

De l'insurrection populaire à l'insurrection des relations industrielles : les conflits collectifs de travail en question au Burkina Faso

Maïmouna AKOWOURA, Doctorante à l'Université Aube Nouvelle (Ouagadougou)

Yves Frédéric LIVIAN, Professeur honoraire à l'Université de Lyon (IAE) (Janvier 2018)

RÉSUMÉ

Après l'insurrection populaire de 2014 au Burkina Faso, les conflits collectifs de travail ont émergé dans le pays n'épargnant aucun secteur d'activités. Le problème est devenu une question nationale tant il interpelle les acteurs sociaux et suscite de nombreux débats sur le territoire. Alors assistons-nous à une révolution des relations industrielles au Burkina insufflée par la révolution populaire? Quelle est la relation entre les deux phénomènes? Y a-t-il d'autres facteurs explicatifs?

L'objectif de cet article est de constater dans un premier temps l'augmentation des conflits collectifs de travail qui témoignent de l'état des rapports industrielles au Burkina Faso et dans un deuxième temps, de mettre en évidence la relation existante entre l'insurrection populaire de 2014 et cette révolution des rapports entre les acteurs sociaux.

Pour ce faire, une analyse de la situation sera faite à partir d'une compilation des informations dans les médias nationaux sur une année (novembre 2014-octobre 2015). Ces travaux sont menés dans le cadre d'une thèse. Les résultats attestent une montée des conflits collectifs apparentée à une prise d'assaut des entreprises et établissements publics voire de l'économie nationale. Ils établissent cependant un lien indirect entre les deux phénomènes car d'autres facteurs fondamentaux contribuent à expliquer cette situation.

Mots clés: Conflits collectifs de travail, Insurrection populaire, Relations industrielle, Climat social- GRH, Burkina Faso

I. INTRODUCTION

La population burkinabé dans un souci de liberté et de changement, a décidé d'imposer un changement politique au pays à travers une insurrection populaire qui a entraîné la chute du régime en place depuis 27 ans. Après sa victoire, il a été constaté à travers tout le pays une recrudescence des conflits collectifs de travail dans les entreprises étatiques comme privées.

Cette dégradation du climat social est constatée par le Fonds Européen de Développement Burkina Faso Contrat (CRIS 2015/ 359-975) en ces termes « Depuis octobre 2014, ces conflits entre employeurs et employés sont devenus plus fréquents. Le soulèvement populaire de 2014 a permis l'émergence de frustrations contenues jusque-là. De plus, l'insurrection a créé un sentiment d'euphorie Postrévolutionnaire: si le renversement du régime Compaoré, impensable jusqu'au dernier moment, a eu lieu, alors tout semble possible» (International Crisis Group, 2015). Pour Ouedraogo (2017), l'insurrection populaire d'octobre 2014 a laissé place à un « printemps des revendications syndicales » et à une concurrence des plateformes corporatistes dans pratiquement tous les secteurs, public et privé. Enfin, pour certains syndicats comme l'Union des Travailleurs, pour la traditionnelle commémoration du 1^{er} mai, dans leur discours va déclarer que le 1^{er} mai 2015 est caractérisé par une montée des luttes sociales. Elle cite entre autres, celle visant à rejeter certaines nominations. Mais aussi, celles qui sont engagées par les travailleurs dans les entreprises. (Le Pays N°5847 du 04 mai 2015).

Enfin, les médias font état d'un affolement troublant tant du côté des employeurs que des employés. Les premiers tirent sur la sonnette d'alarme pour dénoncer une prise d'otage des entreprises et les seconds multiplient les manifestations pour revendiquer des changements. A tort ou à raison, l'actualité du pays est prise d'assaut et la panique va se généraliser dans toute la société. Les Contrôleurs et Inspecteurs du travail, chargés d'accompagner les entreprises dans cette crise, vont eux-mêmes aller en grève à plusieurs reprises (plus de trois fois en moins de deux ans) pour réclamer de meilleures conditions de vie et de travail.

La situation est devenue si préoccupante qu'elle a interpellé plus d'une fois, les Gouvernements (la Transition et le gouvernement actuel), qui ont appelé les entreprises et la population à la retenue (Sidwaya n°7887 du 2 avril 2015). Aussi, plusieurs Associations civiles et professionnelles, des institutions et des individus ainsi que des partis politiques vont tirer sur la sonnette d'alarme (lefaso.net du 9 décembre 2014, 7 février 2015 ; mail.lobservateur.bf du

3 février 2015 ; www.gpi.bf du 30 mars 2015 ; fr.africatime.com/burkina du 24 avril 2015). Ils vont interpellier les différents acteurs professionnels à la restauration du climat social dans le monde du travail afin d'éviter au pays la destruction de son tissu économique.

Cette situation suscite des questionnements. Existe-t-il un lien direct entre la dégradation des relations industrielles et l'insurrection populaire de 2014 au Burkina Faso?

L'insurrection a-t-elle favorisé la recrudescence des conflits collectifs de travail? Y a-t-il d'autres facteurs explicatifs?

L'objectif est de comprendre les raisons de cette explosion des conflits collectifs de travail dans le pays et mettre en évidence les relations entre ces deux événements.

Notion de conflictualité au Burkina Faso

On constate des protestations, des contestations souvent au niveau national, se manifestant souvent dans la rue, parfois de manière violente, demandant un arrêt de l'augmentation des prix, une condamnation de la corruption et une lutte contre le chômage. Il s'agit là de conflits politiques, mais aussi de conflits fonciers et familiaux. Dans tous les cas, ce qui domine est le sentiment exprimé par les protestataires de "n'être pas écoutés" et d'être victimes d'inégalités croissantes (Bertrand 2013).

Cependant, peu de choses sont connues au sujet des conflits collectifs de travail dans le pays. Les sources d'information officielles (Ministères du Travail, Inspections du Travail, fédérations patronales) sont souvent insuffisantes. Les enquêtes de terrain auprès des entreprises et des acteurs sociaux sont indispensables mais leur mise en œuvre soulève des questions redoutables¹.

La plupart des réglementations du travail des pays africains francophones ont repris une définition classique du conflit collectif de travail (CCT), comme étant un différend naissant en cours d'exécution d'un contrat de travail et qui oppose un ou plusieurs employeurs à un groupe

¹ L'expérience réalisée par l'un des co-auteurs pour sa thèse s'est avérée très difficile: déni autour du terme même de conflit, refus d'interviews des directions d'entreprises, interlocuteurs salariés ou syndicalistes paralysés par la peur, changements brusques d'attitude face au chercheur après une première fourniture d'informations. Le sujet semble particulièrement délicat à aborder dans une enquête

organisé ou non, de travailleurs pour la défense d'un intérêt collectif (Code du Travail burkinabé de 2008 article 367).

La notion de « relations industrielles »

Selon l'OIT (2014), l'expression « relations de travail » ou « relations professionnelles » ou encore « relations industrielles » (on utilise parfois aussi la notion de « relations sociales ») désigne le système dans lequel les employeurs, les travailleurs et leurs représentants, ainsi que l'Etat par voie directe ou indirecte, échangent leurs points de vue et conjuguent leurs efforts pour fixer les règles de base de la conduite des relations de travail.

Elles concernent les interactions entre employeurs et travailleurs et leurs organisations respectives au travail et hors du cadre professionnel. Ces interactions peuvent apparaître à différents niveaux comme, par exemple, entre un travailleur et son employeur dans une entreprise ou sur le lieu de travail; entre un groupe de travailleurs ou un syndicat et un employeur; entre un ou plusieurs syndicats et une organisation patronale au niveau de l'entreprise ou du secteur d'activités; et entre des organismes de représentation des travailleurs et des employeurs au niveau national.

Aussi, les relations industrielles concernent les intérêts de ses acteurs qui sont à la fois communs (création de biens et/ou de services, et les gains à engendrer) et contraires (la distribution des bénéfices de la production, les conditions de travail).

Cette ambivalence des intérêts modifie la nature des acteurs de cette relation industrielle en y ajoutant de nos jours la GRH définie par Ferris, Rosen et Barnum, (1995) comme « la science théorique et pratique qui traite de la nature de la relation d'emploi et de la totalité des décisions, actions et enjeux qui ont trait à cette relation » Le Comité mixte OIT/OMS de la santé la définit comme « l'adoption de systèmes d'organisation du travail et de cultures d'entreprise susceptibles de contribuer à la sécurité et à la santé au travail et de promouvoir un climat social positif et le bon fonctionnement de l'entreprise » (BIT, 1995). .

Enfin, le contexte de la mondialisation a même ajouté un autre élément dans les relations professionnelles qu'il est intéressant de mentionner. Il s'agit des accords d'intégration économique régionaux, multilatéraux et autres passés par les Etats et les multinationales en tant qu'employeurs qui n'ont pas une identité nationale, mais qui peuvent être considérées comme des institutions du marché du travail. Cependant, l'impact de ces phénomènes sur

les relations professionnelles étant encore mal connu à bien des égards, nous nous limiterons aux acteurs cités par l'OIT bien que consciente des limites d'une telle démarche dans une société de plus en plus mondialisée.

La nature des rapports entre le monde syndical, le patronat et l'Etat en matière de travail est révélatrice de la situation globale des relations professionnelles dans un pays. C'est ainsi qu'une situation de conflictualité collective généralisée dans un pays fait état de la disposition de ces relations.

II. MÉTHODOLOGIE

Au Burkina Faso, le climat des affaires et la situation des entreprises n'étaient déjà pas rassurant pour les investisseurs étrangers (PAGE, 2015)² avec une industrie toujours au stade embryonnaire (rapport 2015 de la DGI). Les entreprises voire l'économie nationale et le progrès social semblent davantage menacés avec cette conflictualité collective d'après l'insurrection populaire de 2014.

En abordant le phénomène du côté du secteur privé, la recherche va se dérouler dans la deuxième ville du Burkina Faso dénommée Bobo-Dioulasso à travers la technique d'entretien semi-directif complétée d'un questionnaire dans trois entreprises (MBCI, PEE et Loisirs Burkina)³. Mais au préalable, une compilation quotidienne des informations sur les conflits collectifs dans la presse écrite burkinabé (Sidwaya, Le pays, L'observateur) et dans certains sites web nationaux, pendant une année (novembre 2014- octobre 2015) a été réalisée afin de considérer le phénomène sur le plan national. Dans le même sens que ce sont également les dépêches de presse (de l'Associated Press et de l'Agence France Presse) qui servent de base à la "Social

Conflict Analysis Database Africa" de l'Université de Denver aux Etats-Unis (mais cela aboutit à des chiffres inférieurs aux nôtres, fondés sur la presse locale), le présent article porte sur l'analyse de contenu des résultats de cette enquête qualitative de la presse.

² PAGE (2015): *L'industrie verte au Burkina Faso, « Évaluation et perspectives de développement»*.

³ MBCI, PEE et Loisirs Burkina sont des noms d'emprunt. Pour des raisons de confidentialité, les vrais noms des entreprises n'ont pas été utilisés

III. LES RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE SUR LA CONFLICTUALITÉ COLLECTIVE SELON LES MÉDIAS

Le repérage des conflits collectifs de travail dans les médias a permis d'enregistrer une cinquantaine des conflits collectifs de travail avec une cessation de travail allant de moins d'un jour à 6 mois, où sont concernés tous les secteurs d'activités confondus. Selon les données, les entreprises sont devenues le théâtre de conflits tout azimut entre les employeurs et employés à travers le pays avec une population qui manifeste en guise de soutien aux travailleurs (cas de la marche des épouses, des riverains des entreprises industrielles et minières, des élèves pour soutenir les enseignants en grève, etc.).

Sur cinquante (50) conflits collectifs de travail enregistrés, huit (08) ne concernent pas une entreprise en particulier mais une profession : les chauffeurs routiers, les bouchers, les avocats, les informaticiens, les gérants de station-service, les journalistes des médias publics et les commerçants. Trois (03) conflits sont davantage un conflit social ou économique. Dix-sept (17) conflits concernent la fonction publique avec un accent particulier sur les Ministères (50%) avec une moyenne de deux (02) conflits collectifs par mois. Vingt-cinq (25) conflits collectifs de travail concernent le secteur privé, dont sept (07) touchant des filiales ou agences d'entreprises étrangères: Industries (40%), Mines (20%), Commerce (13%), Services et l'Education (10%), Télécommunications (10%) et Assurances (7%).

Les conflits sont pour 98 % illégaux (c'est-à-dire sans aucun recours aux formes légales), aux 1/3 violents en actes et au 2/3 violents surtout en paroles. Les employeurs les décrivent comme un débrayage généralisé et ils décrivent une prise en otage de l'économie au-delà de celle des entreprises. Enfin, 49% des conflits ont été initiés et engagés directement par les travailleurs eux-mêmes.

Les revendications se manifestent par une variété de comportements : violation des procédures de règlement des conflits collectifs de travail (code du travail) ; le refus de dialoguer ; les actes d'intimidation (la violence verbale, les menaces contre les dirigeants et les travailleurs non-grévistes) ; l'immixtion dans le management de l'entreprise (exiger le départ ou la démission du DG) et l'organisation du travail (exiger des heures supplémentaires) ; la prise d'otage de personnes, des lieux ; le blocage des axes routiers ; des casses, des bris de verres, etc.

L'essentiel des revendications portent sur les conditions de travail (horaires, conditions de travail, de vie et de sécurité, logement...) ; les salaires (demandes d'augmentation ou versement d'arriérés) ; le départ d'un dirigeant ou DRH ; refus de nomination ; l'application d'un accord ou d'une convention collective ; la protestation contre des licenciements ; la levée de sanctions disciplinaires, etc.

Les causes de cette conflictualité collective après l'insurrection populaire de 2014 se situent à plusieurs niveaux:

- ✓ la victoire de l'insurrection populaire confortée par l'installation du nouveau régime démocratique a complètement libéré la parole ;
- ✓ la mauvaise gestion des entreprises encouragée par le pouvoir politique déchu a fait beaucoup d'opprimés qui réclament aujourd'hui justice et équité ;
- ✓ la mauvaise gestion des ressources humaines et le mépris du capital humain ;
- ✓ la volonté de certaines organisations et de certains acteurs politiques qui se servent d'agitations syndicales comme piédestal pour atteindre leurs objectifs politiques.

La forme la plus dominante de ces conflits est la grève (50%) suivi des sit in (20%), les luttes (14%), les prises d'otage et conférences de presse (8% chacun) et les mouvements d'humeur (6%). Ces formes traduisent une certaine radicalisation dont un aspect notable est la personnalisation des conflits. Tout en étant des "conflits collectifs", ils comportent une revendication par les travailleurs d'une éviction de certains cadres, considérés comme à l'origine du "mauvais" climat social.

La conjonction de ces conflits semble montrer l'effet d'une contamination des événements politiques se déroulant au même moment.

IV. ANALYSE DES FACTEURS DE CONFLITS

Nous allons maintenant tenter d'expliquer cette conflictualité.

a) Conflictualité et contexte politique⁴

⁴ Rappelons succinctement les faits: un mouvement de contestation politique éclate en 2011, une mutinerie militaire en 2012. Le 30 octobre 2014, le Président Compaoré voulant modifier la Constitution pour se représenter une 4^e fois, des émeutes éclatent, l'Assemblée Nationale est saccagée et le Président doit

Les chiffres montrent un lien entre le nombre de CCT et les événements politiques: en

2012, date de la mutinerie de la Garde Présidentielle, les CCT déclarés à l'Inspection du Travail passent de 15 à 28. Retombés à 8 en 2014, ils remontent à 20 en 2015, date de la révolte contre le renouvellement de la présidence de B. Compaoré. 2016, année appelée par la presse "année de toutes les grèves"⁵ voit se multiplier les conflits. Comme le dit le rapport du Fonds Européen pour le développement (septembre 2015) il semble que les troubles politiques aient "permis l'émergence de frustrations" et que des revendications de toutes sortes aient apparu dans "l'euphorie post- insurrectionnelle".

La dégradation du climat social accompagne le discrédit des hommes politiques en place et les revendications de changement. Les troubles politiques ne sont pas une cause directe des conflits du travail, mais l'atmosphère est favorable à l'expression de revendications, où d'ailleurs, dans certains cas, les revendications sociales et politiques sont mêlées.

Le contexte politique favorise également l'expression générale de revendications, même sans réel conflit. Le Syndicat des Agents de Sécurité, les taxis de la capitale agitent des menaces de grèves. Plusieurs professions demandent des négociations avec leur Ministère de tutelle comme par exemple le Syndicat National des Commerçants. Une effervescence générale atteint plusieurs associations, dont les dirigeants sont parfois renversés pour "mauvaise gestion".

Comme exemple de l'effet de contagion du contexte politique, on peut citer le cas de cette entreprise au climat social satisfaisant, où le personnel a demandé lors de l'insurrection de 2014 aux délégués de personnel de "profiter" de l'occasion et de "faire comme les autres", demander une augmentation de salaires de 100 %. Les délégués ont refusé. Mais la tentation de "suivre le mouvement" était forte.

Ainsi, les résultats de l'enquête montrent une mobilisation qui dévoile les continuités générées par l'action collective de l'insurrection populaire de 2014. A la suite de la victoire de l'insurrection populaire, les travailleurs ont » pris la parole » selon Hirschman (1970) en

s'enfuir. Une autorité de transition est nommée. Puis des élections démocratiques sont organisées, qui voient, le 29 novembre 2015 la victoire de R.M. Kaboré (ancien Ministre devenu opposant). Le 16 septembre 2015, un putsch militaire tendant à rétablir B. Compaoré avait échoué.

⁵ Sans qu'on puisse avancer des chiffres précis

descendant dans les rues parce qu'ils ont jugé la situation politique favorable à l'expression de leurs attentes (Lallement, 1996).

b) Une gestion des ressources humaines défailante

La dégradation du climat social ne prendrait pas les proportions qu'elle a eues lors de ces événements si des causes de fond n'existaient pas. Or, les pratiques de gestion des ressources humaines en vigueur dans de nombreuses entreprises, font clairement état de graves insuffisances (Akowoura, 2012, 2014; Rapports annuels Inspection de travail du Burkina Faso, 2011-2015). Selon les statistiques officielles, par exemple

42 % des salariés du secteur privé seulement disposent d'un contrat de travail écrit (Enquête INSD 2009). 23,5 % des entreprises n'ont pas de "déclaration d'ouverture" et donc ne peuvent déclarer de salariés; 23,13 % n'ont pas de registres de paye ni de dossiers médicaux du personnel. Les infractions au Code du Travail, qui sont un indicateur (même imparfait) du respect des règles, montrent un passage de 1 454 infractions en 2011 à 49 300 en 2013 (avec un tassement de 34 200 en 2015). Selon les mêmes sources (statistiques de l'Inspection du Travail loin d'être complètes), 30 % des entreprises enquêtées n'accordent pas les congés annuels légaux, 16 % les congés hebdomadaires, 13 % ne respectent pas la durée du travail journalier. De nombreux licenciements s'effectuent sans aucune procédure, et touchent aussi bien les délégués et responsables de syndicats. De nombreuses entreprises, y compris des filiales d'entreprises étrangères, arguant du non-respect des règles relatives à la grève, licencient les salariés grévistes et réembauchent d'autres salariés peu de temps après (par exemple 300 licenciements à la Mine de Belahouro, 100 chez SAP Olympic).

Les politiques de formation sont largement absentes. Le recrutement, comme souvent en Afrique, laisse une large place au favoritisme familial, politique ou ethnique.

Le règlement des conflits étant fragile et discutable, une revendication fréquente est le règlement des arriérés de rémunérations ou de primes liés à des conflits antérieurs (par exemple chez Brakina-Sodibo, les grévistes réclamaient en mars 2014 le règlement des conflits de 1994 et 2004). On réclame aussi la réintégration des salariés et des délégués licenciés (exemple: FILSAH, où la société est bloquée pendant le mois de décembre

2014 pour des revendications en partie relatives au licenciement de 37 salariés en novembre 2013).

La même enquête sur le secteur privé burkinabé signale 44,5 % des salariés sans bulletin de paie, 63,7 % des cadres sans système de retraite, 68,1 % des employés et ouvriers sans congés payés.

Les révisions salariales étant absentes ou aléatoires, cela amène les grévistes à réclamer parfois des augmentations de salaires considérables (dans plusieurs entreprises, la revendication était de plus de 100 %). Le Ministère du Travail estime à un tiers le nombre des entreprises ne payant pas à leurs salariés le SMIG⁶.

Il est certain que les modes de gestion des conflits en vigueur au Burkina Faso sont insuffisants. Mais une amélioration du climat social ne peut venir, à notre avis, que d'un traitement de fond des questions salariales et de conditions d'emploi et de travail.

Ainsi, les revendications des travailleurs présentent une situation d'entreprises dominée par une importante insuffisance des capacités de gestion d'une manière générale et plus spécifiquement de celle de la gestion des ressources humaines. Cette insuffisance des capacités de gestion dans les entreprises au Burkina avaient déjà fait l'objet d'une réflexion par Kevane et Englebert (1999). Dans leur conclusion, ils ont désigné ce facteur comme l'une des causes du faible développement de l'entreprise privée voire de la faible croissance du pays. Mais Raffinot et Siri (2015) quelques années plus tard ont trouvé que cette approche n'était plus d'actualité. Cependant, les présents résultats montrent le contraire; la mauvaise gestion des RH est plus que jamais une actualité dans les entreprises (Akowoura, 2014). Elle a contribué à une dégradation du climat social avec une accumulation de sentiments négatifs, une démotivation des travailleurs et la recherche de justice et d'équité, toutes choses qui ont contribué à la récurrence des conflits après octobre 2014. De ce fait, on voit l'importance des politiques de GRH qui peuvent contribuer à créer un climat social favorable et éviter l'éclatement de conflits (Tidjani, Kamdem 2010).

c) Une faiblesse des relations industrielles

La gestion des conflits collectifs enregistrés a révélé une implication de l'Etat au-delà de son rôle de réguler et d'administrer le travail. Il a été fortement sollicité dans la gestion directe de ces CCT. Même si son rôle n'est pas perçu (controversé) de la même façon par tous, la quasi-unanimité des acteurs professionnels, de la classe politique et de la société civile

⁶ *Qui est de 30 684 FCFA par mois, soit environ 46 euros*

l'ont placé au centre de la résolution des conflits. Pendant que les travailleurs demandent son intervention pour satisfaire leurs

revendications, le patronat, demande son assistance pour arrêter ce qu'il appelle « une prise d'otage des entreprises », et les partis politiques le blâment pour « son incapacité » de mettre fin à cette tumultueuse conflictualité, etc. L'Etat se retrouve au centre et sans lequel le dialogue social semble infructueux ou impossible. Réno, William et Alvare, (2012) vont nommer cette situation comme étant « l'Etatisation des mouvements sociaux ». Ainsi, les acteurs industriels légitiment le contrôle direct de l'Etat au détriment de leur autonomisation. Cela est un signe de faiblesse des relations industrielles au Burkina Faso.

Une autre particularité de ces conflits collectifs est la forte implication de tierces personnes dans leur résolution. Les employés et les employeurs font plus appel à des personnes qualifiées de « ressources » que de s'orienter vers l'administration publique du travail (inspection de travail et les juridictions) pour la résolution des conflits.

Il ressort également une méconnaissance des textes par les acteurs industriels. Plusieurs conflits collectifs de travail ont eu des conséquences désastreuses à cause de la situation irrégulière des manifestations. Les résultats témoignent que les meneurs (syndicats, travailleurs) ignorent bien souvent leur rôle et aussi la législation en matière du travail. En effet, la majorité des grèves enregistrées, ne respecte pas la forme (prise en otage d'entreprises, d'unités de production, d'autorités, bris de verres, etc.) ni la procédure des CCT au Burkina Faso. Or, la violation de la loi conduit à une, condamnation des grévistes sans considération de leur motivation. Plusieurs licenciements massifs ont découlé de ces situations. Les plus remarquables sont ceux de plus de 300 personnes à la Société des Mines de Bélahouro (SMB) et une centaine de personnes à la SAP Olympic, etc. Ce comportement des syndicats (sous réserve de vérifications) pourrait aussi bien témoigner une ignorance de leur part mais aussi une mauvaise volonté ou encore une manipulation des meneurs comme il a été insinué à plusieurs reprises par les autorités du pays et certaines Associations.

Egalement, le nombre élevé de grèves sauvages (presque la moitié des conflits sont initiés par les travailleurs) montrent une perte de confiance entre les travailleurs et leurs représentants ainsi qu'aux syndicats.

Un autre aspect de cette conflictualité collective, est la nature des revendications des travailleurs. Sans contester la légitimité de ces revendications, certaines sont par contre à la

limite du réalisme. Des revalorisations salariales à hauteur de 100% et souvent plus sont exigées dans un bref délai et conditionnent la reprise des activités. Pourtant, il est évident que la réalisation de ces exigences est souvent suicidaire car pouvant mettre en péril les emplois. Ainsi, les organisations syndicales participent certes à de nombreuses instances et ont pu souvent s'organiser de manière collective (Engels 2015), mais la capacité de certaines à saisir les enjeux macro-économiques liés aux restructurations actuelles est remise en cause (Ruthers, Roy 2015). Cette situation montre également une faiblesse du système de la gestion des conflits collectifs de travail qui dépend de la responsabilité de tous les acteurs professionnels.

Enfin, la violence et le désordre occasionnés par l'illégitimité de ces CCT sont aussi des preuves de la limite de ces relations industrielles. Pourtant la parfaite orchestration et la discipline de la révolution industrielle africaine (Cooper, 1986), ont contribué au développement du travail et à l'évolution de ses conditions. Ce qui revient à dire que l'action collective pour atteindre ses objectifs n'a nullement besoin d'être en infraction avec la loi.

Mais cette faiblesse des relations industrielles n'est pas seulement imputable aux partenaires sociaux. Les multiples appels aux secours du patronat montrent une certaine faiblesse à ce niveau. Les nombreux recours à tierce personne par les travailleurs au détriment de la réglementation du travail ainsi que toutes les autres formes de violation des règles et lois du travail, sont une preuve de la faiblesse du système administratif concernant le travail.

V. CONCLUSION

Le renouveau politique burkinabé a offert un contexte favorable à la conjonction des revendications pendant longtemps dissimilées.

Cette situation d'euphorie post révolutionnaire montre une évolution des mentalités et des acteurs des relations industrielles et une mutation des acteurs de la gestion des conflits collectifs dans le privé (intégration des acteurs comme la société civile, les mouvements politiques, les autorités coutumières et religieuses, etc.). Il est clairement établi une relation indirecte entre la dégradation des relations industrielles et l'insurrection populaire. Le phénomène politique ayant juste permis l'émergence des revendications longtemps refoulées, l'explosion des conflits collectifs de travail révèle une défaillance de la GRH et une faiblesse des relations industrielles au Burkina Faso.

En considérant que les parties en interaction exercent un pouvoir entre elles (OIT, 2014), il ressort alors un lien entre la faiblesse des relations industrielles et la GRH. L'impact de la GRH dans cette relation industrielle se matérialise par sa capacité de déployer les politiques RH, pour ses capacités de gérer l'individu et d'améliorer les relations sociales. Cette vision est d'ailleurs soutenue par Becker et Gerhart (1996), lorsqu'ils affirment que « le système de pratiques RH peut être une source importante d'avantage compétitif soutenu lorsque ses composantes font preuve d'une certaine cohérence ». Ainsi l'analyse des résultats dévoile, au-delà d'un contexte politique favorable, une faiblesse des relations industrielles qui serait aussi une conséquence de la défaillance de la GRH dans les entreprises. De ce fait, reconstruire les relations industrielles au Burkina Faso revient à reconsidérer la GRH et ses pratiques dans l'entreprise mais aussi, cela requiert de la responsabilité de tous les acteurs, car "le système de relations industrielles est inopérant faute d'un marché formel de travail, d'un Etat régulateur et de partenaires sociaux indépendants" (Quijoux 2014 parlant de nombreux pays du Sud)

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- Akowoura, M. O. (2012), « Promouvoir et accompagner le capital humain : une vision incontournable pour l'émergence de l'entreprise burkinabé : Cas de deux entreprises », Mémoire Master Professionnel en Management des Ressources Humaines, Université Aube Nouvelle, Ex ISIG International, Burkina Faso, soutenu en février 2012.
- Akowoura, M. O. (2014), « La Gestion des Ressources Humaines dans les entreprises au Burkina Faso : Cas de deux entreprises », Mémoire Master de Recherche en Sciences de Gestion, Université Aube Nouvelle, Ex ISIG International, Burkina Faso, soutenu en février 2014.
- Akowoura, M. O. (2018), « La Gestion des conflits collectifs de travail dans les entreprises privées au Burkina Faso », Thèse en Sciences de Gestion, Université Aube Nouvelle, Ex ISIG International, Burkina Faso, à soutenir en février 2018.
- Akowoura, M.O., Livian, Y.F. (2017), « La conflictualité du travail dans le secteur privé en Afrique de l'Ouest: le cas du Burkina Faso », Proposition de communication au 10^e congrès de ATLAS-AFMI, Paris, 21-23 mai 2018.
- BIT (1995), « Négociation collective: guide de politique/ Bureau International du Travail, Département de la gouvernance et du tripartisme (Governance), Département des conditions de travail et de l'égalité (Workquality) », Genève: BIT, 1995
- Contrat CRIS 2015/ 359-975, « Etude diagnostique sur les obstacles à la croissance au Burkina Faso », Fonds Européen de Développement Burkina Faso, Septembre 2015, Rapport Final.
- DECRET N° 2008-331/PRES promulguant la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso
- Gay, J. (2007), « La Gestion du Conflit: vers de nouveaux horizons? », http://www.conflits.ch/pdf/JG_LaGestionduConflit_2007.pdf

- Giraud, B. (2009), « Des conflits du travail à la sociologie des mobilisations: les apports d'un décloisonnement empirique et théorique », *Politix* 2/2009 (n° 86), p.13-29. URL: www.cairn.info/revue-politix-2009-2-page-13.htm.
DOI: 10.3917/pox.086.0013
- Goodin, R. (2009), "The State of the Discipline, The Discipline of the State", in Robert E. Goodin (ed.), *Oxford Handbook of Political Science*, Oxford University Press, Oxford, pp. 3-57
- Jacquet, P. (2008), « Afrique contemporaine: Afrique et développement », Edition De Boeck, p.185
- Mutabazi, E. (2006), « Face à la diversité des cultures et des modes de gestion: le modèle circulatoire de management en Afrique », *Management & Avenir*, 4/2006 (n° 10), p. 179-197
- Ndong, S. B. (2008), « Les indicateurs d'alerte des conflits sociaux », Rapport du Forum africain sur la prévention et la gestion des conflits sociaux dans l'administration publique, Yaoundé (Cameroun).
- OIT (2010), « Dialogue social, législation du travail et administration ». <http://www.oit.org/public/french/dialogue/ifpdial/areas/social.htm>
- OIT, (2014), « Systèmes de résolution des conflits du travail: lignes directrices pour une performance accrue », Copyright © Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail, première édition, p.5-14 http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_337942.pdf
- Ouedraogo, F., Yougbare, P.L.D. (2004) « Organisation Judiciaire du Burkina Faso », In : Texte de référence : Loi 10-93 ADP du 17 mai 1993 portant organisation judiciaire au Burkina Faso (promulguée par décret 93-182 du 16 juin 1993, J.O.BF. n° spécial du 21 juin 1993, p. 2.) ; modifiée par la loi 28-2004 AN du 8 septembre 2004 (promulguée par décret 2004-423 du 17 septembre 2004, J.O.BF. du 7 octobre 2004, p.1280). www.tribunalcommerceniamey.org/images/organisation-judiciaire-burkina-faso.pdf

- Ouedraogo, S. (2017), « Etude sur les mesures pour une contribution efficace du secteur privé à la mise en œuvre du Plan National de Développement Economique et Social (PNDES) », CCIB, Mai.
http://www.cci.bf/sites/default/files/etude_contribution_secteur_privé_pndes_cci-bf_rso_0.pdf
- Quijoux M. (2014), Les conflits du travail, enjeux scientifiques d'un phénomène global, *Critique Internationale* 34, 3 pp. 9-16.
- Slocum, J. et Glinow, V. (1982) cité El Maguiri, D. et Ibenrissoul, N. (2014), « Etude de l'impact du climat social de l'entreprise sur l'implication des salariés: Etude de cas d'une entreprise marocaine », Copyright © 2014 ISSR Journals.
- Somé, S. A. (2004), « le marché du travail au Burkina », *Série documents de travail*, DT-CAPES N° 2004-18, Décembre 2004. www.capes.bf/IMG/pdf/marche_travail.pdf
- Soussi, S.A (2010), « L'action syndicale internationale et son ambivalence face à la dérégulation du travail: vers un droit international privé? », l'ARUC-ISDC, Montréal (Qc), octobre 2010.
- Tidjani B. et Kamdem E. (dir.) (2010), « Gérer les ressources humaines en Afrique », Cormelles, EMS.