploiter ses travailleurs se dégrade du fait de la distorsion introduite. Il produit moins et son revenu baisse. Dans ce cas extrême, l'échange exploite certes un avantage comparatif ou, plus exactement une occasion d'exporter, mais il s'agit d'un «faux» avantage comparatif qui est la conséquence d'une distorsion défavorable à l'économie. ».(Granger.C&Siroen J.M2005).

C'est d'ailleurs dans ce même ordre d'idées que des économistes de renom tels que Josef Stiglitz jugent comme non fondées la position néoclassique sur le fonctionnement du marché du travail. En effet, Stiglitz (2001) met en lumière les différents échecs auxquels ont conduit les orientations basées sur la théorie

néoclassique que les organismes financiers internationaux prônent en faveur des pays en développement, notamment en matière des relations de travail. Il a ainsi fait le constat que les réformes qui ont été mise en œuvre dans les pays en développement sous les auspices des organismes suscités n'ont pas nécessairement conduit à la croissance espérée: «comme le commerce a été libéralisé avant la mise en place de filets de sécurité sociale, ceux qui ont perdu leur emploi ont été précipités dans l'indigence. Donc, trop souvent, la libéralisation n'a pas apporté la croissance promise mais a accru la misère» (Stieglitz, 2001).

De ce fait, comme le souligne Robert Boyer, «dès lors que l'on renonce à la vision des marchés auto-institués, puis autorégulés et que l'on prend en compte les déséquilibres impulsés par l'accumulation et l'innovation, il faut s'interroger sur les mécanismes susceptibles de contrebalancer ces instabilités récurrentes. Une longue tradition théorique depuis Commons et Veblen répond que tel est le rôle des règles du jeu, normes sociales, organisations et institutions » (Boyer, 2011).

Ainsi, c'est grâce à analyse hétérodoxe ainsi que les constats d'échecs, sur le plan des expériences nationales, des théories néoclassiques que se confirme la nécessité d'appréhender les relations de travail sous des approches qui donnent toute leur importance aux règles et aux normes sociales dans le fonctionnement du marché du travail.

1.3 Mise en relief du rôle des normes sociales

A partir de ce qui précède on peut avancer que la suppression des normes de travail ne pourrait déboucher que sur un faux avantage comparatif et priverait l'économie du rôle important qu'elles pourraient jouer en matière de structuration et de stabilisation des systèmes de production. De fait, il faut rappeler l'apport de l'économie des conventions qui considère que le respect des normes en générale apporte un équilibre au rapport productif et salarial. Plus précisément, des chercheurs conventionnalistes comme Duvernay. (1989) ont montré que les normes permettent de résoudre une question centrale dans les relations économiques, à savoir, l'incertitude sur la qualité des produits: «Les qualités perçues par les différents acheteurs, et qui soutiennent la demande, n'ont pas un caractère général. Il n'y a, à priori, aucune raison pour que tous les acheteurs hiérarchisent de la même façon les caractéristiques des biens. Supposer le contraire n'est possible qu'à condition de disposer d'un instrument général de

mesure des qualités hors du marché. C'est le cas en particulier si l'on se réfère à des normes de qualité³. » (Duvernay, 1989).

Ainsi peut-on dire que les normes sociales ne pourraient nuire ni au commerce extérieur d'un pays, ni au chiffre d'affaire des entreprises. Cela se confirme sur terrain à travers le nombre d'entreprises qui souscrivent de plus en plus à des règles de caractère social (des codes de conduite, des labels sociaux etc) car elles ont constaté l'intérêt croissant qu'accorde les consommateurs au processus de fabrication des produits achetés, notamment en ce qui concerne les conditions de travail. Ainsi les labels sociaux sont actuellement considérés comme un argument de vente que les entreprises utilisent sans y être obligées, d'où le qualificatif « *soft low* ». Des normes comme SA 8000, ISO 26000 et Global Compact permettraient aux entreprises, au Maroc et ailleurs, de gagner la confiance des consommateurs et de leurs différents partenaires.

2. Pratique des normes sociales du travail au Maroc

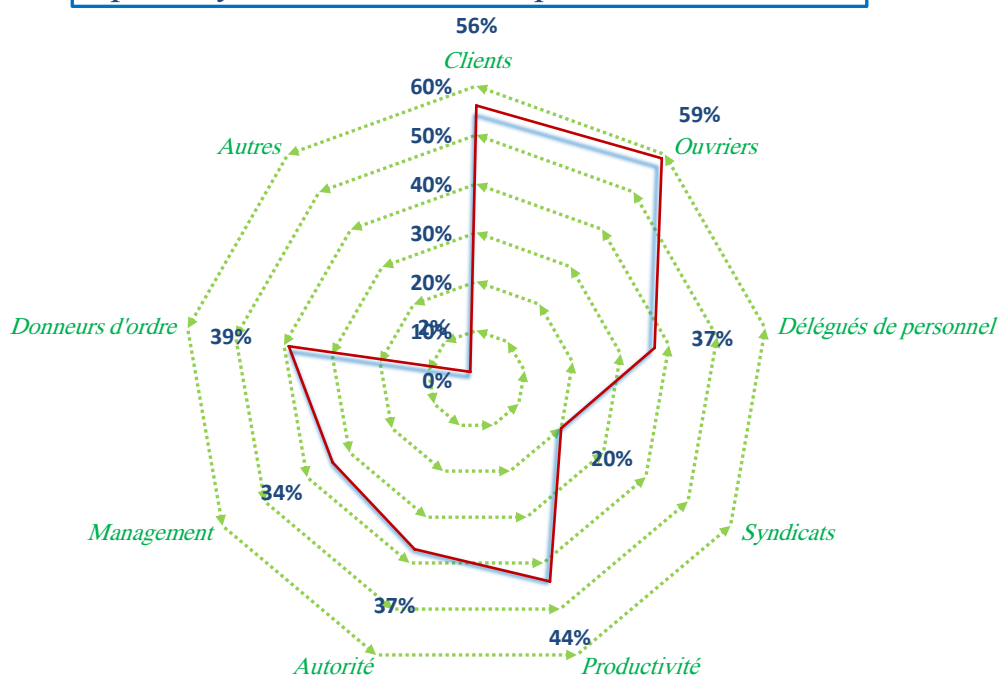
Au Maroc, les conditions fondamentales du travail ont force de loi. De fait, notre pays continue d'affirmer son engagement au côté de l'Organisation Internationale du Travail à travers la ratification des différentes conventions qui régulent la relation entre les employeurs et leurs employés et qui ont été reprises dans l'actuel Code du Travail. Ces conventions visent à protéger les salariés contre toute forme de travail forcé et préserver leurs droits à des conditions adéquates dans le milieu du travail (sécurité, santé, représentation, formation tout au long de la vie...). Il en est de même en ce qui concerne la protection des femmes contre toute pratique discriminatoire ainsi que l'interdiction du travail des enfants avant l'âge de 15 ans ou leur implication dans les pires formes de travail.

Par ailleurs, il faut reconnaître, tout comme, le Conseil Economique Social et Environnemental, que ces réglementations souffrent d'un problème d'applicabilité qui fragilisent le principe d'autorité de la loi dans ce domaine : « Nous pouvons citer entre autres dysfonctionnements : le non-respect des droits des personnes à mobilité réduite lors de la construction à usage d'habitation, leur non intégration dans le monde du travail ; le non-respect de la part des employeurs des conditions minimum en termes de salaires et/ou de protection sociale ; la non protection des travailleurs dans les sites de construction (surtout dans le secteur l'informel) » (CESE, 2016).

³ Les normes de qualité dont parles les conventionnalistes comprennent les normes relatives au travail.

Ainsi, faut-il dire que l'adoption des normes sociales du travail au Maroc reste encore un chantier d'envergure. En effet, dans un tissu productif où même les dispositions fondamentales du code du travail souffrent d'un problème d'effectivité et où le secteur informel est fortement présent, les labels et normes sociaux demeurent l'apanage des grandes entreprises et de celles qui exportent vers le marché européen. Il s'agit, en effet, d'un constat qui ne cesse de se confirmer depuis l'étude qui a été effectuée par le BIT en 2007 dans ce domaine et qui a montré que c'est la catégorie des grandes entreprises -82% des entreprises enquêtées - qui vient en tête en termes de pratique de Responsabilité Sociale des Entreprises au Maroc. Cette même étude a révélé l'existence d'une corrélation positive entre la pratique de la RSE et différents aspects de l'activité de l'entreprise : 59% des entreprises enquêtées ont signalé un impact positif sur les ouvriers, 56% sur les clients (56%) et (44%) sur la productivité (fig n° 1).

Figure n°1: Avis des entreprises enquêtées sur les aspects ayant une corrélation positive avec la RSE



Source : BIT, 2007

Il faut, ainsi conclure que la pratique des normes sociales du travail est encore un chantier d'envergure au Maroc : d'un côté, les dispositions du code du travail ne
<http://revues.imist.ma/?journal=REGS> **ISSN: 2458-6250**

sont pas suffisamment appliquées par les entreprises faute de manque de moyens de contrôle, d'un autre côté, les normes volontaires « soft laws » ne sont présentes, en générale que dans les grandes entreprises. Cette situation a incité les instances de gouvernance (Etat, CGEM, AMITH) à prendre des mesures supplémentaires pour la promotion des normes sociales ce qui confirme la détermination de l'Etat à étendre à grande échelle la pratique des normes sociales du travail.

3. Promotion des normes sociales du travail au Maroc

Pour pallier les dysfonctionnements observés en termes de conditions de travail des salariés et afin de contribuer à la mise à niveau des entreprises marocaines, l'Etat ainsi que les organes représentatifs du secteur privé ont lancé des programmes de labélisation qui permettent de renforcer et d'améliorer les droits des employés dans les milieux du travail.

3.1 Le programme national de la mise en conformité sociale

Ce programme a été lancé par le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, dans le but d'appuyer le système de contrôle d'application du code de travail. Il adopte une méthode de *scoring* basée sur plusieurs indicateurs «l'âge minimum de travail, la protection sociale et médicale, le comité d'entreprise» qui permettent d'évaluer les entreprises en vue de leur accorder un label de conformité sociale. Ce label joue un rôle important quant aux différentes relations avec les autorités étatiques : accès aux marchés publics, avantages fiscaux, subventions, etc.

Au titre de 2010⁴, ce programme a accompagné plus de 2.300 grandes entreprises dans leur processus de mise en conformité sociale ce qui leur a permis d'atteindre un taux dépassant 98% en matière de respect d'âge minimum d'admission au travail, de déclaration d'employés à la CNSS et de couverture médicale des salariés. S'ajoute à cela la réalisation respectivement d'un taux de 51% et de 56% en matière de mise en place dans ces entreprises d'un comité de sécurité au travail et d'un comité d'entreprise.

Toujours dans le cadre du programme national de mise en conformité sociale, le Ministère du Commerce et d'Industrie s'est engagé à son tour dans

⁴ Selon le Ministère de l'Emploi et de la Formation Professionnelle

l'accompagnement des entreprises marocaines dans l'adoption de la norme NM 00.5.610 équivalente à la norme SA 8000. Cette dernière constitue une reconnaissance que l'entreprise respecte les conventions internationales de travail : travail forcé, libertés syndicales, non-discrimination en matière d'emplois, âge minimum au travail, santé et sécurité au travail, etc.

Cependant il est à signaler qu'une autre norme sociale commence à prendre place sur le plan international et qui a rapidement apparue au Maroc, à savoir : la norme ISO 26000.

3.2 La norme ISO 26000

Le Ministère du Commerce et d'Industrie a joué un rôle central dans la promotion de la norme ISO 26000 qui constitue actuellement la norme sociale de base, définissant les engagements que devrait prendre en compte toute organisation dans ses décisions en matière de mode de gouvernance, d'environnement, des droits de l'homme, des conditions de travail, des questions relatives aux consommateurs, d'implication auprès des communautés civiles et de développement de la société. En effet, c'est une norme qui promeut la mise en œuvre de systèmes de veille et de supervision afin de respecter l'application des droits universels du travail, et garantir à tout travailleur quelle que soit sa situation dans la chaîne de production un travail décent, sans aucune forme de discrimination.

Par ailleurs, comme il s'agit d'une « soft law », peu d'entreprises au Maroc se sont proposées pour une labélisation ISO 26000, d'où les efforts consentis par le Ministère suscité dans le domaine de la sensibilisation sur l'importance de cette norme.

Cette situation ne relève rien au fait que l'Etat marocain s'est investi, avec plus ou moins de réussite, dans la promotion et le renforcement de l'application des normes sociales de travail dans les entreprises marocaines aidé dans ce sens par les actions prises par les organismes représentatifs des entreprises marocaines.

3.3 Normes sociales du travail et rôle des représentants du secteur privé

Les organismes représentatifs tels que la Confédération Générale de Entreprises du Maroc (CGEM) ou l'Association Marocaine des Industries du Textile Habillement (AMITH) ont pris conscience du rôle des normes sociales dans la pérennité des relations avec les clients et les salariés. Ainsi elles ont choisi

d'intégrer les entreprises qu'ils représentent dans des programmes de certification. On s'intéressera ici au label CGEM et le label Fibre Citoyenne.

3.3.1 Le label « RSE CGEM»

Afin d'exprimer son engagement sur des questions relatives à la promotion de l'éthique des affaires et de responsabilité sociale des entreprises la CGEM s'est dotée d'une charte de responsabilité sociale et d'un Label RSE relatif à un ensemble de volets sociaux : respect des droits humains, amélioration continue les conditions d'emploi, protection de l'environnement, respect des intérêts des clients et des consommateurs, promotion la responsabilité sociale des fournisseurs et sous-traitants.

Ainsi, les entreprises qui adoptent la charte suscitée bénéficient du Label CGEM qui leur permet de disposer de différents avantages auprès des services de douane, du fisc, des assurances et des banques : tarification préférentielle, simplification des procédures, l'assouplissement des contrôles, la gestion personnalisée, célérité dans le traitement des dossiers.

D'autres organismes ont suivis la même voie à l'exemple de l'AMITH qui a adopté le label Fibre Citoyenne.

3.3.1Le label « Fibre citoyenne »

Le secteur du textile au Maroc est l'un des secteurs les plus touchés par la concurrence qui marque le marché international. En effet, avec la fin des quotas d'exportations imposées aux produits du secteur textile chinois, les patrons de ce secteur au Maroc ont compris que leur avantage compétitif ne réside plus dans la main d'œuvre à coût bas et qu'il faut se démarquer et donner une nouvelle valeur ajoutée à leurs produits. C'est justement ce qui a été expliqué par le président de l'AMITH lors du lancement du Label Fibre Citoyenne : «l'objectif est essentiellement de promouvoir une image de marque du produit made in Morocco. (...) Quand on a des choses à se reprocher, on pèse moins lourd sur le marché. Ce label est un moyen de promotion de la transparence» (Tazi, 2007).

Ces propos montrent donc que, de par leur expérience, les patrons du secteur textile marocains jugent impératif de respecter les normes sociales du travail en vue de valoriser leurs produits sur le marché international. Chose qui confirme, en

pratique, que les normes sociales du travail constituent un facteur important de développement du commerce international du pays, contrairement à ce qui est préconisé par la théorie néoclassique. C'est également ce que confirme l'Agence Nationale des Petites et Moyenne Entreprises (ANPME⁵) qui explique que le programme « fibre citoyenne » a été lancé en partenariat avec l'AMITH pour développer « un Référentiel Social qui tient en compte les exigences des principaux donneurs d'ordres internationaux en matière sociale. Ce référentiel a été adopté au niveau de la profession et a fait l'objet d'une promotion auprès des donneurs d'ordres étrangers pour valoriser les efforts accomplis par le Maroc en matière de conformité sociale. » (ANPME, 2006).

Ainsi, le Label Fibre Citoyenne comporte un ensemble de règles fondamentales relatives à l'environnement avec une prédominance accordée aux conditions de travail, à savoir: i) élaboration des procédures de gestion des ressources humaines pouvant déboucher à terme sur la mise en place d'un système de management des aspects sociaux ; (ii) mise en conformité des entreprises avec le Référentiel Social élaboré par l'AMITH qui tient en compte de la législation marocaine du travail et de la protection de l'environnement et des normes marocaines (NM) 00.5.610 ; (iii) amélioration de la productivité (diminution de l'absentéisme) et de la qualité de la finition du produit par l'amélioration des conditions de travail (régulation du temps de travail/rémunération).

Conclusion

Dans un contexte de mondialisation des échanges économiques, l'adoption des normes sociales de travail constitue l'un des chantiers de mise à niveau du tissu productif national. Cependant, alors que le besoin de ces normes se fait sentir sur le terrain et que d'autres pays prennent de l'avance dans ce domaine, on assiste encore à des controverses théoriques sur le bien-fondé de leur adoption: les néoclassiques n'y voyant pas d'intérêt à l'opposé des hétérodoxes.

Nous avons donc exposé les enseignements théoriques à ce propos ce qui nous a permis de s'arrêter sur les risques contenus dans la perception néoclassique des normes de travail notamment la détérioration des ressources humaines à long termes. Chose qui nous a mené à nuancer cette perception notamment au vu de l'élan qu'ont pris les normes sociales sur le terrain.

⁵ Termes de référence : accompagnement dans un programme de mise en conformité sociale

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

ISSN: 2458-6250

De fait, sur le terrain on a vu qu'il existe une prise de conscience de la part des entreprises marocaines, sur l'importance économique de l'adoption des normes sociales travail sauf que les anciennes pratiques constituent un frein à leur développement à grande échelle. De fait, les entreprises marocaines ayant une longue habitude à fonctionner dans des conditions laxistes en termes de respect des droits de travailleur se trouvent actuellement obligées de soigner leur image de marque en matière des conditions de travail. Trois constats nous ont aidés à conforter cette conclusion :

- Une grande prise de conscience du rôle des normes sociales de travail de la part des entreprises marocaines, notamment, dans les secteurs exportateurs, qui focalisent de plus en plus leurs attentions sur les conditions sociales dans lesquels les produits sont fabriqués ou distribués. Cet engagement pris « volontairement » est perçu positivement par les parties prenantes, les consommateurs et les donneurs d'ordres ;
- Une promotion étatique des normes sociales de travail dans le tissu productif marocain : normes SA 8000 et ISO 26000 ;
- Des organismes représentatifs des entreprises actifs dans le développement de la pratiques des normes sociales de travail : le label Fibre Citoyenne, Label RSE de la CGEM.

Bibliographie

ANPME (2006), Termes de référence : accompagnement dans un programme de mise en conformité sociale

Arestoff-Izzo. F & Granger C (2003), Le respect des normes de travail fondamentales une analyse économétrique de ses déterminant, cahier n° 2003-08, cahier de la recherche, EURISCO, Université Paris Dauphine

BIT, (2007), Développement Durable grâce au Pacte Mondial : éléments pour un état des lieux de la responsabilité sociale des entreprises au Maroc, Genève

BoyerR, (2011) « Post-keynésiens et régulationnistes : Une alternative à la crise de l'économie standard ? », *Revue de la régulation* 10 , 2ème semestre, Paris

Eymard-Duvernay.F (1989), « Conventions de qualité et formes de coordination », *In Revue économique*, Vol. 40, No. 2, L'économie des conventions pp. 329-359

GRANGER.C& SIROEN.JM, (2005)« La clause sociale dans les traités commerciaux »,InI. DAUGAREILH (dir), Mondialisation Travail et Droits Fondamentaux, éditions Bruylant-LGDF, La régionalisation de l'économie mondiale, Paris, La Découverte, 2^o édition.

Philippe R&DémontrondA.J, « Principes et enjeux de la régulation de l'activité économique par la construction de normes sociales », InDaugareilhI (dir) Travail, Droits fondamentaux etMondialisation, éditions Bruylant

Polanyi, K., (1944, 1957, 2001), *The Great Transformation : the political and economic origins of our time*, foreword by Joseph E. Stiglitz, Second Beacon Paperback edition, Boston

Rapport Intermédiaire au Président de la République (2010),*De la mondialisation à l'universalisation : une ambition sociale*, Mission présidée par Christine Boutin, Collection des rapports officiels

Sengenberger.W(2006)« Mondialisation et progrès social:rôle et portée des normes internationales du travail », Friedrich-Ebert-Stiftung, BonnerUniversitäts-Buchdruckerei Bonn

Stieglitz.J(2001), *La Grande Désillusion*, Paris, Fayard

Conseil Economique, Social et Environnemental, (2016),*Responsabilité Sociétale des Organisations : Mécanismes de transition vers un développement durable*, SIPAMA SARL, Rabat

TAZI. K (2007), l'économiste, édition 2559.