



HAL
open science

L'influence des relations sociales sur la performance des entreprises

Patrice Laroche, Géraldine Schmidt, Heidi Wechtler

► **To cite this version:**

Patrice Laroche, Géraldine Schmidt, Heidi Wechtler. L'influence des relations sociales sur la performance des entreprises. [Rapport de recherche] DARES. 2006. hal-01010597

HAL Id: hal-01010597

<https://hal.science/hal-01010597v1>

Submitted on 20 Jun 2014

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

**L'INFLUENCE DES RELATIONS SOCIALES
SUR LA PERFORMANCE
DES ENTREPRISES :**
*Une analyse des conséquences économiques
du fait syndical en France*

*Rapport final du GREGOR,
IAE de Paris, Université Paris 1 Sorbonne
- Décembre 2006 -*

*Patrice Laroche, Géraldine Schmidt, Heidi Wechtler
GREGOR, Université Paris 1 - Panthéon Sorbonne*

SOMMAIRE

INTRODUCTION	5
PARTIE 1	7
LES EFFETS DE L'ACTIVITE SYNDICALE SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES. PROBLEMATIQUE, METHODOLOGIES ET RESULTATS	7
SECTION 1. DES ECLAIRAGES THEORIQUES DIVERSIFIES	7
SECTION 2. DES RESULTATS EMPIRIQUES CONTRADICTOIRES	19
PARTIE 2	34
PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES EFFETS DU SYNDICALISME SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE	34
SECTION 1 – LES TRAITS PARTICULIERS DU SYNDICALISME FRANÇAIS.....	35
SECTION 2. HYPOTHESES DE LA RECHERCHE ET CHOIX METHODOLOGIQUES	58
PARTIE 3	76
LES EFFETS DU SYNDICALISME SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE : LES RESULTATS DE LA RECHERCHE	76
SECTION 1. DESCRIPTION ET EXPLORATION DES DONNEES RECUEILLIES.....	77
SECTION 2. LES RESULTATS DES ANALYSES EN COUPE TRANSVERSALE	91
SECTION 3. LES RESULTATS DES ANALYSES SUR L'ECHANTILLON DE PANEL 1998-2004	110
SECTION 4. LES RESULTATS DES REGRESSIONS LOGISTIQUES.....	123
CONCLUSION	134
BIBLIOGRAPHIE	136
ANNEXES	145
ANNEXE 1 : LE DETAILS DES ESTIMATIONS	145
ANNEXE 2 : L'AVANCE DES TRAVAUX DE L'EQUIPE 2.....	155

SOMMAIRE DETAILLE

INTRODUCTION.....	5
PARTIE 1	7
LES EFFETS DE L'ACTIVITE SYNDICALE SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES. PROBLEMATIQUE, METHODOLOGIES ET RESULTATS	7
SECTION 1. DES ECLAIRAGES THEORIQUES DIVERSIFIES	7
1. <i>Le syndicat vu comme un monopole</i>	7
1.1. Les objectifs du syndicat.....	8
1.2. Les modélisations micro-économiques de la négociation collective.....	10
2. <i>Le syndicat vu comme un moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle</i>	14
SECTION 2. DES RESULTATS EMPIRIQUES CONTRADICTOIRES	19
1. <i>L'impact des syndicats sur le salaire</i>	19
2. <i>Les études consacrées à l'impact des syndicats sur la productivité et les profits</i>	23
2.1. L'impact des syndicats sur la productivité du travail	23
2.2. L'impact des syndicats sur les profits	26
PARTIE 2	34
PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES EFFETS DU SYNDICALISME SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE.....	34
SECTION 1 – LES TRAITS PARTICULIERS DU SYNDICALISME FRANÇAIS.....	35
1. <i>Une multiplicité d'organisations syndicales aux stratégies différenciées</i>	36
1.1. Un pluralisme syndical inscrit très tôt dans la Constitution française	36
1.2. Un pluralisme fondé sur des divergences essentiellement politiques	38
2. <i>Des effectifs syndicaux et une audience aux élections professionnelles en déclin</i>	39
2.1. Le recul des effectifs syndicaux est une réalité massive	39
2.2. Une érosion des audiences syndicales.....	41
3. <i>Le dialogue social dans les entreprises françaises : négociations et conflits du travail</i>	45
3.1. Une négociation collective qui s'est progressivement déplacée vers l'entreprise	45
3.2. Une conflictualité qui a fortement reculé depuis vingt ans	51
SECTION 2. HYPOTHESES DE LA RECHERCHE ET CHOIX METHODOLOGIQUES	58
1. <i>La formulation des hypothèses de la recherche</i>	58
2. <i>Les choix méthodologiques adoptés</i>	63
2.1. Echantillonnage et données utilisées.....	63
2.2. Présentation des variables sélectionnées	67
2.3. Le Protocole statistique.....	73
PARTIE 3	76
LES EFFETS DU SYNDICALISME SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE : LES RESULTATS DE LA RECHERCHE	76
SECTION 1. DESCRIPTION ET EXPLORATION DES DONNEES RECUEILLIES.....	77
1. <i>Une implantation syndicale qui présente de très fortes disparités</i>	77
1.1. Une implantation syndicale variable d'un secteur d'activité à l'autre.....	77
1.2. L'absence d'interlocuteurs syndicaux dans la plupart des petites entreprises	78
1.3. Des établissements « syndiqués » plus âgés que les autres	79
1.4. Des syndicats davantage présents dans les établissements ayant une forte part de marché.....	80
1.5. Des employeurs qui perçoivent la rentabilité de leur établissement comme meilleure lorsque ce dernier n'est pas couvert par un syndicat.....	81
1.6. Une présence syndicale qui permet de faire fonctionner les instances représentatives du personnel	81
2. <i>Une implantation syndicale qui se renforce entre 1998 et 2004</i>	83
2.1. Des délégués syndicaux plus nombreux dans les établissements de plus de vingt salariés en 2004	83
2.2. La C.G.T. et la C.F.D.T. sont les syndicats les mieux implantés	85
2.3. Une majorité d'établissements qui ne dispose que d'un seul délégué syndical	86
2.4. Un taux de syndicalisation toujours aussi faible dans le secteur privé.....	87
3. <i>... accompagnée d'une progression de la performance des entreprises</i>	88
SECTION 2. LES RESULTATS DES ANALYSES EN COUPE TRANSVERSALE	91
1. <i>Les premiers résultats des analyses en coupe</i>	91
2. <i>L'effet de la configuration syndicale</i>	100

2.1. L'effet de l'intensité syndicale.....	102
2.2. L'effet du nombre de syndicats.....	104
2.3. Les ententes entre syndicats.....	105
3. <i>L'effet de la présence syndicale dans les établissements en situation de monopole</i>	107
SECTION 3. LES RESULTATS DES ANALYSES SUR L'ECHANTILLON DE PANEL 1998-2004.....	110
1. <i>Le lien syndicat/rentabilité financière : des évolutions contrastées selon la taille de l'établissement</i>	110
1.1. L'évolution simultanée de l'implantation syndicale et de la rentabilité financière des entreprises entre 1998 et 2004.....	110
1.2. Les résultats des analyses de régression sur les échantillons de panel.....	113
2. <i>Le lien syndicat/rentabilité économique : des résultats significatifs en coupe</i>	117
3. <i>Le lien syndicat / productivité du travail : un lien étroit confirmé</i>	119
SECTION 4. LES RESULTATS DES REGRESSIONS LOGISTIQUES.....	123
1. <i>Les premières régressions logistiques</i>	123
2. <i>L'effet des syndicats sur la rentabilité relative des entreprises en monopole</i>	127
CONCLUSION	134
BIBLIOGRAPHIE	136
ANNEXES	145
ANNEXE 1 : LE DETAILS DES ESTIMATIONS	145
1. <i>Modèles en coupe pour les 5 indicateurs</i>	145
2. <i>Modèles sur données de panel, 5 spécifications</i>	151
3. <i>Autres Modèles, tests de Robustesse</i>	154
ANNEXE 2 : L'AVANCE DES TRAVAUX DE L'EQUIPE 2.....	155
1. <i>Les relations sociales au sein des entreprises familiales</i>	155
1) La constitution de deux échantillons appariés d'entreprises familiales et non familiales.	155
2) L'examen des différences de moyennes entre échantillons pour un ensemble sélectionné d'indicateurs.....	156
Références bibliographiques.....	156
2. <i>Do Unions Systematically Affect Workplaces' Employment Growth? An Empirical Investigation in the French Context</i>	157
Introduction	157
Theoretical Backgrounds	158
Prior empirical studies	159
The French case.....	163
Regression Specification.....	167
Results	168
Conclusion.....	173
References	174

INTRODUCTION

Alors que certains dressent un constat sévère sur le paysage syndical français, la négociation collective s'est fortement développée dans les entreprises au cours des dix dernières années. En 2004, 87 % des établissements de plus de vingt salariés déclaraient avoir mené des négociations avec les représentants du personnel, le plus souvent désignés par les organisations syndicales (Amossé, 2006). Si cette situation s'accompagne d'un renforcement modéré des instances représentatives du personnel et de l'implantation syndicale depuis quelques années, les employeurs redoutent toujours de voir des syndicats s'installer durablement dans leurs entreprises. Or, comme le souligne Coutrot (1999, page 17), « *les phénomènes collectifs sont à la source aussi bien de la coopération productive que du conflit social : de leur gestion dépend donc en grande partie l'efficacité économique de l'entreprise* ». En effet, à travers la négociation d'entreprise, les syndicats peuvent avoir un effet direct sur les conditions de travail et les rémunérations des salariés susceptibles d'influencer les performances humaines et sociales (satisfaction et implication des salariés, climat social) et par conséquent les performances économiques des entreprises. Les dirigeants d'entreprise ne sauraient donc ignorer les organisations syndicales des salariés qui pourraient contribuer de manière indirecte à la performance économique. Mais qu'en est-il réellement ? La présence syndicale influence-t-elle la performance des entreprises ? Comment et par quel mécanisme la présence syndicale affecte-t-elle la performance ?

Des études principalement anglo-saxonnes ont tenté de répondre à ces questions. A la suite de la publication de l'ouvrage de Richard B. Freeman et James L. Medoff en 1984, les recherches consacrées au lien syndicat/performance se sont multipliées, relançant un vieux débat sur les conséquences économiques du syndicalisme¹. En effet, les deux économistes mettent en évidence le rôle déterminant des syndicats américains sur l'amélioration des conditions de travail, l'accroissement de la productivité et la réduction des inégalités, remettant en question les analyses économiques traditionnelles du fait syndical. En France, l'étude du lien entre le syndicalisme et les résultats

¹ Freeman et Medoff (1980, page 505) rappellent que « *les effets du syndicalisme sur l'économie ont provoqué pendant plus de deux siècles, depuis Adam Smith, d'importants débats. Si des économistes comme John Stuart Mill, Alfred Marshall et Richard Ely (un des fondateurs de l'American Economic Association) d'une part, ont soutenu que les syndicats exerçaient des effets positifs sur l'économie, d'autres, comme Henry Simons et Fritz Machlup, ont par contre insisté sur leurs effets négatifs* ».

économiques de l'entreprise suscite depuis peu l'intérêt des chercheurs. La question de l'utilité économique des syndicats a longtemps été « *politiquement non correcte* », ce qui explique ce relatif retard français.

Ce travail de recherche vise à appréhender l'impact des syndicats de salariés sur les performances des entreprises françaises, en utilisant les données issues des enquêtes REPONSE 1998 et 2004. Ce travail a l'ambition d'apporter un éclairage sur un sujet encore peu abordé en France. Les aspects des relations de travail susceptibles d'influencer la performance de l'organisation incluent la présence syndicale mais ne s'y limitent pas : l'identité des syndicats et la nature de la représentation des salariés semblent également jouer un rôle prépondérant. Concernant la performance, celle-ci représente un concept polysémique difficile à cerner. Il convient, toutefois, de préciser que les critères utilisés pour évaluer la performance des entreprises dans cette étude relèvent essentiellement de la conception économique de la performance. Ce travail présente, par ailleurs, la particularité de porter sur des entreprises dont les résultats économiques ont été évalués à partir de données comptables et financières (ratios de rentabilité économique, rentabilité financière, etc.), mais également à partir d'indicateurs qualitatifs de performance, au travers de la mesure de performance perçue par l'employeur.

La première partie de ce rapport est destinée à faire le point sur la question à partir des travaux théoriques et empiriques existants. La première section expose brièvement l'état de la réflexion théorique sur le lien existant entre le syndicalisme et la performance de l'entreprise. La seconde section présente une synthèse des travaux empiriques existants, afin de juger des conséquences que peut avoir la présence syndicale sur les salaires, la productivité du travail et, finalement, sur les résultats financiers de l'entreprise. La seconde partie du rapport est chargée de proposer un cadre d'analyse de l'influence syndicale sur la performance des firmes en France. Il s'agit, dans un premier temps, de revenir sur le contexte des relations sociales en France puis, dans un second temps, d'apporter des précisions sur l'élaboration des hypothèses de recherche et la méthodologie adoptée. Enfin, la troisième partie de ce rapport est consacrée à la présentation des résultats de la recherche empirique. Cette partie expose, dans un premier temps, les résultats des estimations en coupe transversale en 1998 et 2004. Dans un second temps, sont présentés les résultats des analyses de régression sur les données de panel. Enfin, les résultats obtenus à partir des régressions logistiques sont détaillés et discutés à la lumière des théories existantes.

PARTIE 1

LES EFFETS DE L'ACTIVITE SYNDICALE SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES. PROBLEMATIQUE, METHODOLOGIES ET RESULTATS

L'objectif de cette première partie est d'éclairer les débats sur les effets économiques du syndicalisme, grâce à une lecture rétrospective des travaux de recherche existants. Après avoir rappelé la pluralité des analyses économiques du fait syndical (section 1), les résultats des études empiriques consacrées à l'impact syndical sur les salaires, la productivité du travail et les profits des entreprises seront présentés et discutés (section 2).

Section 1. Des éclairages théoriques diversifiés

Les travaux de recherche consacrés aux effets économiques du syndicalisme se fondent sur des éclairages théoriques diversifiés. Si l'analyse économique standard considère le syndicat comme un facteur de rigidité salariale et, par conséquent, comme une entrave à la concurrence (1.), les analyses théoriques plus récentes ont le souci d'explicitier le résultat de l'activité syndicale de manière plus large que la simple augmentation des salaires. Parmi ces analyses, figure celle de Freeman et Medoff (1984) qui prend en considération les effets non salariaux de l'action syndicale sur la productivité du travail et les profits (2.).

1. Le syndicat vu comme un monopole

L'analyse de Dunlop (1944) constitue encore aujourd'hui le cadre de référence de l'analyse économique standard en matière de représentation du fait syndical. Dunlop (1944) se représente le syndicat comme un monopole sur le marché du travail dont l'objectif est de maximiser le salaire de ses adhérents. Dans cette perspective, les objectifs du syndicat sont donc de nature économique et la

fonction d'utilité syndicale est établie à partir des préférences individuelles de ses membres, conformément à la théorie économique des choix individuels. Après avoir doté, non sans difficultés, le syndicat d'un objectif (1.1.), les économistes néoclassiques vont s'efforcer de modéliser les activités syndicales et notamment l'activité de négociation (1.2.).

1.1. Les objectifs du syndicat

L'analyse économique standard propose de déterminer le comportement syndical au travers d'une fonction définissant ses objectifs. Or, les conditions permettant de déduire les objectifs d'un syndicat des préférences individuelles de ses membres sont extrêmement restrictives et supposent des hypothèses additionnelles à celles utilisées par l'individualisme méthodologique. En effet, la modélisation du comportement d'un syndicat doit offrir la possibilité de construire une fonction objectif collective directement à partir des préférences individuelles de ses membres.

La difficile agrégation des préférences des syndiqués

La question qui se pose, pour des théories relevant de l'individualisme méthodologique, tient dans la possibilité de construire une fonction objectif collective qui doit être directement déduite des préférences individuelles (Gazier, 1991). Or, Condorcet a montré, en 1785, qu'une décision collective résultant de préférences individuelles était incompatible avec au moins une préférence individuelle, dès que les décisions à prendre comportent plus de deux modalités (Redor, 1999). Arrow (1974) formalise et démontre ce paradoxe sous la forme du théorème d'impossibilité qui porte son nom. Arrow montre que la construction d'un ordre de préférence collectif compatible avec les ordres de préférences individuels est soumise à des conditions très restrictives.

Le même problème se pose pour établir une fonction de préférence syndicale. Plusieurs solutions sont envisageables pour contourner cette règle d'impossibilité. La solution retenue par les économistes est celle qui consiste à envisager une fonction de préférence collective à partir des préférences de l'électeur médian (Black, 1958). Le recours au modèle de l'électeur médian fait, cependant, l'impasse sur la question de l'hétérogénéité des membres. La théorie néoclassique éprouve ainsi des difficultés à résoudre le problème de l'agrégation des préférences individuelles avec les présupposés de l'individualisme méthodologique (Cahuc, 1991).

Objectifs économiques versus objectifs politiques

La nature des objectifs du syndicat a fait l'objet d'une fameuse controverse entre J.T. Dunlop (1944) et A.M. Ross (1948) dans les années quarante. Selon Dunlop (1944), « *une théorie économique du syndicalisme requiert de supposer que l'organisation maximise quelque chose* »². Selon cet auteur, « *le modèle le plus adapté pour analyser la fonction d'objectif du syndicalisme est, probablement, celui qui décrit la maximisation du salaire pour l'ensemble des salariés* »³. Cet objectif sera repris et développé dans de nombreuses analyses postérieures (Hieser, 1970 ; Johnston, 1972) et constitue aujourd'hui le cadre de référence en matière de représentation des préférences syndicales. Selon Dunlop (1944), les objectifs du syndicat sont donc de nature économique et sa fonction d'utilité est établie à partir des préférences individuelles de ses adhérents. Une telle fonction objectif contient en général deux arguments : les niveaux de salaire et d'emploi des membres du syndicat (Oswald, 1983). La forme simplifiée d'une fonction objectif syndicale s'écrit $U=(w,n)$ où w est le niveau de salaire négocié par le syndicat et n le niveau d'emploi. Cependant, cette approche « économique » pour lequel le syndicat s'efforce de maximiser le *wage bill* est largement critiquée par Ross (1948). Alors que Dunlop considère le syndicat comme un agent économique semblable aux autres, Ross définit le syndicat comme « *une organisation politique opérant dans un environnement économique* » (Ross, 1948, p.12). Ross (1948) souligne que les syndicats n'étant pas constitués de membres identiques, les décisions syndicales reflètent un rapport de force entre les membres du syndicat. Cette objection vise à montrer que l'hétérogénéité des syndicalistes affecte ses objectifs. Selon Ross (1948), l'hypothèse d'identité des membres du syndicat est retenue au dépens du réalisme. Il semble important de prendre en considération l'hétérogénéité des membres.

Par la suite, l'hypothèse de maximisation de la masse salariale proposée par Dunlop a été délaissée au bénéfice d'une hypothèse selon laquelle le syndicat maximise sa rente de monopole, c'est-à-dire la différence entre la rémunération obtenue par les syndicats et le salaire concurrentiel (Rosen, 1969 ; De Menil, 1971 ; Calvo, 1978). Le syndicat fixe alors le salaire à un niveau w , supérieur au salaire de la concurrence w_c et sa fonction d'objectif devient $U=[n, (w-w_c)]$. La rente syndicale mesure le gain supplémentaire obtenu par les salariés en présence d'un syndicat.

² Dunlop J.T., *Wage determination under trade unionism*, New York and London, Mac Millan, 1944, page 4. « *An economic theory of trade union requires that the organization be assumed to maximise something* ».

³ *Ibid.* page 44. « *the most suitable generalized model of the trade union for analytical purposes is probably that which depict the maximisation of the wage bill for the total membership* ».

1.2. Les modélisations micro-économiques de la négociation collective

Après avoir doté le syndicat d'une fonction objectif, les économistes s'efforcent de modéliser la négociation collective. Dans cette perspective, l'analyse économique standard considère la firme comme le deuxième acteur de la négociation. Elle est analysée comme une unité homogène dont l'objectif est de maximiser une fonction profit dans laquelle la seule variable prise en compte est le travail.

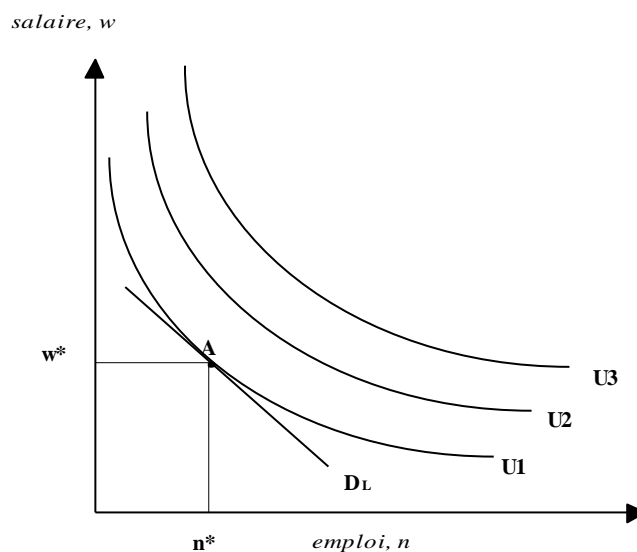
Il existe deux familles de modèles qui se différencient par les thèmes de négociations envisagées. Le premier modèle est celui du monopole syndical imaginé par Dunlop (1944), au sein duquel le syndicat fixe unilatéralement le salaire connaissant la demande de travail de l'entreprise. Le modèle du « *droit à gérer* » généralise ce cas en supposant que seul le salaire fait l'objet d'une négociation, l'entreprise déterminant unilatéralement le niveau d'emploi. Le second modèle est celui du « *contrat optimal* » au sein duquel syndicat et entreprise négocient conjointement le salaire et l'emploi.

Le modèle du droit à gérer, présenté par Nickell et Andrews (1983), formalise la théorie monopolistique du syndicalisme de Dunlop (1944) en supposant que les agents négocient uniquement le salaire et que l'employeur conserve l'initiative de la gestion de l'emploi. Le syndicat-monopole va chercher à maximiser son utilité, sous contrainte de la courbe de demande de travail de l'entreprise. Le meilleur salaire que le syndicat puisse fixer, conformément aux principes habituels de la microéconomie, se situe au point de tangence entre une courbe d'indifférence du syndicat (U_i) et la courbe de demande de travail de l'entreprise DL (cf. Figure 1). Le résultat de l'action syndicale, dans ce type de modèle, est une augmentation des salaires et une diminution du niveau de l'emploi⁴. Ce résultat est d'autant plus important que le pouvoir de négociation du syndicat est fort⁵.

⁴ Une augmentation du pouvoir syndical conduit à une augmentation du salaire, on remonte le long de la courbe de demande de travail. Une relation décroissante salaire-emploi est mise en évidence (cf. Figure 1).

⁵ Voir Cahuc P., « La théorie des négociations salariales : une revue de la littérature », *Economie et Prévision*, n°92-93, 1990. On peut imaginer en effet un secteur d'activité au sein duquel un syndicat est suffisamment fort pour réserver le travail du secteur à ses propres membres (*close shop*). Si on suppose que le syndicat, en contrôlant l'offre de travail, peut fixer le salaire, on obtient bien un modèle de monopole.

Figure 1. Le modèle du droit à gérer



U_i : courbes d'indifférence du syndicat et

D_L : courbe de demande de travail de l'entreprise.

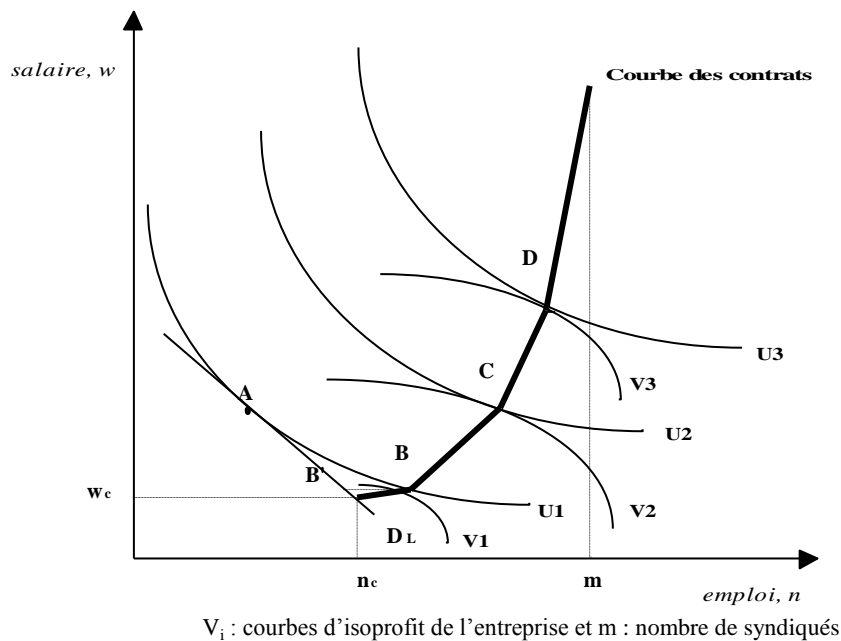
Source : MacDonald I.M. et Solow R.M., « Wage bargaining and Employment », *American Economic Review*, vol.71, n°5, 1981, p.898.

Un monopole qui déplace l'équilibre du marché en faveur du monopoleur (i.e. le syndicat), aux dépens de l'autre partie, provoque une allocation inefficace des ressources. Le monopole a donc pour résultat d'augmenter les salaires et de diminuer l'emploi. A l'échelle macro-économique, cette situation implique un niveau de production plus faible et un chômage plus élevé. C'est la raison pour laquelle la plupart des économistes néoclassiques vilipendent les syndicats. Cependant, le syndicat agit-il réellement comme un monopole sur le marché du travail ? Est-ce que le syndicat a réellement le pouvoir d'imposer un salaire à la firme ?

Dans les faits, le syndicat est rarement en situation de pouvoir fixer le salaire de façon unilatérale, ce dernier étant plutôt le résultat d'une négociation avec l'employeur qui assure aux salariés un salaire donné, mais aussi des garanties concernant l'emploi et les conditions de travail. Les économistes ont donc aménagé le modèle du droit à gérer et présenté une autre modélisation des négociations, dans laquelle les agents négocient à la fois le salaire et l'emploi.

Le modèle du contrat optimal proposé par MacDonald et Solow (1981), prédit une relation croissante entre le salaire et l'emploi, construite à partir de l'ensemble des couples salaires réels/emplois négociés (cf. Figure 2).

Figure 2. Le modèle du contrat optimal



Source : Cahuc P. et Zylberberg A., *Economie du travail*, Bruxelles, De Boeck, 1996, p.316.

La courbe des contrats est limitée en deux endroits. D'une part, le syndicat n'acceptera pas de négocier un salaire inférieur au salaire de concurrence w_c et, d'autre part, il ne cherchera pas à négocier un volume d'emploi supérieur au nombre de syndiqués. La courbe des contrats est donc horizontale pour un niveau d'emploi compris entre 0 et n_c , et n'est plus définie pour $n > m$. MacDonald et Solow (1981) indiquent qu'il est possible de définir des accords qui indirectement donnent des garanties sur le niveau d'emploi. L'émergence d'un contrat en faveur de l'emploi dépend du pouvoir de négociation des uns et des autres. L'action syndicale peut être favorable à l'emploi dans ce type de modèle si le syndicat est assez fort pour imposer des embauches au-delà du point où le salaire est égal à la productivité marginale du travail. Dans ce cas, le syndicat s'octroie une part des revenus de la firme puisque l'entreprise est conduite à employer plus de travailleurs qu'elle ne le désirerait à un salaire donné.

En résumé, le produit de l'action syndicale vu par la théorie économique néoclassique est le résultat de l'action de monopoles. Quel que soit le modèle de négociation envisagé, la hausse des rémunérations se traduit par une augmentation du coût salarial au-delà du salaire d'équilibre. D'un point de vue macro-économique, cet accroissement des coûts de production réduit alors la compétitivité de l'entreprise sur son marché. Partant de ce raisonnement, l'analyse économique standard considère que la présence syndicale devrait conduire inévitablement à la faillite des entreprises sur des marchés concurrentiels, à moins que les syndicats investissent l'ensemble des

entreprises présentes sur un marché. Dans ce cas, ils généreront des prix de vente supérieurs pour l'ensemble du marché avec pour conséquence de diminuer la demande de produits et donc aussi les niveaux d'emploi et de production du marché. Une firme « syndiquée » peut également survivre si ses coûts de production sont plus faibles que ceux de ses concurrents. Le syndicat va alors s'accaparer une rente liée à la bonne rentabilité de l'entreprise sans mettre en péril sa survie. Enfin, un syndicat peut s'octroyer les rentes d'une entreprise en monopole. Le pouvoir de monopole permet à l'entreprise d'augmenter le prix de vente de ses produits sans engendrer nécessairement une baisse de la demande. Dans ce dernier cas, le consommateur final est celui qui supporte, au moins partiellement, la hausse des coûts salariaux induite par la présence syndicale.

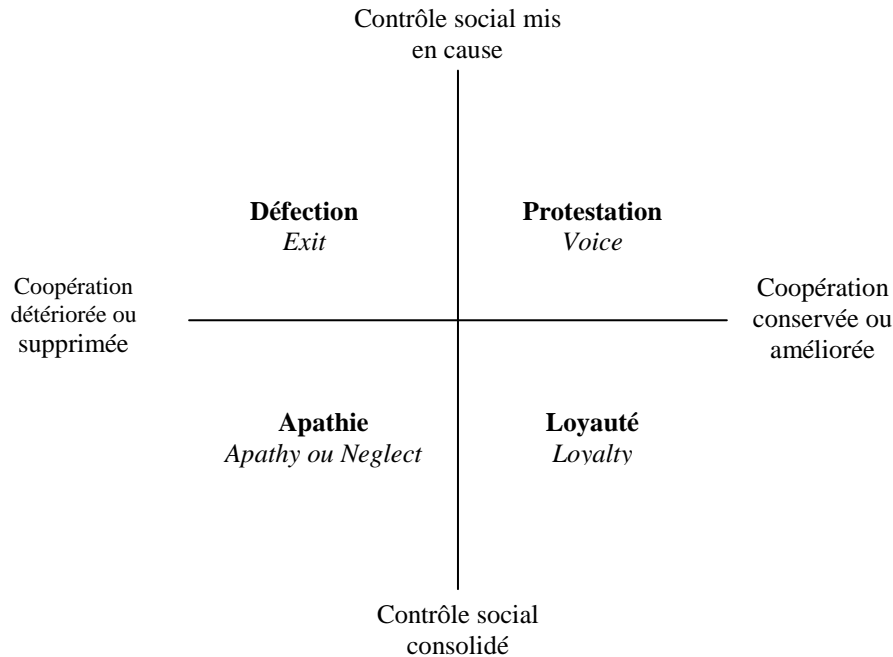
En définitive, la théorie monopolistique du syndicalisme permet d'avoir une description formelle du syndicat mais reste inadaptée à la réalité. Comme le remarquent Cahuc et Zylberberg (1996, p.337), « *l'analyse économique du comportement syndical demeure très frustrée. (...) L'approche purement économique du fait syndical peut être pertinente, puisqu'il existe des hypothèses permettant de définir les objectifs du syndicat sur la base de la théorie des choix. Mais le caractère très restrictif de ces hypothèses (membre identique, conditions de validité de l'électeur médian) conduit à négliger des caractéristiques des institutions représentant les travailleurs, qui peuvent avoir des conséquences importantes sur l'emploi et les salaires* ». En effet, l'hypothèse d'une unique fonction d'utilité pour tous les membres du syndicat est largement simplificatrice. Cette conception qui date pour l'essentiel des années vingt et trente se révèle donc peu satisfaisante pour décrire le fait syndical mais reste encore aujourd'hui influente. La recherche de nouveaux fondements à l'analyse économique du fait syndical va inciter de nombreux chercheurs à prendre en considération la dimension collective de l'action syndicale. C'est l'objet des théories dites hétérodoxes du syndicalisme, qui permettent de renouveler la réflexion en passant d'une perspective utilitariste à une approche plus politique de l'action syndicale. Freeman (1976) va notamment proposer de prendre en compte l'alternative *exit/voice*, présentée par Hirschman (1970), pour analyser le fait syndical. Freeman (1976) puis Freeman et Medoff (1984) vont montrer que la présence syndicale peut aussi constituer un facteur d'efficacité pour l'entreprise, en tant que moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle.

2. Le syndicat vu comme un moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle

Les travaux menés dans cette perspective reposent, à l'origine, sur une contribution d'Albert O. Hirschman (1970). Hirschman, dans son célèbre ouvrage *Exit, Voice and loyalty*, considère que les sociétés disposent de deux mécanismes pour faire face aux problèmes économiques et sociaux. Le premier mécanisme, celui de l'« *exit* », est le mécanisme du marché classique dans lequel les individus exercent leur liberté de choix pour accepter ou refuser les échanges qui leur sont proposés. Le second mécanisme évoqué par Hirschman (1970) est la « *voice* » (ou prise de parole) qui consiste à exprimer ses sources de mécontentement afin de rapprocher les conditions de vie désirées des conditions réelles. Sur le marché du travail, la « *voice* » revient à discuter avec l'employeur des sources d'insatisfaction plutôt que de quitter son emploi pour un autre qui semble meilleur (*exit*).

La figure 3. décrit les différents états possibles de la relation entre salariés et employeur (Bajoit, 1988). Une relation sociale est un contrat qui comporte deux dimensions. D'une part, il s'agit d'une coopération, visant une finalité plus ou moins explicitée ; d'autre part, c'est une forme de contrôle social (par l'autorité, le pouvoir...) toujours réciproque, mais aussi plus ou moins inégale. On peut distinguer quatre réactions au mécontentement, qui ont des effets différents sur la coopération et le contrôle social. La loyauté (*loyalty*), par le conformisme qu'elle suppose, a pour effet de conserver la coopération et de consolider le contrôle social. Les salariés espèrent que leur direction prendra l'initiative de résoudre les problèmes qui causent leur mécontentement. Le salarié reste, se tait et continue de participer activement au système d'interaction. Inversement, la défection (*exit*) est le contraire absolu de la loyauté. Elle supprime à la fois la coopération et le contrôle social. Pour un salarié, elle s'exprime par la démission et la mobilité professionnelle permettant un meilleur équilibre gain/coût. Entre ces deux conduites extrêmes, il existe deux alternatives qui ne mettent en cause qu'une seule dimension de la relation sociale : la protestation (*voice*) met en cause le contrôle social dans le but de rétablir les conditions d'une coopération plus satisfaisante. Le salarié mécontent reste dans l'entreprise et essaye d'améliorer le système d'interaction de l'intérieur. La protestation est, bien entendu, la réaction la plus courante des salariés. Au contraire, l'apathie (*apathy*) est l'inverse absolu de la protestation car elle n'ouvre pas le conflit et contribue, ainsi, à reproduire le contrôle social, tout en provoquant une détérioration de la coopération. Dans la mesure où le salarié n'adhère plus à la finalité de l'entreprise, où il profite de son statut, où il est le moins actif possible, où il contribue peu ou mal à la réalisation des objectifs, il détériore la coopération. Le croisement des deux dimensions de la relation sociale permet de formuler une typologie des réponses à l'insatisfaction au travail.

Figure 3. Typologie des réponses à l'insatisfaction au travail (d'après Bagozzi, 1988)



Après avoir présenté les différents avantages de la prise de parole (*voice*), il convient de s'intéresser à la façon dont elle doit être utilisée pour être efficace. Selon Freeman et Medoff (1984), il existe plusieurs raisons pour lesquelles les salariés ont intérêt à négocier collectivement avec l'employeur plutôt que d'exprimer leur mécontentement de manière individuelle. Tout d'abord, le risque de perdre son emploi rend la négociation seul à seul avec l'employeur risquée pour les salariés. Dans un contexte économique où il est parfois difficile de retrouver un emploi, il est risqué pour un salarié de défendre seul ses intérêts. La négociation collective permet donc aux salariés d'exprimer leur sentiment sans courir le risque individuel d'être licencié. La loi favorise d'ailleurs ce mode de négociation en autorisant la création de syndicat et en assurant une protection contre les tentatives de licenciement aux salariés qui se syndiquent. Ensuite, la négociation collective permet aux salariés d'obtenir des biens publics (chauffage en hiver, conditions de sécurité, temps de pause, etc.) qui sont essentiels pour le bien-être de tous les salariés mais qu'aucun salarié n'aurait intérêt à négocier individuellement. Enfin, le syndicat, en négociant au nom de tous les salariés, va permettre aux salariés les plus faibles (typiquement des salariés peu qualifiés ou âgés) d'obtenir des garanties sur leurs conditions de travail.

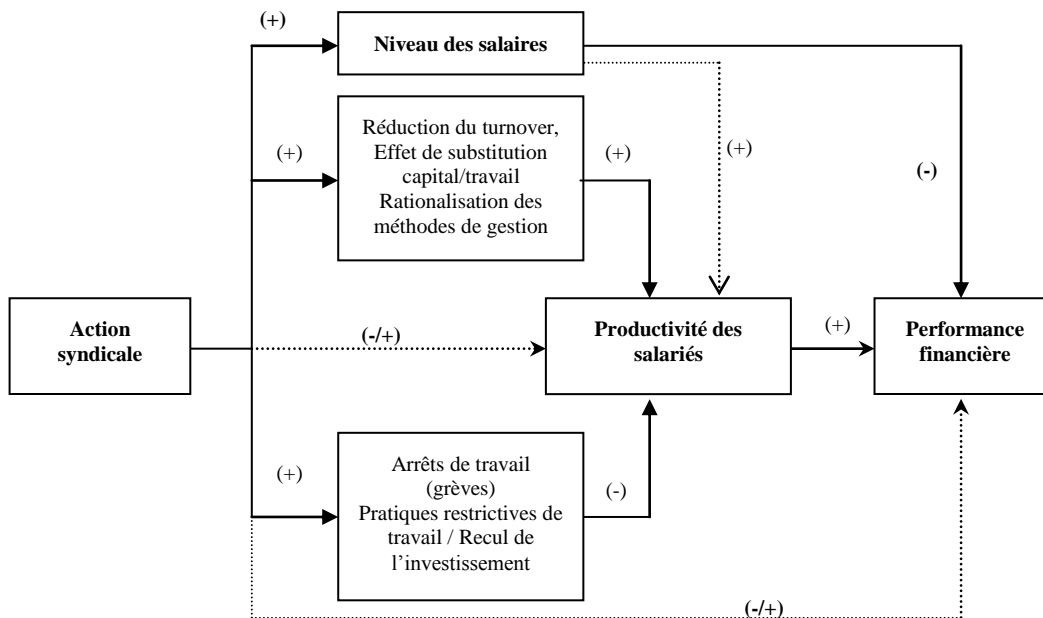
Le recours à la protestation (*voice*) aboutit également à une meilleure gestion de l'entreprise, phénomène appelé « effet choc » par Slichter, Healy et Livernash (1960). Slichter et al. (1960) avancent l'idée selon laquelle la présence syndicale provoque une amélioration de l'organisation du travail dans l'entreprise. En effet, la présence d'un syndicat inciterait l'encadrement à gérer plus efficacement l'entreprise. Le raisonnement à la base de cette théorie est que les managers peuvent se permettre de mal gérer leur entreprise lorsque les coûts liés à cette mauvaise gestion sont peu élevés.

L'arrivée d'un syndicat augmentant ces coûts, il est alors dans l'intérêt de l'employeur de rationaliser l'ensemble de ses pratiques de gestion. L'efficacité des réactions patronales face aux syndicats représente l'un des facteurs essentiels de l'effet de la syndicalisation en matière de productivité selon Freeman et Medoff (1984). Par ailleurs, le mécanisme de la *voice*, en permettant aux salariés de résoudre leurs problèmes et en instaurant une relation « loyale » entre salariés et employeurs, peut limiter la propension individuelle à la mobilité externe, tendant à réduire le taux de rotation de la main d'œuvre. Dans un tel contexte, l'entreprise réduirait ses coûts de transaction (charges de sélection, formation, intégration...), inévitables si les procédures d'affectation sur les postes de travail se traduisaient par un recours au marché externe. La présence syndicale aurait également une influence favorable sur le taux d'absentéisme qui traduit, dans certains cas, une situation de fuite liée à des conditions de travail difficiles.

*
* *
*

Au regard des deux théories qui viennent d'être présentées, l'effet attendu des syndicats sur les performances des entreprises est *a priori* indéterminé. Le lien entre l'action syndicale et les profits de l'entreprise semble pouvoir être appréhendé au regard de deux dimensions : d'une part, l'effet syndical sur les salaires et, d'autre part, l'effet syndical sur la productivité du travail (cf. figure 4). Concernant l'effet attendu sur les salaires, les syndicats ne peuvent avoir théoriquement qu'un effet positif sur les salaires dans la mesure où l'objectif principal du syndicat est l'obtention de gains salariaux. En revanche, en ce qui concerne la productivité du travail, il n'y a pas de consensus théorique. En effet, dans sa version simple, l'effet monopolistique du syndicalisme sur les salaires peut induire une substitution entre travail et capital, qui conduit à une productivité du travail plus élevée. Cependant, dans une version plus sophistiquée, la thèse du monopole syndical impute aussi aux syndicats la rigidité des pratiques de travail. Dès lors, si le syndicat est capable d'imposer des pratiques restrictives de travail et de déclencher des conflits collectifs alors la productivité du travail sera diminuée.

Figure 4. Les liens supposés entre l'action syndicale et la performance financière des entreprises



Source : Laroche (2004, p.148), d'après Freeman et Medoff (1984).

De son côté, la théorie de l'*Exit, Voice, Loyalty* attribue au syndicalisme un effet positif sur la productivité du travail, notamment parce qu'il est de nature à favoriser une rationalisation des méthodes de gestion et qu'il implique une réduction du taux de démission.

En définitive, il n'y a pas de consensus théorique sur les effets du syndicalisme sur la productivité du travail. Si d'aucuns soutiennent l'hypothèse d'une relation négative entre la présence syndicale et la productivité du travail, d'autres pensent au contraire que la présence syndicale améliore la productivité des salariés. Dès lors, si le niveau de productivité est supérieur dans les entreprises « syndiquées », celui-ci devrait pouvoir compenser le niveau de rémunération plus élevé observé dans ces entreprises⁶. Au final, il est théoriquement difficile de prédire les effets de l'action syndicale sur la performance financière des entreprises et les travaux existants considèrent que l'effet net du syndicalisme sur les profits est une question empirique.

⁶ Il existe une autre voie possible d'amélioration de la productivité des salariés dont ne tiennent pas compte Freeman et Medoff (1984). Selon la théorie du salaire d'efficacité, l'employeur a tout intérêt à bien rémunérer ses salariés afin d'encourager ces derniers à s'investir dans leur travail (Amadiou, 1990). Cette explication peut être avancée pour justifier une relation positive entre salaire et productivité (cf. Figure 1).

Section 2. Des résultats empiriques contradictoires

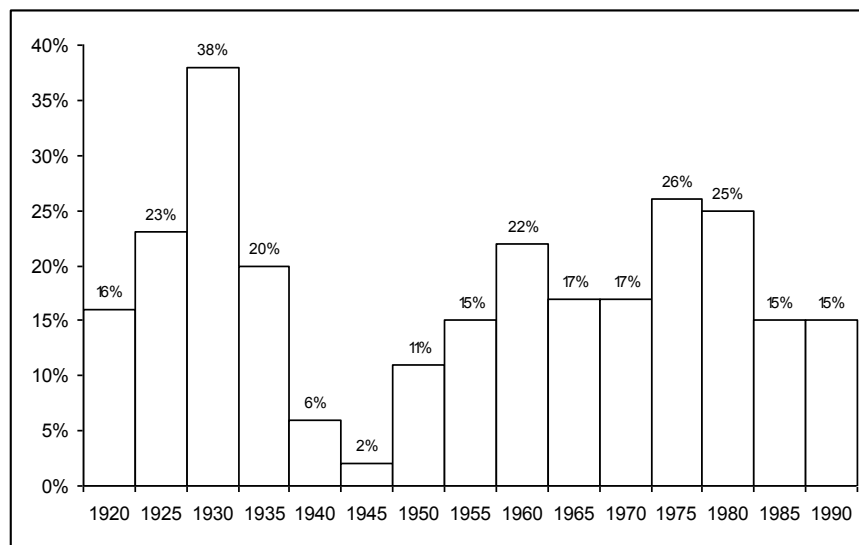
La diversité des points de vue que nous venons d'évoquer conduit à examiner, dans un premier temps, les résultats des études consacrées aux effets salariaux (1.) puis, dans un second temps, aux effets non salariaux de la présence syndicale, notamment sur la productivité et les profits (2.).

1. L'impact des syndicats sur le salaire

De très nombreuses contributions ont évalué l'effet des activités syndicales sur le niveau des salaires et sur les inégalités de salaires depuis le début du siècle, notamment aux Etats-Unis. Ce sujet fait aujourd'hui l'objet d'un consensus, les chercheurs s'accordant pour dire que les entreprises syndiquées offrent, en moyenne, une rémunération supérieure à celle des entreprises non syndiquées. A partir des années soixante dix, les études empiriques se sont appuyées sur des données individuelles permettant d'estimer, pour chaque individu, le différentiel de salaire lié à l'existence d'un syndicat. En faisant la synthèse de 143 études empiriques, couvrant la période 1967-1979, Lewis (1986) montre que les résultats obtenus demeurent assez proches de ceux qu'il a observé sur la première moitié du vingtième siècle (Lewis, 1963) : l'écart annuel de salaires entre syndiqués et non syndiqués se situe entre 9,6 et 16,4 %, laissant entrevoir un effet négatif sur les profits aux Etats-Unis.

Parmi les résultats obtenus, il s'avère également que le salaire proposé dans les entreprises « syndiquées » est plus rigide que celui des entreprises « non syndiquées ». Lewis (1963), par exemple, relève un effet relativement faible sur les salaires en période d'inflation (1945-1949), lequel tend à augmenter dans les phases de récession (1931-1933). Selon Lewis, l'action syndicale permettrait de maintenir le niveau des salaires par le biais des négociations en période de récession, creusant un écart salarial entre les salariés syndiqués et non syndiqués (cf. Figure 5). En revanche, cet écart se réduirait en période d'inflation durant laquelle les employeurs ne peuvent accorder des valorisations de salaires compte tenu de l'augmentation générale des coûts.

Figure 5. Evolution de l'écart salarial lié à la syndicalisation aux Etats-Unis, 1920-1995



Sources : G. Johnson, « Changes Over Time in the Union/Non-Union Wage Differential in the United States », in J.J. Rosa, ed., *The Economics of Trade Unions : New directions*, Boston, Kluwer Nijhoff, 1984 et Blanchflower D.G., « Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in Great Britain and United-States », NBER Working Paper 6100, July 1997.

Enfin, il faut aussi signaler que l'effet réel sur les salaires varie considérablement selon les salariés concernés, en fonction de leurs caractéristiques démographiques, du secteur qui les emploie et de la profession qu'ils exercent. En fait, le pouvoir syndical est limité par le fait qu'une augmentation des rémunérations peut inciter la direction à réduire le nombre d'emplois et favoriser le facteur capital au détriment du facteur travail. Le principal facteur qui détermine l'ampleur de l'écart salarial est le pouvoir monopolistique de l'organisation syndicale. Moins l'emploi varie par rapport au salaire, plus les syndicats sont en mesure de faire augmenter les rémunérations sans provoquer de pertes d'emplois. D'autres facteurs peuvent limiter le niveau des revendications selon Freeman et Medoff (1984). Il s'agit de la structure du marché et du pouvoir que l'entreprise peut exercer sur ce dernier. Les syndicats ne peuvent demander des augmentations salariales importantes lorsque l'entreprise se trouve dans une situation très concurrentielle, interdisant toute marge de manœuvre et risquant de mettre sa survie en péril. *A contrario*, l'existence de faibles contraintes concurrentielles constituerait une source de gain essentielle pour les syndicats.

Pour le Royaume-Uni, Blanchflower et Bryson (2003, 2004) observent, en moyenne, un écart salarial plus faible qu'aux Etats-Unis, oscillant entre 8 et 10 % en faveur des unités syndiquées. Cependant, cet écart évolue considérablement selon les secteurs d'activité, les unités observées et le pouvoir de négociation des syndicats. Ainsi, la multiplicité des négociations associée au pluralisme

syndical britannique et la présence de *close-shop*⁷ sont liés significativement à l'augmentation des salaires.

Tableau 1. Syndicalisation et écarts salariaux en Grande-Bretagne

Références de l'étude	Années et type d'enquête	Mesure du salaire	Mesure du syndicalisme	Écarts de salaire (en %)
Stewart (1983)	1975 NTS	Hebdomadaire	Adhésion	7,7
Blanchflower (1984)	1980 WIRS1	Hebdomadaire	Reconnaissance	4-10,2
Shah (1984)	1969 Townsend	Horaire	Adhésion	10-13
Stewart (1987)	1980 WIRS1	Hebdomadaire	Reconnaissance	3-8
Green (1988)	1983 GHS	Hebdomadaire Horaire	Adhésion	4-12 4-14
Stewart (1990)	1984 WIRS2	Hebdomadaire	Reconnaissance	0-10
Symons et Walker (1990)	1979-84 FES	Horaire	Adhésion	5-13
Yaron (1990)	1983GHS	Horaire	Adhésion	10-18
Blanchflower et Oswald (1990)	WIRS1 et 2 BSA	Hebdomadaire Annuel	Reconnaissance Adhésion	3 10
Blanchflower (1991)	1983-86 BSA	Annuel	Couverture	10
Stewart (1991)	1983-86 WIRS1 et 2	Hebdomadaire	Reconnaissance	10
Main et Reilly (1992)	1986 SCEL1	Horaire	Adhésion	14,6-15,3
Metcalfe et Stewart (1992)	WIRS2	Hebdomadaire	Reconnaissance et adhésion	7-10 17-19
Murphy, Sloane et Blackaby (1992)	1986 SCEL1	Horaire	Adhésion	10-13
Machin, Stewart et Van Reenen (1993)	WIRS2	Hebdomadaire	Reconnaissance	4-8
Stewart (1994)	WIRS3	Hebdomadaire	Reconnaissance	1-7

SCEL1 : Social Change and Economic Life Initiative, FES : Family Expenditure Survey, GHS : General Household Survey, BSA : British Social Attitudes Survey, WIRS : Workplace Industrial Relations Survey.

Source : BOOTH A.L., *The economics of trade union*, Cambridge University Press, 1995, page 166.

En dépit des spécificités du système de relations professionnelles britanniques, les résultats empiriques sont donc assez proches de ceux des études américaines : la présence de syndicats engendre un surcoût salarial pour l'entreprise, variable néanmoins en fonction du pouvoir que celle-ci exerce sur son marché. Cet effet n'est pas le seul. Au travers des négociations collectives, les syndicats britanniques contribueraient également à une harmonisation des salaires entre et au sein des établissements.

⁷ Mécanisme d'adhésion préalable à l'embauche, spécifique au syndicalisme britannique.

A la différence des pays anglo-saxons où ce thème a fait l'objet de nombreuses discussions, peu d'études ont été réalisées en France. A partir des données issues de la première enquête REPONSE, menée en 1992 sur des établissements français de plus de cinquante salariés, Coutrot (1996) constate un surcoût salarial d'environ 3 % dans les établissements couverts par au moins un délégué syndical. Ce résultat varie selon les secteurs d'activité, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2. Surcoût salarial en présence d'au moins un délégué syndical, par secteurs d'activité en France

Secteurs d'activité	Surcoût salarial
Ind. Agricoles et alimentaires	+ 7,9 %
Energie, eau	+ 5,7 %
Ind. Biens intermédiaires	+ 10,5 %
Ind. Biens d'équipement	- 0,7 % *
Ind. Biens de consommation	+ 3,3 %
BTP	+ 5,7 %
Commerce	+ 4,8 %
Transports, télécommunications	+ 12,9 %
Services aux entreprises	- 2,5 %
Services aux particuliers	+ 3,1 %
Banques, assurances	+ 8,1 %
Ensemble	+ 3,2 %

Source : Coutrot, 1996, page 53. * non significatif

Ce différentiel de salaire beaucoup plus faible en France que dans les pays anglo-saxons s'explique aisément par la singularité du système de relations professionnelles français. En effet, contrairement aux pays anglo-saxons où les syndicats négocient les salaires au niveau de l'entreprise, le niveau des salaires en France résulte à la fois de négociations nationales (SMIC), de négociations obligatoires multi-employeurs (minima de branche) et de négociations d'entreprises avec des délégués syndicaux qui ne sont pas toujours présents, notamment dans les petites structures.

Finalement, au-delà des différences liées au contexte des relations sociales, l'ensemble de ces résultats doit être interprétés avec précaution compte tenu des choix méthodologiques adoptés par les chercheurs. En effet, les méthodes d'estimation de l'écart salarial se heurtent à plusieurs difficultés rendant les résultats obtenus souvent discutables. En premier lieu, la comparaison entre divers individus peut conduire à interpréter les écarts de salaires comme étant liés à la syndicalisation, alors que ceux-ci peuvent dépendre en réalité de différences de compétences ou de qualifications des salariés. Il est aussi possible que la présence syndicale incite les entreprises à embaucher une main d'œuvre plus qualifiée, pour s'adapter aux salaires élevés. En second lieu, la méthode d'estimation des moindres carrés ordinaires est pertinente si l'on considère que la présence syndicale est une variable exogène. Or, Duncan et Stafford (1980) s'interrogent sur l'endogénéité de la présence syndicale dans la mesure où les hausses de salaire obtenues par les syndicats, peuvent en retour inciter les salariés à se syndiquer. Dès lors, il est probable que le recours à la méthode des moindres carrés ordinaires sur-

estime le différentiel de salaire (Lewis, 1986) dans les études anglo-saxonnes. Malgré ces problèmes d'estimation, la conclusion généralement admise est que les syndicats ont un impact positif sur les salaires plus ou moins significatif selon le contexte des relations professionnelles⁸.

2. Les études consacrées à l'impact des syndicats sur la productivité et les profits

Selon la théorie économique, la syndicalisation peut entraîner une diminution des profits si les hausses salariales obtenues par la négociation collective ne sont pas compensées par un accroissement de la productivité du travail. Ces considérations conduisent à examiner, dans un premier temps, les résultats des études consacrées à la relation syndicat/productivité (2.1.) puis, dans un second temps, à commenter les résultats des études portant sur le lien syndicat/profits (2.2.)

2.1. L'impact des syndicats sur la productivité du travail

L'impact des syndicats sur la productivité est un sujet auquel de nombreux chercheurs se sont intéressés. La question a été plus particulièrement traitée dans les pays anglo-saxons. La majorité des études existantes concerne les Etats-Unis et s'appuie sur l'estimation de fonctions de production de type Cobb-Douglas. Cette fonction définit la production par employé par rapport à la quantité de capital et d'autres facteurs de production mobilisés par employé, en tenant compte de la qualité de la main d'œuvre et de la présence syndicale.

Les bilans des études empiriques existantes (Hirsch et Addison, 1986 ; Metcalf, 2003 ; Hirsch, 2004) permettent de se familiariser avec la littérature et d'en décrire brièvement les principales caractéristiques mais ne sont pas très satisfaisants d'un point de vue méthodologique. Ils reviennent à considérer de manière identique toutes les études alors que certaines investigations portent sur un grand nombre d'entreprises là ou d'autres s'appuient sur un échantillon plus restreint. De plus, l'intensité des relations entre la présence syndicale et la productivité du travail peut varier d'une étude à l'autre. Face à ces résultats empiriques souvent contradictoires, Doucouliagos et Laroche (2003a, b) ont repris et analysé les études publiées depuis trente ans sur le sujet. Leur méta-analyse s'offre comme un moyen de réévaluer la nature de la relation statistique globale entre la présence syndicale et la productivité du travail telle qu'elle ressort du corpus et ce d'une façon beaucoup plus précise que dans les revues narratives traditionnelles.

⁸ Pour un panorama de plusieurs dizaines d'études consacrées à l'impact syndical sur les salaires, voir la méta-analyse de Jarrell et Stanley (1990) et la synthèse de la littérature d'Ashraf (1994).

Les résultats d'une première méta-analyse permet d'évaluer l'effet moyen de la présence syndicale sur le niveau de productivité du travail autour de + 4% (Doucouliagos et Laroche, 2003b). Cependant, cette grandeur d'effet estimée varie fortement selon la période étudiée, la nature des entreprises observées, la localisation géographique des entreprises, etc.

Tableau 3. Méta-analyse, Syndicat et niveau de productivité du travail

	Ensemble des études	Etudes U.S.	Etudes britanniques	Etudes japonaises
Nombre d'études	73	55	7	5
Nombre d'observations	58 403	47 549	1 687	4 045
Effet syndical sur la productivité	+ 4%	+ 7%	- 11%	- 13%

Source : Doucouliagos C. et P. Laroche, « What Do Unions Do to Productivity: A Meta-Analysis », *Industrial Relations*, Vol.42, No 4, 2003, page 664.

Si les résultats des études portant sur le niveau de productivité sont contradictoires, les travaux menés sur les gains de productivité sont moins contrastés⁹. Dans un environnement économique dynamique, l'accroissement de la productivité est un indicateur plus pertinent qu'un niveau de productivité à un moment donné dans le temps. Les entreprises qui obtiennent des gains de productivité significatifs vont éventuellement surpasser celles qui ont des niveaux de productivité élevés, mais qui connaissent de faibles gains de productivité.

La méthodologie qui permet de mesurer la relation entre syndicalisation et croissance productive est souvent identique à celle utilisée dans les études menées sur le niveau de productivité. Une mesure du changement annuel moyen de la productivité sur une période donnée est régressée sur plusieurs facteurs, tel que le taux de syndicalisation supposé influencer les gains de productivité. Kendrick et Grossman (1980) estiment que les gains de productivité sont liés à une série de facteurs tels que la recherche et développement (R&D), la qualité de la main d'œuvre, l'environnement légal, social et institutionnel de l'entreprise. Par conséquent, Hirsch et Link (1984) proposent une équation dérivée de la fonction de production Cobb-Douglas afin d'évaluer l'accroissement de la productivité globale des facteurs (*Total Factor Productivity* en anglais ou TFP) q de la forme :

$$q = \lambda + (1 - \alpha)(c - 1)\Delta P + \delta(R \& D / Q)$$

⁹ L'attitude des syndicats à l'égard du progrès technique est l'un des facteurs clés qui détermine l'effet du syndicalisme sur les gains de productivité. D'une part, les hausses salariales induites par la syndicalisation peuvent contribuer à accélérer le progrès technique dans l'entreprise en incitant les dirigeants à remplacer les salariés par des machines. D'autre part, le niveau plus élevé des salaires réduit la rentabilité de l'entreprise et peut décourager les nouveaux investissements.

avec q correspondant à l'accroissement de la productivité globale des facteurs ($TFP_t - TFP_{t-1}$), γ est le taux de croissance ($\ln A_t - \ln A_{t-1}$), ΔP correspond à l'évolution du taux de syndicalisation, et R&D/Q correspond à l'intensité de la R&D. Le gain de productivité est mesuré le plus souvent par la productivité globale des facteurs (TFP), qui correspond à un indicateur sectoriel de la valeur ajoutée rapportée au capital et au travail.

Doucouliafos et Laroche (2003a) ont également publié une méta-analyse de ces études consacrées au lien syndicat/gain de productivité. Cette méta-analyse montre que les résultats des travaux empiriques varient d'une étude à l'autre (tableau 4), avec des associations à la fois positives et négatives entre le syndicalisme et les gains de productivité. Les corrélations partielles varient de -0,81 à +0,29. La plupart des études (76%) mettent toutefois en évidence une association négative. Un nombre significatif d'études (40 %) met en exergue une relation qui n'est pas statistiquement différente de zéro. Seules deux études signalent une corrélation positive statistiquement significative entre le syndicalisme et la croissance productive (Doucouliafos et Laroche, 2003a).

Tableau 4. Méta-Analyse, Syndicats et gain de productivité du travail

	Moyenne non pondérée r	Médiane r	Moyenne pondérée r	Test d'hétérogénéité
Echantillon total (= 25) N=25,149, \bar{X} =898 E = -0.81 à +0.29	-0,163 (-0,55 à +0,22)	-0,063	-0,006 (-0,019 à +0,007)	193,9***
Etudes Etats-Unis (= 20) N=21,028, \bar{X} =914 E = -0.81 à +0.18	-0,209 (-0,64 à +0,22)	-0,197	-0,017 (-0,031 à -0,002)	109,77***
Evolution syndicalisme (= 8) N=3,075, \bar{X} =384 E = -0.54 à +0.79	+0,031 (-0,81 à +0,87)	-0,052	-0,048 (-0,091 à -0,005)	41,52***

Grille de lecture : N = taille de l'échantillon ; \bar{X} = taille moyenne de l'échantillon ;
E = étendue des corrélations partielles.

Les chiffres entre parenthèses sont les intervalles de confiances à 95 %.

*** signifie que l'hétérogénéité est statistiquement significative au seuil de 1 % (Test du Khi-deux).

Source : Doucouliafos C. et P. Laroche, « Unions and Productivity Growth : A Meta-Analytic Review », in T. Kato and J. Pliskin (eds), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-managed firms*, vol. 7, Elsevier Science, JAI Book series, 2003.

Au final, les deux chercheurs montrent que les résultats issus des études existantes ne permettent pas une prise de position définitive : l'effet du syndicalisme sur le niveau de productivité comme sur les gains de productivité dépendrait, notamment, de la période considérée, du secteur d'activité de l'entreprise, de la nature des relations sociales prévalant dans chaque pays, mais également dans chaque entreprise. Par ailleurs, les méthodes de recueil des données, les multiples indicateurs de productivité retenus et les traitements économétriques adoptés suscitent la confusion et expliquent l'absence de consensus quant à l'effet des syndicats sur la productivité des salariés.

Ce constat converge avec les conclusions de nombreux auteurs qui s'accordent à reconnaître le rôle que peuvent potentiellement jouer des facteurs institutionnels nationaux, industriels et culturels sur le syndicalisme et, par conséquent, sur le lien syndicat/performance (D'Arcimoles et Huault, 1996). Toutefois, si les études empiriques ne sont pas parvenues à trancher définitivement les débats sur le lien entre le syndicalisme et la productivité, les travaux menés sur les effets des syndicats sur les profits sont moins controversés, même si des études récentes remettent en question l'impact négatif des syndicats sur les profits (Batt et Welbourne, 2002 ; DiNardo et Lee, 2004 ; Gittell et al., 2004).

2.2. L'impact des syndicats sur les profits

Une première catégorie de travaux empiriques s'appuie sur des données sectorielles. La première étude significative consacrée au lien syndicat/profits, utilisant des données sectorielles, est celle de Freeman (1983). L'auteur montre que la présence syndicale réduit considérablement les profits au cours de la période 1958-1976. La marge coût-prix (Price-Cost Margin) est inférieure de 13 à 19 % à celle des secteurs non syndiqués lorsque le taux d'adhésion syndicale atteint les 100 %. Parmi les études existantes, figure également celle de Karier (1985). Cette étude aboutit à la conclusion selon laquelle la présence syndicale conduit à une baisse significative des profits. Cependant, cette relation n'est constatée que dans les secteurs concentrés où une part des bénéfices semble être redistribuée aux salariés syndiqués. Selon Freeman et Medoff (1984), « *l'impact des syndicats consiste à ramener les hauts niveaux de rentabilité des industries à forte concentration vers des niveaux plus proches d'une situation concurrentielle normale* » (cf. tableau 5).

Tableau 5. Ecart de rentabilité imputables à la syndicalisation, exprimés en fonction de la concentration du secteur

<i>Echantillon, indicateur de rentabilité</i>	<i>Ecart de rentabilité, approché en pourcentage, entre les secteurs fortement et faiblement syndiqués</i>	
	<i>Industries à faible concentration</i>	<i>Industries à forte concentration</i>
<i>Toutes industries</i>		
Excédent d'exploitation/capital	+5	-21
Marge prix-coût	-7	-21
<i>Industrie de fabrication</i>		
Excédent d'exploitation/capital	0	-26
Marge prix-coût	-1	-17

Note : Données de l'Internal Revenue Service et du Survey of Manufactures. Cf. Freeman, *Unionism, Price-cost margins, and the return to capital*, National Bureau of Economic Research, Working Paper n°1164, 1983, p.25. Les écarts approchés exprimés en pourcentage correspondent à l'antilogarithme des coefficients de syndicalisation estimés dans les modèles de régression semi-logarithmique.

Source : Freeman R.B. et J. Medoff, *Pourquoi les syndicats ? Une réponse américaine*, Paris, Economica, 1987, p. 187.

Hirsch (1991) met en évidence un lien négatif entre la présence syndicale et la rentabilité, tout en soulignant la forte disparité des résultats en fonction des secteurs d'activité. Selon Hirsch, les syndicats s'implanteraient davantage dans les secteurs où ils peuvent bénéficier de « rentes » importantes, c'est-à-dire dans les secteurs concentrés de l'économie. Les syndicats s'approprieraient tout ou partie des revenus liés au pouvoir monopolistique de l'entreprise sur son marché.

Une rentabilité supérieure à celle de ses concurrents peut donc favoriser la syndicalisation. Cet aspect est généralement appréhendé au travers de la part de marché de l'entreprise et/ou du niveau de concurrence étrangère auquel elle doit faire face. La convergence de l'ensemble des résultats obtenus dans l'industrie américaine rend difficilement contestable l'influence négative des syndicats sur la performance financière aux Etats-Unis. Ce constat justifierait l'attitude souvent hostile des dirigeants d'entreprise américains à l'égard des organisations syndicales.

Une seconde catégorie d'études porte directement sur des données d'entreprises fournissant ainsi des analyses plus approfondies sur la manière dont les syndicats interviennent sur la performance financière. La démarche méthodologique est globalement identique à celle adoptée par les études sectorielles. Elle consiste à comparer les entreprises syndiquées et non syndiquées. Elle requiert l'introduction de variables de contrôle dans les estimations permettant de raisonner sur des bases comparables. Aux Etats-Unis, Clark (1984) a réalisé une des premières études significatives s'appuyant sur une analyse de plus de 250 entreprises, sur une période de dix ans (1970-1980). L'auteur montre que la présence syndicale engendre une baisse des profits comprise entre 18 et 19 %. D'autres travaux de recherche ont été réalisés dans le contexte nord-américain à la suite de Clark (1984). Une étude similaire a été menée par Hirsch et Connolly (1987). Cette étude s'appuie sur un échantillon constitué de 367 entreprises américaines classées par le magazine Fortune en 1977. Afin de tester l'appropriation par les syndicats des revenus générés par des investissements incorporels, Hirsch et Connolly intègrent dans leurs modèles de régression de nombreuses variables de contrôle et notamment, les frais de Recherche et Développement (R&D) et les frais de publicité. En utilisant le q de Tobin et la marge prix-coût (PCM) comme indicateurs de performance financière, les auteurs montrent que la présence des syndicats engendre une réduction des profits comprise entre 11 et 17 % pour la marge prix-coût et entre 13 et 20 % pour le q de Tobin. Cependant, sur la base d'un modèle de régression incluant les frais de R&D, les parts de marché de l'entreprise et la concentration du secteur, Hirsch et Connolly (1987) montrent, que la présence de frais de R&D supérieurs à la moyenne, accroît l'effet négatif des syndicats sur la rentabilité de l'entreprise. En revanche, ils ne peuvent mettre en évidence l'effet du pouvoir monopolistique de l'entreprise sur la relation syndicat-profit. Malgré ces différences de résultats, les auteurs concluent que les syndicats s'approprient une partie des gains issus

des investissements incorporels. De manière générale, les résultats obtenus confirment le rôle du syndicalisme dans la redistribution aux salariés d'une partie de la rente que tire l'entreprise de ses investissements ou de sa position sur le marché et ce, au détriment des actionnaires (Doucouliagos et Laroche, 2004).

Encadré 1. L'évaluation de la performance financière dans les études anglo-saxonnes

Dans la plupart des travaux portant sur des données sectorielles ou d'entreprises, l'analyse de la rentabilité se réfère à trois indicateurs principaux : le taux de rentabilité du capital (*Return On Capital –ROC*) qui correspond au résultat d'exploitation sur une mesure de l'actif économique, la marge prix-coût (*Price Cost Margin –PCM*) qui se calcule généralement de la manière suivante : $(V.A. - \text{salaires} - \text{frais de publicité}) / C.A.H.T.$ et enfin le q de Tobin, un ratio entre la valeur des avoirs et des dettes des entreprises et le coût de remplacement de leurs actifs.

Certains chercheurs avancent la supériorité du q de Tobin en tant que mesure de rentabilité à long terme car il est moins sujet aux erreurs de quantification et comprend plusieurs ajustements de risques (Salinger, 1984). D'autres sont beaucoup plus nuancés car la validité du q de Tobin dépend de la précision des estimations du marché boursier et des mesures des coûts de remplacement, ces derniers étant soumis à distorsion en période d'inflation ou lorsque les actifs changent de mains (Scherer, 1980). L'évaluation de la profitabilité repose sur l'estimation du logarithme du q de Tobin ou du taux de rendement du capital. La forme générale de la fonction profit (π) est la suivante :

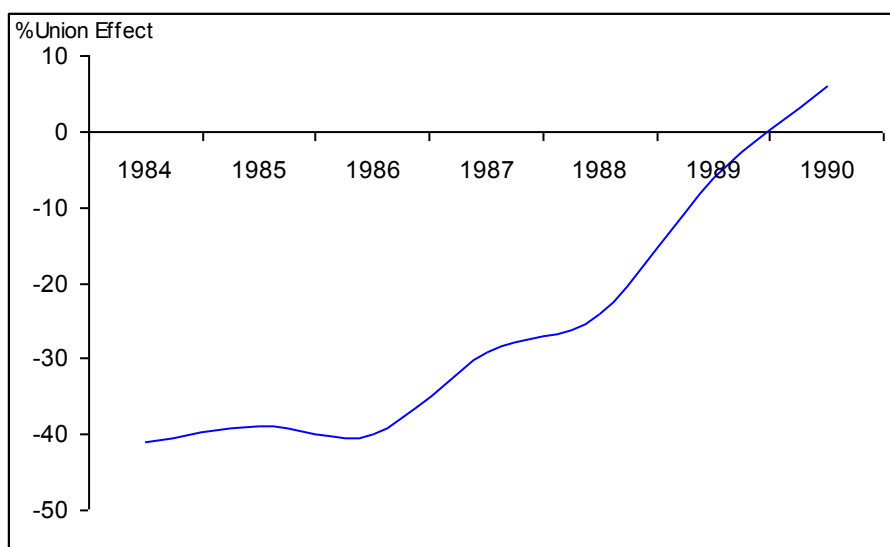
$$\pi_{it} = \sum \beta_k X_{kit} + \sum \psi_j UN \bullet Z_{jit} + e_{it}$$

avec π_{it} correspondant à la profitabilité de la firme i en t , mesurée alternativement par le $\log(q)$ et π_k ; X inclut k firmes et des variables spécifiques qui affectent la profitabilité directement, β_k sont les coefficients liés à X , et e_{it} est la perturbation aléatoire. Z est un sous-ensemble de X qui inclut les firmes j et des variables spécifiques à chaque secteur qui affectent la profitabilité associées à la syndicalisation de la firme UN , et ψ_j sont les coefficients liés à $UN \bullet Z$. L'introduction de variables de contrôle – degré de concentration du secteur, frais de R&D, dépenses publicitaires, croissance des ventes – permet de tenir compte d'éventuelles sources de gains pour les syndicats. La méthodologie consiste le plus souvent à comparer les secteurs syndiqués et non syndiqués.

Cependant, des études plus récentes dévoilent des résultats plus contrastés aux Etats-Unis (DiNardo et Lee, 2004 ; Gittell et al., 2004), au Royaume-Uni et en France. Menezes-Filho (1997) révèle ainsi que l'impact syndical sur les profits est bien négatif au début des années 80 au Royaume-Uni mais qu'il est de moins en moins significatif au cours de ces dernières années (cf. Figure 6). Plusieurs études britanniques confirment d'ailleurs cette évolution (Wilkinson, 2001 ; Addison et Belfield, 2001 ; Bryson et Wilkinson, 2002). Cette tendance s'expliquerait par la législation anti-syndicale menée par le gouvernement Thatcher dans les années quatre-vingts. En effet, au début des années quatre-vingts, plusieurs études britanniques ont montré que les entreprises syndiquées présentaient une performance financière inférieure de 1,7 % à celle des autres entreprises (Machin, 1991 ; Machin et Stewart, 1990, 1996). Les résultats obtenus en Grande-Bretagne ne sont donc pas aussi tranchés qu'aux Etats-Unis.

En France, la première étude consacrée spécifiquement aux effets de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises a été publiée en 2004 (Laroche, 2004). Les résultats de cette étude révèlent l'absence de relation significative entre la syndicalisation et la performance financière en France, démontrant la faiblesse de l'influence syndicale dans le contexte français.

Figure 6. Evolution de l'effet syndical sur les profits au Royaume-Uni (1984-1990)



Source : N. Menezes-Filho, « Unions and Profitability over the 1980s : Some Evidence on Union-Firm Bargaining in the United-Kingdom », *Economic Journal*, May 1997.

De manière générale, les insuffisances et les difficultés méthodologiques posées par ce type de recherches réduisent la portée de leurs conclusions. Peu de chercheurs se sont intéressés à l'analyse du lien syndicat/profits dans une dimension temporelle afin de clarifier les liens de causalité entre les deux entités. L'hypothèse selon laquelle les syndicats sont davantage enclins à s'implanter dans les entreprises où ils peuvent bénéficier de rentes importantes n'a été traitée que par quelques chercheurs (Hirsch, 1991 ; Voos et Mishel, 1986 ; Hirsch et Connolly, 1987). Cette hypothèse d'endogénéité de la variable syndicalisation conduit à interpréter avec précaution la plupart des résultats des études existantes. En effet, Voos et Mishel (1986) relèvent un effet beaucoup plus marqué sur les profits lorsque la syndicalisation est considérée comme une variable exogène. L'impact syndical est donc généralement sous-évalué par la majorité des études empiriques (Hirsch et Connolly, 1987).

Malgré ces difficultés, les travaux s'efforcent d'étudier le mécanisme par lequel l'action syndicale influence la performance financière des entreprises. Bien qu'aucune étude isolée ne soit totalement convaincante, les éléments de connaissance ainsi apportés permettent d'établir l'existence d'une influence négative de la présence syndicale sur la rentabilité des entreprises, notamment dans le contexte nord-américain. Au Royaume-Uni, il semble que l'affaiblissement du syndicalisme au cours de ces dernières années a particulièrement affecté le pouvoir de négociation des syndicats et, par conséquent, son influence sur la performance des entreprises. En France, les résultats des premiers travaux empiriques ne peuvent donner lieu à des conclusions définitives et laissent entrevoir des prolongements de recherche dans ce domaine.

La plupart des études présentées sont résumées dans le tableau suivant. Le premier constat que l'on peut tirer de cette synthèse de la littérature empirique traitant de l'impact syndical sur la rentabilité est que le syndicalisme semble bien avoir une influence négative sur la rentabilité de l'entreprise. En revanche, la source exacte par laquelle les salariés s'approprient plus de profit tout en permettant à l'entreprise de rester compétitive n'a pas été tout à fait cerné dans la littérature. Il reste que les caractéristiques du marché (concurrence, etc.) et celle de l'entreprise (technologie, innovations, etc.) participent à la détermination de la rentabilité et peuvent intervenir dans la relation entre cette variable et la présence syndicale. Il y a ainsi tout lieu de croire que l'action des syndicats diffère selon la situation concurrentielle de l'entreprise et peut même différer dans le temps et selon les secteurs d'activité.

Tableau 6. Principales études empiriques consacrées au lien syndicat/profits

Références de l'étude	Contexte de l'étude	Nature des données	Principales conclusions tirées par les auteurs
Freeman (1983)	1958-1976 1965-1976 USA	Données inter-sectorielles et par état	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats réduisent les profits de 0 à 14%. ▪ Le retour sur investissements est réduit de 9 à 27% ▪ La réduction des profits est plus prononcée dans les secteurs fortement concentrés où la concurrence est moins forte.
Salinger (1984)	1972 USA	175 entreprises issues de la base de données Compustat Entreprises couvertes par des négociations collectives en 1974	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats capturent 77% de la rente monopolistique. ▪ L'impact négatif des syndicats sur les profits (mesurés par le q de Tobin) n'est constaté que dans les entreprises relevant de secteurs d'activité très concentrés.
Clark (1984)	1970-80 USA	Unités de production appartenant à de grandes entreprises américaines 902 entreprises Base de données P.I.M.S.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La présence des syndicats engendre une baisse de profits (taux de rentabilité du capital investi et marge brute) comprise entre 18% et 19%. Les résultats sont peu affectés par l'introduction de taux de syndicalisation. ▪ L'impact sur les profits est beaucoup plus important lorsque les entreprises détiennent une faible part de marché (<10%). <i>A contrario</i>, aucun effet significatif n'est constaté lorsque la part de marché est supérieure à 35%.
Karier (1985, 1986)	1972 USA	119 entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats diminuent les profits d'environ 14 % dans les secteurs concentrés mais n'ont pas d'effet dans les secteurs peu concentrés.
Voos et Mishel (1986a)	1968, 1970, 1972	139 entreprises	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats diminuent de 22 à 35 % les profits.
Connolly, Hirsch et Hirschey (1986)	1977 USA	367 entreprises tirées du classement des 500 de Fortune	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats réduisent indirectement les profits (q de Tobin) de l'entreprise en limitant sa croissance et ses investissements en R&D
Domowitz, Hubbard et Petersen (1986)	1958-1981 USA	312 secteurs industriels	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les syndicats réduisent de manière significative les profits. L'écart par rapport aux secteurs non syndiqués se situe entre 22 et 25% lorsque le taux d'adhésion atteint 100%. ▪ La réduction des profits ne semble pas se limiter aux secteurs fortement concentrés, sauf sur les périodes connaissant un fort taux de chômage.
Maki et Meredith (1986)	1971-80 Canada	20 sous-secteurs de l'industrie manufacturière Analyse longitudinale	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La présence syndicale est associée à une rentabilité (taux de rendement sur le capital) moindre mais le processus exact de la relation n'est pas clairement identifié.

Tableau 6 (suite). Principales études empiriques consacrées au lien syndicat/profits

Références de l'étude	Contexte de l'étude	Nature des données	Principales conclusions tirées par les auteurs
Voos et Mishel (1986b)	1970-1974 USA	71 supermarchés américains (6 chaînes de supermarché dans diverses zones urbaines US)	<ul style="list-style-type: none"> La présence syndicale engendre une baisse importante des profits (-76,4% par rapport à la moyenne de l'échantillon). Cette baisse des profits est plus forte lorsque l'entreprise intervient sur des marchés concentrés ou peu concurrentiels. Les syndicats s'approprient 57% des profits de monopole.
Hirsch et Connolly (1987)	1977 USA	367 entreprises tirées du classement des 500 de Fortune	<ul style="list-style-type: none"> La présence des syndicats est associée à une baisse des profits significative (-13% à 20% pour le q de Tobin, -11% à -17% pour la marge commerciale). La part de marché de l'entreprise ainsi que ses investissements en R&D constituent des sources de gains plus importantes pour les syndicats que le degré de concentration du secteur.
Karier (1988)	1965-1980 USA	72 sous-secteurs de l'industrie manufacturière américaine	<ul style="list-style-type: none"> La présence syndicale réduit la marge bénéficiaire des entreprises évoluant sur des marchés très concentrés. Les syndicats s'approprient environ 47 % des profits monopolistiques.
Machin et Stewart (1990)	1980-1984 Grande-Bretagne	1 134 établissements britanniques du secteur privé	<ul style="list-style-type: none"> La performance financière des établissements syndiqués est plus faible que celle des autres établissements. L'effet est plus prononcé lorsque la part de marché est importante.
Machin (1991)	1980 Grande-Bretagne	Entreprises du secteur industriel britannique	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises syndiquées obtiennent une marge commerciale inférieure de 1,7% à celle des autres entreprises. La part de marché des entreprises constitue une source de gain aussi importante pour les syndicats que le degré de concentration du secteur.
Hirsch (1991)	1968-1980 USA	705 entreprises américaines cotées en bourse	<ul style="list-style-type: none"> Les syndicats ont un impact négatif sur les profits de l'entreprise. Lorsque le taux d'adhésion est de 42,3%, l'écart entre entreprises syndiquées et non syndiquées est de -20% pour le q de Tobin et de -14% pour le taux de rentabilité du capital. Le degré de concentration du secteur ne semble pas constituer une source de gain importante pour les syndicats. D'autres facteurs semblent être à l'origine de la rente syndicale (importation, capital, R&D,...)
Morishima et Copping (1991)	1980 Canada	120 entreprises canadiennes	<ul style="list-style-type: none"> L'interaction entre la part de marché et la présence syndicale a un effet négatif sur la rentabilité des entreprises mais les effets individuels de ces variables sur la rentabilité ne sont pas significatifs.
Becker et Olson (1992)	1977 USA	297 entreprises américaines	<ul style="list-style-type: none"> Les entreprises syndiquées ont une marge bénéficiaire (PCM) et une valeur excédentaire (<i>Excess value</i>) plus faibles que les entreprises non syndiquées. La source de la rente syndicale semble être les gains associés à la R&D.
Drago et Wooden (1992)	1990 Australie	AWIRS (Australian Workplace Industrial Relations Survey) 2004 entreprises australiennes	<ul style="list-style-type: none"> Pas d'effet négatif de la présence syndicale sur la rentabilité des investissements (ROI, <i>Return On Investments</i>).
Chiles et Stewart (1996)	1973-1987 USA	367 entreprises américaines	<ul style="list-style-type: none"> La présence syndicale est liée significativement à une diminution de rendement sur les ventes mais non aux variations de la valeur excédentaire. Le capital est identifié comme la source de la rente syndicale.
Laporta et Jenkins (1996)	1987 Canada	62 sous-secteurs de l'industrie manufacturière canadienne	<ul style="list-style-type: none"> Les résultats indiquent une relation modestement positive entre la syndicalisation et la rentabilité des entreprises à des niveaux faibles de concentration. La relation devient cependant négative à des niveaux de concentration au-dessus de la moyenne.
Machin et Stewart (1996)	1990 Grande-Bretagne	892 établissements du secteur privé britannique	<ul style="list-style-type: none"> L'impact négatif sur la performance financière n'est constaté que dans les cas suivants : Existence d'accords de « <i>closed-shop</i> » + entreprises ayant un certain pouvoir sur leur marché.
MacNabb et Whitfield (1997, 1998)	1990 Grande-Bretagne	WIRS (Workplace Industrial Relations Survey)	<ul style="list-style-type: none"> L'effet négatif de la présence syndicale dépend de l'interaction avec les pratiques de travail flexible et en équipe.
Menezes-Filho (1997)	1984-90 Grande-Bretagne	Entreprises britanniques	<ul style="list-style-type: none"> La présence syndicale est associée négativement à la performance financière mais cette association négative a tendance à diminuer au cours du temps.
Addison et al. (1998)	1990 Grande-Bretagne	WIRS (Workplace Industrial Relations Survey)	<ul style="list-style-type: none"> Effet négatif mais non significatif.

Tableau 6 (fin). Principales études empiriques consacrées au lien syndicat/profits

Références de l'étude	Contexte de l'étude	Nature des données	Principales conclusions tirées par les auteurs
Booth et MacCullough (1999)	1990 Grande-Bretagne	WIRS (Workplace Industrial Relations Survey)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effet négatif des close shop et des syndicats de salariés seulement. ▪ Effet positif de la reconnaissance d'un syndicat.
Bryson (1999)	1990 Grande-Bretagne	WIRS (Workplace Industrial Relations Survey)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Effet négatif du taux de syndicalisation sur la performance financière.
Addison et Belfield (2000)	1998 Grande-Bretagne	WERS (Workplace Employment Relations Survey)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Pas d'effet significatif de la présence syndicale sur la performance financière.
Batt et Welbourne (2002)	1993 et 1996 USA	476 petites entreprises indépendantes	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les résultats mettent en évidence une relation positive significative entre la présence syndicale et le q de Tobin, en contradiction avec la plupart des études existantes aux USA.
Laroche (2004)	1998 France	REPONSE 1998 2 031 établissements français du secteur privé	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Les résultats mettent en exergue une absence de relation entre la présence syndicale et la performance financière, mesurée par les ratios Résultat net / Capitaux propres et Résultat net / CA HT.

L'orientation de la revue de la littérature empirique (et de cette recherche) est clairement celle de l'évaluation de la performance financière au travers d'indicateurs comptable ou financier voire d'indicateurs perceptuels de rentabilité relative. De ce fait, est ici exclue la littérature empirique qui offre des résultats certes intéressants mais qui utilise des mesures boursières de la performance (cf. encadré 2).

Encadré 2. Syndicalisation et valeur boursière de l'entreprise

Le marché boursier constitue une autre source d'information relative aux effets des activités syndicales sur la performance financière des entreprises. Si la syndicalisation est considérée par les marchés financiers comme un facteur de réduction de la rentabilité, le cours des actions des entreprises où s'implante un syndicat devrait baisser par rapport aux autres. La méthodologie utilisée par ces études est la méthodologie des études d'événements. L'étude de référence utilisant cette méthodologie est celle de Ruback et Zimmerman (1984) qui étudie le comportement des marchés face à la présence syndicale. Cette étude identifie sur les années 1962 à 1980 une baisse significative des titres suite à la certification d'un syndicat. La perte moyenne au moment de la certification est de 3,8 % lorsque les syndicats gagnent l'élection¹⁰. La baisse est de 1,38 % de la valeur des titres dans les 30 jours de l'annonce d'élections syndicales du National Labor Relations Board (NLRB). Cette baisse reste modeste, même si elle masque de fortes disparités, puisque sur les 253 entreprises membres du N.Y.S.E. (New York Stock Exchange), les rendements anormaux varient entre - 39 % et + 42 %. Les investisseurs semblent réagir selon le contexte économique et institutionnel des élections. L'étude d'Abowd (1989) confirme cet ajustement de la richesse des actionnaires sur l'enrichissement des salariés. S'appuyant sur 4 212 négociations salariales menées entre 1976 et 1982, il met en évidence un lien étroit entre la valeur des augmentations salariales et la dépréciation subie par les actionnaires. Globalement, comme le souligne d'Arcimoles, « (...) les résultats disponibles laissent encore une impression de grand flou. Possibles capteurs de rentes, les syndicats ne sont pourtant pas systématiquement sanctionnés par les marchés, ceux-ci pouvant valoriser la signature d'accords ou la mise en place d'élections. Rien ne permet d'affirmer aujourd'hui que les marchés ne sont pas conscients de la nécessité d'un équilibre des intérêts mutuels du capital et du travail, équilibre que la présence syndicale peut parfois favoriser » (D'Arcimoles, 1999, p.130).

¹⁰ Dans le contexte américain, la représentation syndicale n'est pas obligatoire. La certification d'un syndicat constitue pour les investisseurs un signal fort qui peut être très mal perçu.

*

* *

Au terme de la présentation des principales études menées sur la relation entre le syndicalisme et la performance de l'entreprise, la situation reste encore confuse. Les résultats des études présentées montrent que les effets du syndicalisme sur la performance des entreprises sont très contrastés. Ils dépendent, suivant les études, de la période considérée, de la taille de l'entreprise, de leur secteur d'activité, de leur situation géographique, et, plus généralement, des caractéristiques propres des entreprises. En outre, les syndicats recouvrent des organisations extrêmement diverses, tant du point de vue de leurs objectifs que de leur capacité d'action dans l'entreprise. Le fait que l'analyse économique n'examine qu'un aspect partiel du syndicalisme réduit la portée des travaux académiques existants et laisse entrevoir plusieurs pistes d'investigations pour de futures recherches. Il serait, notamment, souhaitable de considérer les modalités de l'implantation syndicale, les stratégies et le pouvoir des syndicats et enfin les caractéristiques du système de négociation collective (d'Arcimoles et Huault, 1996, p. 222). Plus globalement, le développement des connaissances passe par des analyses plus fines du cadre institutionnel des relations sociales (Turnbull, 2004).

En France, ce type de recherches pourrait apporter un éclairage intéressant à une question sensible. En effet, les employeurs ont tendance à stigmatiser le manque de représentativité des syndicats et jugent parfois hâtivement la présence de délégués syndicaux dans leur établissement (Malan et Zouary, 2000). La préférence des dirigeants d'entreprise pour la représentation élue du personnel les conduit parfois à animer sans grande conviction les instances représentatives lorsque les élus sont syndiqués. Les syndicats, quant à eux, souffrent de ce manque de reconnaissance et reprochent aux directions de ne pas les considérer suffisamment « *comme un stimulant dans la vie de l'entreprise* ». Dans la plupart des entreprises, les syndicats jouent pleinement leur rôle de représentants du personnel en facilitant le déroulement des négociations et en contribuant à améliorer les rapports sociaux. Les dirigeants sont d'ailleurs nettement moins nombreux à trouver que les « *syndicats gênent le déroulement des activités de l'entreprise* » lorsqu'ils sont engagés dans des négociations avec les syndicats : « *la perception des employeurs dépend fortement de la pratique des relations sociales* » (Malan et Zouary, 2000, page 8). Finalement, la perception négative du syndicalisme résulte avant tout d'une méconnaissance de l'action syndicale. Dès lors, les études permettant d'évaluer la contribution du syndicalisme à la performance de l'entreprise peuvent susciter l'intérêt à la fois des responsables d'entreprise et des responsables syndicaux.

PARTIE 2

PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES EFFETS DU SYNDICALISME SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE

La première partie de ce rapport a présenté de nombreux travaux consacrés au lien entre le syndicalisme et la performance de l'entreprise. Cette synthèse de la littérature ouvre des voies de recherche et des perspectives inédites dans le contexte français. Deux constats essentiels se dégagent de cet ensemble d'études. D'une part, un désaccord subsiste sur l'existence ou non d'effets du syndicalisme sur la performance. D'autre part, lorsqu'ils sont observés, ces effets, comme les situations dans lesquelles ils se produisent, apparaissent singulièrement variés. Ces constats, relevés dans un contexte anglo-saxon, suscitent de nombreuses interrogations sur leur transposabilité dans l'analyse de la performance des entreprises que nous proposons d'effectuer en France. La nécessité d'enrichir les modèles analytiques de la littérature anglo-saxonne a été soulignée par certains (D'Arcimoles et Huault, 1996). Les spécificités locales des relations industrielles doivent être prises en compte afin d'améliorer et d'adapter les modèles économiques traditionnellement utilisés par les chercheurs anglo-saxons, en intégrant des descripteurs spécifiques au syndicalisme français.

Cette seconde partie propose, sur cette base, un modèle et des hypothèses de recherche visant à expliquer les effets du syndicalisme sur la performance financière des entreprises françaises. Une première section permettra d'examiner les caractéristiques du syndicalisme en France, afin de mettre en évidence les traits particuliers du système de relations professionnelles français. La seconde section a pour but de présenter les hypothèses de recherche qui découlent directement des réflexions développées dans la première partie du rapport. Le test des hypothèses pouvant être réalisé de plusieurs manières, cette section sera également consacrée à une présentation et une justification des différents choix méthodologiques opérés dans ce cadre.

Section 1 - Les traits particuliers du syndicalisme français

Cette section a pour but de répondre à une question essentielle pour notre objet d'étude : existe-t-il un modèle spécifique de syndicalisme à la française ? En d'autres termes, les expériences syndicales qui ont pris place dans l'histoire contemporaine française constituent-elles une configuration spécifique ? Selon Rojot (1977, p. 49), « *un système national de relations industrielles, (...) est le produit unique de l'évolution historique de ses interactions tant internes qu'avec les autres sous-systèmes du système social global : économique, politique, etc. En ce sens, il ne peut être semblable à aucun autre* »¹¹. Il semble que le syndicalisme français soit effectivement marqué, tout au long de son histoire, par de très fortes continuités (Karila-Cohen et Wilfert, 1998). Les cinquante années qui ont vu se constituer la première organisation confédérale, des chambres syndicales du second Empire aux premières années du XX^{ème} siècle, ont durablement marqué toute l'évolution ultérieure des organisations ouvrières en France et le mouvement syndical en général. Les difficultés rencontrées par les militants du mouvement ouvrier, la complexité de la vie politique française, la spécificité du développement de l'industrialisation en France ont produit un modèle syndical spécifique, adapté aux conditions nationales.

La première partie de cette section est consacrée à la description des caractéristiques actuelles du syndicalisme français. Elle cherche, d'une part, à mettre en évidence les traits particuliers du syndicalisme français issus de cette évolution historique et, d'autre part, à évoquer la crise du syndicalisme en France : le syndicalisme français a subi une chute vertigineuse de ses effectifs, depuis le milieu des années 1970, à tel point que sa légitimité est, aujourd'hui, posée avec insistance. La seconde partie de cette section présente l'évolution récente des conditions de l'action syndicale en France et, notamment la montée des négociations au niveau des entreprises et la baisse de la conflictualité.

¹¹ Pour autant, Rojot nuance ses propos en admettant que "*le caractère exceptionnel des relations sociales françaises est en réalité très relatif et que bien des traits communs rapprochent le système français de ses homologues anglo-saxons qu'on lui oppose fréquemment*" (p.49).

1. Une multiplicité d'organisations syndicales aux stratégies différenciées

Comme le rappelle Daniel Labbé (2002, p.9), « *la liberté individuelle d'adhérer au syndicat de son choix, affirmée par la Constitution de 1946, induit deux principes qui structurent les relations sociales en France : la libre adhésion comme droit individuel du salarié, la liberté de choix avec pour conséquence le pluralisme syndical* ». Ainsi, les salariés français n'ont aucune obligation de se syndiquer, contrairement aux salariés britanniques ou américains dont l'adhésion à un syndicat est parfois la condition nécessaire à l'embauche dans l'entreprise¹². Par ailleurs, tous les salariés français, qu'ils soient syndiqués ou non, bénéficient des dispositions des accords conclus entre organisations syndicales et employeurs.

1.1. Un pluralisme syndical inscrit très tôt dans la Constitution française

La Constitution de 1946 et les textes ultérieurs ont entériné cette conception pluraliste du syndicalisme français, qui se dessinait déjà dans la loi Waldeck-Rousseau de 1884¹³. Ce pluralisme syndical résulte également de la grande liberté laissée aux syndicats dans la détermination de leur doctrine et de leurs objectifs. La loi d'octobre 1982 facilite la création de nouveaux syndicats et limite les possibilités de dissolution¹⁴. Il existe ainsi une grande variété de syndicats en France, dont certains ne rassemblent que quelques membres, d'autres plusieurs milliers. Cet éparpillement du syndicalisme français tend à s'accroître. On dénombre actuellement sept organisations syndicales « généralistes » : la Confédération Générale des Travailleurs (CGT), la Confédération Française Démocratique du Travail (CFDT), la CGT-Force Ouvrière (CGT-FO), la Confédération Générale des Cadres (CFE-CGC), représentatives au niveau national, l'Union Nationale des Syndicats Autonomes (UNSA), le Groupe des dix (dont le syndicat SUD – Solidaires, Unitaires, Démocratiques). Il existe, par ailleurs,

¹² Soulignons que les mécanismes d'adhésion obligatoire à l'embauche (*closed shop* en Grande-Bretagne et *union shop* aux Etats-Unis) ont évolué dans une direction défavorable aux syndicats que ce soit en Grande-Bretagne, avec l'assouplissement de la législation impulsé par Margaret Thatcher (*Employment Acts* de 1980 et 1982), ou aux Etats-Unis avec la Loi *Taft-Hartley* de 1947, qui permet aux Etats d'adopter une législation qui interdit les *union shop*. (Amadiou, 1993, *op. cit.*, p.157-162). Notons qu'en France, les imprimeries de presse et les dockers ont bénéficié d'une dérogation au principe de liberté d'adhésion, jusqu'à la loi de juin 1992 mettant fin au monopole syndical (Amadiou, *op. cit.* 1999, p.109).

¹³ La loi Waldeck-Rousseau de 1884 indiquait déjà que les syndicats pouvaient se constituer librement sans autorisation préalable (Mouriaux, *op. cit.*, 1992, p.22). L'article 2 du texte de 1884 définit le principe de regroupement : « *Art. 2. Les syndicats ou associations professionnelles, même de plus de vingt personnes exerçant la même profession, des métiers similaires ou des professions connexes, concourant à l'établissement de produits déterminés, pourront se constituer librement sans l'autorisation du gouvernement* ».

¹⁴ La loi de 1982 précise simplement que « *les syndicats professionnels ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes visées par leurs statuts* » (Amadiou, *op. cit.*, 1999, p. 96).

des syndicats propres à certains secteurs, sans compter les syndicats indépendants dont l'audience nationale demeure faible.

Compte tenu des évolutions de l'environnement économique des entreprises, le pluralisme syndical est souvent vécu aujourd'hui comme un affaiblissement du syndicalisme. L'émiettement syndical serait peu propice à des rapports sociaux structurés¹⁵. En effet, les directions qui conduisent des négociations peuvent être tentées d'éviter certains syndicats d'opposition, en donnant la priorité aux discussions menées avec les syndicats de proposition. Cela peut se traduire par des accords signés avec une partie seulement des syndicats, qui, jusqu'à récemment, ne pouvaient représenter qu'une minorité des salariés. Les résultats de ces négociations sont fragiles et incitent souvent les syndicats contestataires, non signataires des accords, à exprimer leur mécontentement au travers de conflits sociaux. Dans un contexte de changement permanent, l'évolution des techniques managériales fait apparaître l'importance de l'adhésion positive des individus et des collectifs de travail. Cette mobilisation reste fortement dépendante d'un véritable processus de négociation, où l'existence d'une représentation cohérente et apte à jouer un rôle d'intermédiaire social devient déterminante. Or, la négociation collective, déjà très fragmentée (par les procédures, les thèmes, les niveaux...), peut souffrir davantage de la pluralité syndicale si celle-ci ne permet pas d'assurer une paix sociale consécutive à un accord collectif. Par ailleurs, les employeurs ne trouvent pas toujours de partenaires solides sur lesquels s'appuyer, ce qui rend difficile l'émergence d'un jeu à somme positive. Pour toutes ces raisons, le pluralisme syndical à la française soulève de nombreuses interrogations, quant à son efficacité pour les salariés et pour les entreprises.

Selon Amadiou, « (...) *il existe un pluralisme qui affaiblit, semble-t-il, la position des salariés lorsque plusieurs syndicats « généralistes » se partagent le marché de la représentation, et un pluralisme qui apparaît souvent plus efficace (pour les travailleurs concernés et eux seuls), lorsque les syndicats sont « spécialisés » dans une niche étroite (un métier, une catégorie, un corps, une profession). Mais, attention, en aucun cas le pluralisme à la française, caractérisé par une intense rivalité en vue de la représentation des mêmes salariés, n'est performant* ». Tout en insistant sur les différences pouvant exister entre les syndicalismes britannique et français, Amadiou fait référence à plusieurs travaux britanniques qui mettent en évidence, d'une part, le fait que la concurrence entre syndicats affaiblit la position des travailleurs, notamment lorsque deux syndicats défendent les intérêts des mêmes salariés (Horn et Wolinski, 1988) et, d'autre part, que les effets de la fusion de deux syndicats dans une même profession sont très positifs sur les négociations collectives (Dolton et Robson, 1996). La capacité du syndicalisme à représenter les salariés dans leur totalité est aujourd'hui une question essentielle, qui se pose aux syndicats comme aux employeurs.

¹⁵ Labbé D. (*op. cit.*, 2000, page 10) prend l'exemple de la Compagnie aérienne Air France qui compte pas moins de quinze syndicats, dont la plupart représentent à peine 5 % des salariés de l'entreprise.

1.2. Un pluralisme fondé sur des divergences essentiellement politiques

L'analyse historique du fait syndical français montre que le pluralisme résulte avant tout de divergences politiques et idéologiques. La naissance de la CGT en 1895 repose, dès son origine, sur un compromis idéologique instable qui se traduira, suite à la guerre de 1914-1918, par le départ de la minorité « révolutionnaire » de la CGT et la création de la Confédération Générale du Travail Unitaire (CGTU) en décembre 1921. Quelques années auparavant, la création de la CFTC en novembre 1919 marquait l'arrivée d'une force syndicale d'obédience chrétienne conçue comme un rempart à la CGT considérée comme un syndicalisme « athée » et « matérialiste » dans un contexte marqué par la peur de la contagion révolutionnaire (Launay, 1987). Dès 1921, le champ syndical français se compose de trois tendances idéologiques fondées sur des pratiques militantes divergentes (Karila-Cohen et Wilfert, 1998).

Le contexte d'unification syndicale de 1936 ne pourra effacer des divisions syndicales profondes. La CGT manifeste la plus grande réticence face aux tentatives de rapprochement de la CGTU et de l'appel à l'union de Maurice Thorez¹⁶. L'unité ne se fait pas sur un accord mais sur un rapport de forces. Dès le Congrès de Nantes en novembre 1938, la CGT est traversée par de très fortes divisions internes. Trois courants s'opposent sur deux questions essentielles : la place des communistes dans la confédération, qui pose le problème de l'indépendance syndicale et l'attitude à adopter face aux menaces de guerre. En août 1939, la signature du pacte germano-soviétique par Staline provoque l'exclusion des communistes de la CGT.

L'échec du projet de fusion entre la CGT¹⁷ et la CFTC en 1944-1945 entérinera définitivement le pluralisme syndical français. Après l'euphorie des années 1944-1946, le climat social se détériore nettement en 1947-1948. Avec la scission de la CGT en décembre 1947 et la création de la CGT-FO par les non communistes de la CGT devenu minoritaires après la guerre, le paysage syndical français trouve, peu ou prou, sa physionomie actuelle. En 1964, la majorité de la CFTC opte pour la « déconfessionnalisation ». La CFDT sera créée et la minorité décidera de maintenir la CFTC.

A partir du milieu des années 1970, la crise économique constituera un cadre contraignant pour l'action syndicale. Aucune organisation syndicale ne présentera de stratégie cohérente d'un bout à l'autre de cette période.

¹⁶ Maurice Thorez (1900-1964) alors dirigeant du Parti Communiste Français, créera, en 1935 avec le S.F.I.O. et le parti des Radicaux, le *Front Populaire* qui remportera les élections de mai 1936.

¹⁷ En 1943, les Accords du Perreux, conclus dans la clandestinité, avaient permis la reconstitution de la CGT unifiée d'avant 1939.

2. Des effectifs syndicaux et une audience aux élections professionnelles en déclin

Le nombre d'adhérents à un syndicat est souvent considéré, à tort, comme un élément important de son pouvoir dans l'entreprise (Rojot, 1977). Le taux de syndicalisation¹⁸ se réduit généralement à un taux de militantisme¹⁹, qui n'a que peu de liens avec l'influence réelle des syndicats dans l'entreprise (2.1.). Pour autant, les salariés ne sont pas forcément hostiles aux syndicats et, à ce titre, les résultats aux élections professionnelles peuvent s'avérer un bon indicateur de la « représentativité »²⁰ et de l'influence syndicale dans l'entreprise (2.2.).

2.1. Le recul des effectifs syndicaux est une réalité massive

Comme le rappellent Landier et Labbé (1998, page 29), « *le syndicalisme français n'a jamais été un syndicalisme d'adhérents, hormis durant deux moments historiques particuliers : l'épisode du Front Populaire en 1936 et la période qui suit la Libération à l'issue de la seconde guerre mondiale* ». Dès la fin des années quarante, le taux de syndicalisation s'effondre (cf. figure 7). Le déclin est constant jusqu'en 1958, puis le taux de syndicalisation se fixe autour de 10 % de la population salariée durant une quinzaine d'années²¹. Les chocs pétroliers des années soixante-dix provoquent une véritable chute des adhésions syndicales en France : les deux principales centrales syndicales de l'époque – la CGT et la CFDT – perdent plus de la moitié de leurs adhérents en vingt-cinq ans et il est difficile, aujourd'hui, d'établir quelle est la plus grande confédération en termes d'effectifs (Amadiou et Rojot, 1996). Pour l'année 2004, la CGT avance le chiffre d'environ 650 000 adhérents et la CFDT 830 000 adhérents, ces effectifs étant vraisemblablement surévalués²².

¹⁸ Le taux de syndicalisation est le rapport entre le nombre de salariés adhérents à un syndicat et le nombre total de salariés.

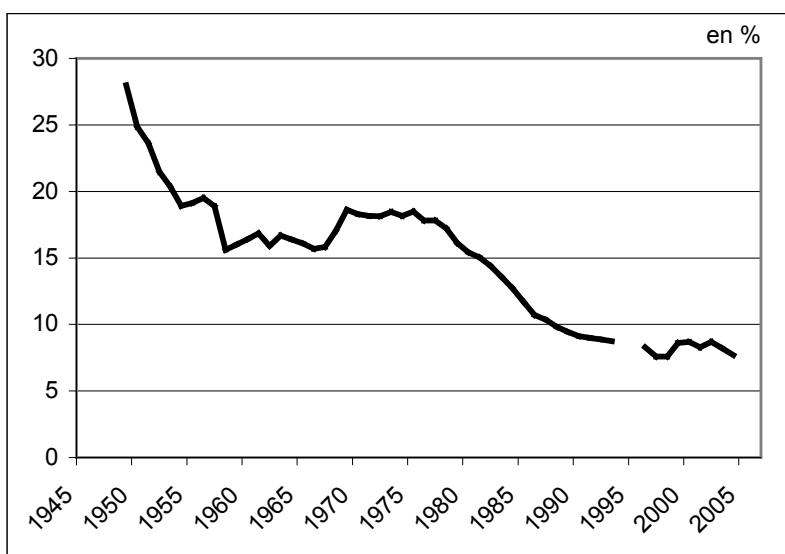
¹⁹ Amadiou J.F. (1999, *op.cit.*, p.11) note que « *les cotisants ont évidemment des convictions, mais sont également désireux de promouvoir leurs intérêts et utilisent à cette fin les organisations syndicales* ». Il ne faudrait donc pas voir uniquement, dans les taux d'adhésion syndicale, la seule volonté des individus à promouvoir des convictions idéologiques ou des projets politiques, comme le laissent supposer les tenants d'une vision culturaliste du phénomène syndical (Donnadieu et Dubois, 1995, p. 22-23).

²⁰ Ici, la représentativité est définie comme la représentation des salariés par des personnes désignées et non pas la représentativité des organisations syndicales au niveau national.

²¹ En fait, l'institutionnalisation de plus en plus importante du syndicalisme français permet de pallier la médiocrité des taux d'adhésion qui se situent autour de 10 % de la population salariée. Ainsi, en 1966, les cinq syndicats les plus importants (CGT, CFDT, FO, CFTC et CGC) obtiennent une reconnaissance de leur représentativité au niveau national.

²² Chiffres fournis par les centrales syndicales sur leur site internet officiel.

Figure 7. Taux de syndicalisation et effectifs syndicaux en France (1945-2005)



Source : MES-DARES (2005). Source : de 1949 à 1993 inclus, estimation à partir du nombre de cotisations syndicales (en déduisant les 20 % de cotisations correspondant aux salariés en retraite) [1] – de 1996 à 2004 inclus, estimation à partir de l'Enquête Permanente sur les Conditions de Vie.

Le taux de syndicalisation en France est aujourd'hui estimé autour de 8 % de la population salariée, tous secteurs d'activité confondus (Amossé, 2006). Sachant que les entreprises publiques ont un taux de syndicalisation trois fois supérieur à celui des entreprises privées, il semble que l'état de vide syndical caractérise de nombreuses entreprises françaises dans le secteur privé, notamment dans les petites et moyennes entreprises (Amadiou et Gavini, 1997 ; Furjot, 2000). Selon Labbé (2002, page 13), « on peut affirmer aujourd'hui que le syndicalisme français est pratiquement réduit dans le secteur privé à ses seuls élus et qu'il ne dispose plus d'une base de salariés syndiqués ». Cependant, l'influence syndicale résulterait plus d'une capacité ponctuelle de mobilisation en fonction des événements que d'une légitimité électorale acquise lors des élections des institutions représentatives du personnel (Amadiou et Rojot, 1996). Pierre Rosanvallon (1988) souligne que le passage d'un syndicalisme d'adhérents à un syndicalisme d'électeurs peut parfaitement s'accommoder d'une hémorragie d'adhérents, dans un contexte d'influence accrue des syndicats dans l'entreprise.

Les résultats des différentes organisations syndicales aux élections professionnelles constitueraient un bon indicateur de l'audience de chaque centrale syndicale auprès des salariés.

Plusieurs types de scrutins permettent de tester l'influence des syndicats²³. Parmi les plus importants figurent :

- *les élections aux conseils des prud'hommes*, qui ont lieu tous les cinq ans et concernaient, en 1997, 14,6 millions de salariés du secteur privé ;
- *les élections aux comités d'entreprise*, qui ont lieu tous les quatre ans et concernent les entreprises du secteur privé et les EPIC d'au moins 50 salariés, soit environ 37 000 entreprises ;
- *les élections des délégués du personnel*, qui concernent tous les établissements d'au moins 11 salariés, soit environ 200 000 entreprises.

2.2. Une érosion des audiences syndicales

Une progression de l'abstention aux élections des conseils des prud'hommes

L'élection des conseils des prud'hommes assure la désignation des magistrats chargés de juger les litiges individuels du travail. Les électeurs sont répartis par sections, selon leur activité. Les organisations représentatives au niveau national ne disposent pas de monopole de présentation des candidats, mais les listes indépendantes n'ont jamais réussi de percée significative, à la différence des élections aux comités d'entreprise. Les dernières élections prud'homales ont eu lieu le 11 décembre 2002, faisant apparaître une progression de l'abstention. En 1997, le taux de participation était de 33,4 % (cf. Tableau 7), alors qu'il était de 63,2 % en 1979. Ce net recul de la participation se fait également ressentir au niveau des grandes centrales syndicales qui affichent des pertes d'électeurs conséquentes. La CGT a perdu la moitié des suffrages dont elle bénéficiait entre 1979 et 1997 (3,3 millions de voix en 1979 contre 1,7 millions en 1997). La diminution des suffrages exprimés à l'égard de la CFDT et FO sont tout aussi éloquents. L'érosion de l'électorat de la CGT n'a pas profité aux autres organisations syndicales. Comme le précise Labbé (2002), « *l'ensemble du syndicalisme est victime depuis vingt ans d'un phénomène d'abstention croissant. Ce scrutin (les élections prud'homales) à la différence des élections aux comités d'entreprise où les syndicats sont jugés sur l'équation personnelle de leurs militants de terrain est révélateur d'une perte d'image générale du syndicalisme et de ses leaders auprès de l'opinion publique salariée* »²⁴.

²³ Certains salariés sont également amenés à participer aux élections des conseils d'administration des entreprises publiques et nationalisées et aux élections des commissions administratives paritaires nationales, qui ont lieu tous les trois ans et concernent environ deux millions de fonctionnaires.

²⁴ Caire (1990, *op. cit.*, p.18) indique également que les scrutins prud'homaux sont « *sans doute le meilleur indicateur global de l'audience syndicale* ».

Tableau 7. Participation et audiences syndicales aux élections prud'homales de 1997 et 2002 (en pourcentage de suffrages exprimés)

	Total 1997	Total 2002
Inscrits (milliers)	14 658	16 414
Participations (% des inscrits)	33,4	32,7
CGT.....	33,1	32,1
CFDT.....	25,3	25,2
CGT-FO.....	20,6	18,3
CFTC.....	7,5	9,7
CFE-CGC.....	5,9	7,0
Autres.....	7,5	7,7 ^a

Source : *Ministère des Affaires Sociales* – Résultat des dernières élections prud'homales (11 décembre 2002)

^a UNSA (4,99%), Groupe des dix (1,51%), GSEA (0,27%), FSU (0,15%), Divers (0,77%)

Une érosion de la participation aux élections aux comités d'entreprise

Les élections aux comités d'entreprise concernent les entreprises de plus de 50 salariés, couvrant 5,6 millions de salariés sur les 14 millions du secteur privé en 1998. Ces élections permettent d'évaluer l'audience syndicale et l'évolution de l'implantation syndicale, dans les 25 000 établissements qui disposent d'un comité d'entreprise (Labbé, 1994).

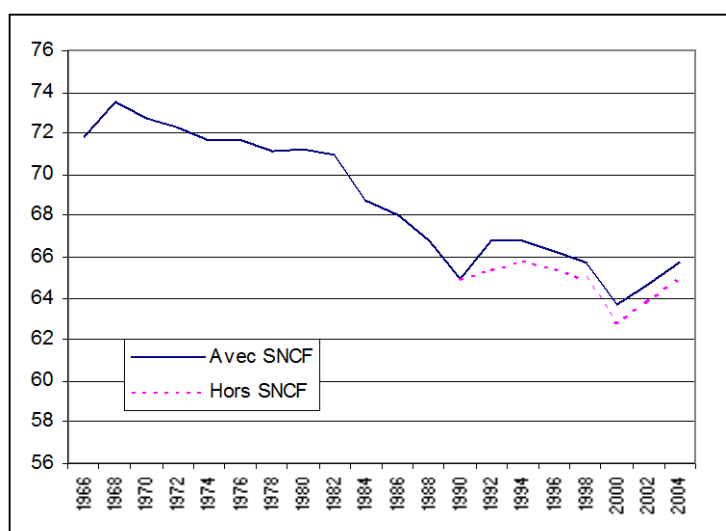
Selon une étude récente de Jacod (2006), le taux de participation aux élections aux comités d'entreprise a progressé de 1 point entre 2002 et 2004, pour atteindre 65,7 % (cf. Tableau 8). Cependant, sur les quarante dernières années, le taux de participation aux élections aux comités d'entreprise est passé d'environ 72 % en 1966 à 66 % en 2004 (cf. figure 8).

Tableau 8. Evolution du taux de participation syndicale en France (y compris SNCF)

	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004
Taux de participation.....	66,8	66,8	66,3	65,7	63,7	64,7	65,7
Variation = $n-(n-2)$	n.s.	+0,0	-0,5	-0,6	-2,0	+1,0	+1,0

Source : MES-DARES (2006)

Figure 8. Taux de participation (années paires)
En pourcentage des inscrits



La participation des salariés aux élections des comités d'entreprise connaît un regain d'intérêt depuis 2000, après un recul significatif du taux de participation depuis quarante ans. De 1968 à 1998, la CGT a perdu la moitié de ses électeurs, essentiellement aux bénéficiaires des listes non syndiquées, qui sont passées de 15 % en 1968 à 24 % en 1998. Néanmoins, Ruelland (2001) constate que la tendance semble s'inverser à partir de 1996. Les résultats des travaux de la DARES sur les élections aux comités d'entreprise en 2004 (Jacod) montre une légère reprise des listes non syndiquées, confirmant cette tendance.

Les données récentes présentées dans le tableau 9, concernant les résultats des différentes organisations syndicales aux élections du comité d'entreprise, font état d'une progression de la CFTC (+ 0,6 %) et de la CGC (+ 0,4 %) entre 2002 et 2004. En revanche, les résultats de la CFDT sont en net recul.

Tableau 9. Résultats obtenus par les différentes centrales syndicales aux élections des CE

Origine des candidatures	1992	1994	1996	1998	2000	2002	2004	Evolution 2002-2004
CGT.....	24,3	24,1	23,6	24,3	24,4	24,4	24,5	+0,1
CFDT.....	20,3	20,8	21,5	21,7	22,9	22,2	20,0	-2,2
CFTC.....	4,3	4,3	4,5	4,9	5,3	5,5	6,1	+0,6
CGT-FO.....	12,2	12,2	12,1	12,1	12,4	12,4	12,6	+0,2
CFE-CGC.....	5,8	5,6	5,8	5,8	5,7	5,6	6,1	+0,4
Autres syndicats.....	6,7	6,8	7,3	7,0	7,4	8,4	8,3	+0,2
Non-syndiqués.....	26,4	26,1	25,1	24,1	21,9	21,7	22,4	+0,7

Source : DARES (2006)

En pourcentage de suffrages exprimés

Les élections des délégués du personnel concernent tous les établissements d'au moins 11 salariés. En 1999, 36,4 % des entreprises de 11 salariés et plus déclaraient être pourvues de délégués du personnel ou d'une délégation unique du personnel, contre 47,6 % en 1985, ce qui traduit un net recul de ces institutions représentatives du personnel (Ruelland, 2001).

Tableau 10. Part des établissements couverts par un CE, des DS, un CHSCT, et part des établissements ayant élu des DP, par taille d'établissement.

	10 à 19 salariés	20 à 49 salariés	10 à 49 salariés	50 à 99 salariés	100 à 250 salariés	250 à 499 salariés	500 salariés et plus	Toutes tailles	50 salariés et plus
Couverture CE-DU.....	7,8	24,5	14,5	82,7	92,6	96,2	98,1	27,1	88,1
Présence DP-DU.....	14,7	48,3	27,9	73,8	83,4	91,6	94,8	36,4	79,8
Couverture DS.....	5,6	18,0	10,5	55,1	74,0	89,1	95,5	20,2	67,0
Couverture CHSCT.....	6,2	16,9	10,5	71,8	88,8	95,2	96,4	22,6	81,1
Aucune institution.....	81,2	44,1	66,4	10,2	3,3	1,7	0,5	56,2	6,6

Champ : établissements de 11 salariés et plus

Source : DARES.

Les délégués du personnel ou les délégations uniques sont plutôt présents dans les grands établissements. Seules 27,9 % des entreprises de 10 à 49 salariés disposent de délégués du personnel ou de délégations uniques du personnel (cf. tableau 10). Néanmoins, le nombre d'élections de « *délégations uniques du personnel* » a fortement augmenté ces dernières années passant de 4 387 en 1997 à 5 453 en 2003, soit une augmentation de 24 % (Jacod, 2005). La loi quinquennale adoptée le 20 décembre 1993 a donné aux entreprises, dont l'effectif est compris entre 50 et 200 salariés, la possibilité de mettre en place une « *délégation unique du personnel* » (DUP) qui reçoit toutes les attributions des délégués du personnel et celles des représentants du personnel au comité d'entreprise. En 2003, près de 56,6 % des entreprises de moins de 200 salariés ont mis en place des DUP, confirmant le renforcement de ce type de représentation du personnel au cours de ces dernières années (Jacod, 2005). Face au déclin du syndicalisme qui handicape l'ensemble des institutions représentatives, « *c'est le choix de la simplification du système et de la disparition progressive des délégués du personnel qui a été retenu* » (Amadiou et Mercier, 1997, page 87). La question qui reste posée est de savoir si cette nouvelle instance constitue réellement un renforcement de la représentation du personnel. Pour Amadiou et Mercier (1997, page 73), « *elle constitue une simplification et une rationalisation opportune de notre système de relations sociales. (...) Néanmoins, ces dispositions accentueront une autre singularité de notre système à savoir, la faiblesse endémique de nos syndicats, leur insuffisante légitimité et leur modeste implantation* ».

3. Le dialogue social dans les entreprises françaises : négociations et conflits du travail

Le syndicalisme français s'est adapté et s'est construit par rapport au mode d'organisation du travail de type taylorien-fordien. Il a évolué avec un mode d'organisation du travail rompu à la production de masse. Or, depuis quelques années, l'environnement dans lequel évoluent les entreprises est en pleine mutation. Celles-ci se trouvent confrontées à la nécessité de s'adapter plus rapidement à l'évolution du marché et à proposer des produits ou des services toujours plus innovants. Cet environnement conduit les entreprises à adopter de nouvelles pratiques organisationnelles qui doivent privilégier le partage des informations et la participation des salariés, pour répondre rapidement aux besoins du marché et assurer la compétitivité de l'entreprise (Marshall, 1992). Les principes de base de cette nouvelle organisation du travail sont une plus forte participation du personnel, un enrichissement des tâches en vue de motiver et de fidéliser les salariés, et la volonté d'informer les travailleurs en tant que partie prenante de l'entreprise. Autant de défis pour le syndicalisme français qui n'a pas été préparé à ces profondes mutations de l'organisation du travail.

Dans ce nouveau contexte où les communautés de travail ont tendance à disparaître, il importe de souligner, dans un premier temps, le développement des pratiques de négociation décentralisée dans les entreprises françaises²⁵(3.1.) puis, dans un second temps, la diminution de la conflictualité observée depuis vingt ans dans le contexte français (3.2.).

3.1. Une négociation collective qui s'est progressivement déplacée vers l'entreprise

La négociation représente aujourd'hui un aspect important de l'activité syndicale dans les entreprises²⁶. Elle organise les relations de travail à partir de discussions bipartites (patronat, syndicat de salariés) ou tripartites (avec des représentants de l'Etat) à trois niveaux : l'entreprise, la branche professionnelle ou l'interprofession. Ces caractéristiques ont fortement évolué avec le temps. Auparavant, "*cet aspect de l'action syndicale était considéré comme un sous-produit de la lutte*

²⁵ Les syndicats jouent également un rôle institutionnel important en dehors de l'entreprise, qui les amène à intervenir auprès de nombreux organismes officiels (entre autres le Conseil Economique et Social, les organismes de Sécurité Sociale, l'A.N.P.E., etc). Ces différents aspects de l'activité syndicale ne sont pas développés ici, car nous privilégions l'analyse de l'activité syndicale en entreprise.

²⁶ Béatrice Webb utilise pour la première fois le terme « *négociation collective* » en 1891, dans son ouvrage intitulé *The cooperative movement in Great Britain*. Au XIX^{ème} siècle, on parlait plutôt d'« *arbitrage* » ou de « *conciliation* ». La négociation collective est un terme qui désigne « *le processus décisionnel par lequel des représentants du personnel, des employeurs et éventuellement l'Etat fixent et contrôlent un ensemble de règles. Ces règles concernent aussi bien la gestion des relations de travail (salaire, temps de travail, etc.) que les rapports entre les protagonistes du système de relations professionnelles (reconnaissance du fait syndical, obligation ou non de négocier, etc.)* » (Lallement M., *op. cit.*, 1996, page 78).

sociale, la négociation permettant de conclure les conflits en enregistrant le rapport de force entre employeurs et salariés" (Andolfatto et Labbé, 2000, page 95) . Comme le souligne Labbé (2001), « *cette importance nouvelle semble quelque peu paradoxale puisque les syndicats français connaissent une désaffection importante et sont faiblement implantés dans les entreprises* ». Dès lors, il est intéressant de se demander quel est le contenu de la négociation collective en France et le devenir des accords signés dans ces conditions.

La négociation d'entreprise s'est instaurée au milieu des années cinquante, sur l'initiative de quelques grandes entreprises²⁷ ; elle devient obligatoire en 1982, suite à l'adoption de la loi Auroux. Cette disposition, très spécifique au droit français, n'autorise que les organisations syndicales représentatives à négocier au niveau de l'entreprise. L'article L. 132-19 du code du travail précise, à cet effet, que : *"la convention ou, à défaut, les accords d'entreprise sont négociés entre l'employeur et les organisations syndicales de salariés représentatives dans l'entreprise au sens de l'article L. 132-2. Une convention ou des accords peuvent être conclus au niveau d'un établissement ou d'un groupe d'établissements dans les mêmes conditions"*.

L'obligation de négocier conduit les employeurs à engager chaque année des pourparlers sur deux thèmes : les salaires et le temps de travail (art. L. 132-27 du code du travail, loi Auroux du 13/11/1982). Des négociations annuelles doivent par ailleurs être entreprises quand aucun accord n'a été préalablement signé sur le droit d'expression des salariés (art. L. 461-3 du code du travail). A la différence des cas précédents, cette disposition ne s'applique, néanmoins, que jusqu'à la signature de l'accord.

Pendant les années de croissance, la négociation collective était largement impulsée par la négociation de branche. Aujourd'hui, la négociation collective s'organise le plus souvent à l'échelon de l'entreprise, voire de l'établissement, pour deux raisons principales : d'une part, parce que chaque entreprise à ses propres contraintes et fait des choix stratégiques qui lui sont spécifiques et d'autre part, parce que le rapport de forces entre les partenaires sociaux est plus favorable aux employeurs (Coutrot et Fakhfakh, 1997, page 71). En 1999, les textes signés au niveau de l'interprofession se montaient à une trentaine (33 en 1999), contre 30 000 pour les accords d'entreprise et 733 pour les accords de branche. Aujourd'hui, les accords d'entreprise sont ainsi largement dominants. Toutefois, le taux de couverture moyen demeure relativement faible, avec 27 % des effectifs couverts par au moins un accord d'entreprise ou d'établissement (cf. Tableau 11).

²⁷ Dès 1953, Renault inaugure la politique contractuelle d'entreprise en France avec un accord portant à trois semaines la durée des congés payés (Karila-Cohen et Wilfert, 1998, *op. cit.* p. 339)

Tableau 11. Nombre de salariés en France couverts par des accords d'entreprise en 1999

Taille de l'entreprise	1 à 49	50 à 99	100 à 199	200 à 499	500 à 999	1000 et plus	Ensemble
Effectifs concernés	260 983	253 206	365 109	644 230	507 866	2 012 259	4 043 653
Part en %	6,4	6,3	9,0	16,0	12,5	49,8	100

Source : Ministère de l'emploi, *La négociation collective en 1999*, tome 1, 2000, p.49.

Ce taux de couverture est très variable selon les secteurs d'activité : 56 % des accords signés le sont dans le tertiaire, un tiers des accords concernent l'industrie.

Des thèmes de négociations de plus en plus diversifiés

Dans les faits, la négociation d'entreprise couvre des sujets variés qui dépassent fréquemment le cadre de la loi Auroux. En dehors des salaires et de l'organisation du temps de travail, elle porte le plus souvent sur des questions relatives à l'emploi, la formation professionnelle, les qualifications, la mise en place de nouvelles formes d'organisation de travail, l'innovation, le droit d'expression des salariés, etc. (cf. Tableau 12).

Tableau 12. Etendue et thèmes de la négociation collective en France

	1983	1990	1998	1999	2002	2003	2005
National <i>Interprofessionnel</i> :							
- Accords	4	7	0	3	1	3	
- Avenants	43	41	32	27	40	61	
<i>Branches</i> :							
- Accords	35	28	33	57	36	27	
- Avenants	866	877	462	709	601	551	
Entreprise							
- Accords	1 955	6 479	13 328	30 965	22 976	19 014	19 310
- Salariés couverts (en milliers)	2 000	2 696	3 500	4 000	-	-	-
- Thèmes des accords (en % du total) :							
. Temps de travail		38 %	54 %	80 %	46 %	24 %	28 %
. Salaires et primes		58 %	41 %	36 %	17 %	22 %	35 %
. Emploi		3 %	23 %	64 %	2 %	2 %	3 %
. Droit syndical, IRP		1 %	10 %	6 %	3 %	4 %	7 %
. Participation, Epargne salar.		-	7 %	3 %	36 %	35 %	16 %
. Autres		19 %	16 %	19 %	7 %	12 %	10 %

Source : Ministère de l'emploi et de la Solidarité, repris par Andolfatto D. et Labbé D., *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, coll. Repères, 2000, page 101.

Depuis le début des années quatre-vingt-dix, les négociations sont essentiellement axées sur les conditions et l'organisation du travail. Les questions salariales demeurent importantes, mais n'occupent plus, comme par le passé, le "premier rang" (Andolfatto et Labbé, 2000). Le contenu des négociations a évolué d'une manière significative ces vingt dernières années. Des thèmes jusqu'alors inexploités ont été abordés, tels que le droit d'expression des salariés, ou la formation professionnelle. Cette situation résulte de l'évolution du contexte économique qui, en limitant la marge de manœuvre des responsables d'entreprise, les incite à mettre en place de nouvelles formes d'organisations

susceptibles d'améliorer la productivité des salariés. Dans un contexte où il n'y a plus de "grain à moudre", les syndicats ne peuvent se cantonner à des positions traditionnelles, visant essentiellement les revalorisations salariales. Les négociations intègrent des sujets plus diversifiés que par le passé, dont la prise en compte reflète, à elle seule, l'évolution significative des relations professionnelles sur ces vingt dernières années.

Le thème de l'aménagement du temps de travail occupe une place prépondérante actuellement (Labbé, 2001). L'objet des accords signés sur le temps de travail concerne essentiellement les modalités de l'aménagement et de l'annualisation du temps de travail, le fractionnement de la journée et des congés, le travail en équipes, etc²⁸. Les statistiques du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité présentées dans le tableau 12 montre clairement l'influence de la loi du 13 juin 1998, dite des « 35 heures ».

La réussite durable de ce type de négociation repose sur un appel à la maturité des acteurs, car l'acceptation des syndicats semble indispensable à l'obtention d'une amélioration pérenne de la performance de l'entreprise.

Une pratique de la négociation qui reste peu développée dans les entreprises

En dépit de la législation en vigueur, la pratique de la négociation collective reste peu développée dans les entreprises soumises ou non à cette obligation. Par ailleurs, elle n'implique pas seulement les organisations syndicales dont les employeurs semblent encore se méfier (Malan et Zouary, 2000). Il est même fréquent que les accords soient négociés et signés par d'autres institutions (délégué du personnel, comité d'entreprise...) n'étant pas habilitées à le faire. Cette situation favorise la multiplication des accords atypiques ou des quasi-accords, qui caractérisent aujourd'hui la négociation d'entreprise²⁹. Elle traduit plus généralement la réticence des employeurs à reconnaître les syndicats en tant que représentants qualifiés du personnel, ce que confirme une enquête récente de la DARES où la majorité des dirigeants estiment avoir "*besoin d'interlocuteurs qui représentent les salariés*", mais attribuent rarement ce rôle aux syndicats plus enclins, selon eux, à faire "*passer leur mot d'ordre et leurs intérêts avant ceux des salariés*" (Malan et Zouary, 2000). La majorité des dirigeants français

²⁸ Barrat O., Daniel C. et Fournier B., « Accords d'entreprise au premier semestre 2001 : les TPE passent aux 35 heures et les grandes entreprises renouent avec la négociation salariale », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°13.2., Mars 2002. L'accroissement de la négociation sur la R.T.T. (Réduction du Temps de Travail) est plus soutenu dans les T.P.E (Très Petites Entreprises) qui représentent 16,4 % des accords conclus en 2001 contre 12,6 % en 2000.

²⁹ Juridiquement, il n'y a de négociation « stricto sensu » qu'avec les délégués des organisations syndicales représentatives : une telle négociation est même obligatoire sur les salaires, une fois par an, pour les entreprises de plus de 50 salariés ou plus pourvues d'au moins un délégué syndical. Mais, il arrive assez souvent qu'en l'absence de délégué syndical, les directions d'entreprise entreprennent de négocier avec des élus du personnel (délégué du personnel, membres du comité d'entreprise,...) Les décisions prises dans ce cadre n'ont pas la force obligatoire d'un accord mais constituent cependant un engagement de l'employeur. On emploie le terme de « quasi-négociation » pour désigner ces « discussions » (Bangoura et Dayan, *op. cit.*, 2001).

préfèreraient la représentation élue du personnel, considérant cette dernière comme moins menaçante (car moins revendicative) et plus proche des préoccupations des salariés et de l'entreprise.

Dans les faits, la négociation d'entreprise ne conduit pas forcément à la conclusion d'un accord (Bangoura et Dayan, 2001). Ce cas est d'ailleurs relativement fréquent. Cet accord, s'il existe, ne nécessite pas l'adhésion unanime des syndicats de l'entreprise, en dépit de leur participation aux négociations. Toutefois, depuis 2002, la signature de la majorité des syndicats représentatifs du personnel de l'entreprise permet de rendre un accord applicable à l'ensemble des salariés³⁰. Avant la mise en place du principe de l'accord majoritaire, les directions d'entreprise pouvaient aisément utiliser la rivalité entre les organisations syndicales pour faire passer des textes qui leur étaient favorables. En effet, la signature d'une seule organisation syndicale suffisait pour qu'un accord soit applicable à l'ensemble des salariés.

La propension à signer un accord varie aussi sensiblement en fonction de l'organisation syndicale présente dans l'entreprise. Celle-ci, comme nous pouvons le constater dans le tableau 13 ci-dessous, est très élevée pour la CFDT et un peu moins pour la CGT. Ce constat est d'autant plus vrai au niveau national où les propensions à signer épousent la division traditionnelle entre les organisations réformistes et la CGT. Au niveau de l'entreprise, le clivage entre « contestataires » et « réformistes » n'est pas aussi flagrant. Certes, la proportion de textes signés par la CGT est de sept points inférieurs à celle de la CFDT. Cependant, en isolant les grandes entreprises du secteur public, le taux de signature de la CGT rejoint presque celui des autres organisations syndicales. Ce constat incite Labbé à supposer que « *contrairement au niveau national, les équipes syndicales d'entreprise sont rarement en position de refuser leur signature et ceci d'autant moins qu'elles bénéficient de « droits syndicaux » généreux ...* »³¹.

³⁰ La négociation collective s'applique à l'ensemble des salariés qu'ils adhèrent ou non à un syndicat. Cette pratique est différente de celle des pays anglo-saxons, où des conventions "d'exclusivité syndicale" obligent parfois, tous les salariés d'une unité négociatrice, à "s'affilier" pour bénéficier des termes de l'accord. Cette situation permet le maintien de taux de syndicalisation relativement élevés. Elle reste très éloignée des pratiques françaises qui favorisent assez peu l'adhésion syndicale (Amadiou, *op. cit.*, 1993).

³¹ *Ibid*, p. 105.

**Tableau 13. Propension à signer des accords
aux différents niveaux de la négociation ^a**

Taux de signature au niveau national (interprofessionnels et branches)	1988	1998	2001	2004
C.G.T.	26 %	34 %	32 %	39 %
C.F.D.T.	60 %	70 %	71 %	79 %
C.F.E.-C.G.C.	57 %	64 %	63 %	69 %
C.G.T.-F.O.	75 %	76 %	67 %	72 %
C.F.T.C.	58 %	60 %	64 %	70 %
Taux de signature dans les établissements ou entreprises où l'organisation est présente				
C.G.T.	75 %	79 %	85 %	83 %
C.F.D.T.	87 %	90 %	92 %	92 %
C.F.E.-C.G.C.	92 %	92 %	92 %	93 %
C.G.T.-F.O.	88 %	90 %	89 %	88 %
C.F.T.C.	90 %	90 %	91 %	90 %

Source : Labbé D., *op. cit.*, p. 105, 2001 et M.A.S.T.S., *La négociation collective en 2003*, pages 34 et 111, 2004. ^a En % du total des accords.

En outre, Labbé souligne le déséquilibre plus flagrant lorsque le syndicat se résume à un salarié mandaté pour négocier³². En effet, ce dernier subit souvent une pression si forte de la part de l'employeur qu'il y a peu de refus de signature au niveau des entreprises. Les enquêtes d'Andolfatto et Labbé (1997) et de Labbé (1996) ont tenté d'évaluer la portée pratique de la négociation collective en France. Leurs résultats montrent que la majorité des salariés du secteur privé ignorent l'existence d'une convention collective de branche couvrant leur entreprise. Les responsables syndicaux, en revanche, connaissent l'existence de la convention mais connaissent souvent mal le contenu de cette convention. Selon Labbé (2001, page 108), « *tout conduit à supputer que les conventions ne sont pas vraiment appliquées en dehors des aspects salariaux* ».

³² La cour de cassation a introduit dans son arrêt du 25 janvier 1995 la possibilité, pour une organisation syndicale, de mandater le salarié d'une petite entreprise pour qu'il puisse signer un accord collectif (Cass. Soc. Arrêt dame Chare c/Comité français contre la faim). La cour énonce que « *les employeurs de moins de cinquante salariés, qui ne disposent ni de délégués syndicaux, ni de délégués du personnel désignés comme délégués syndicaux, peuvent conclure un accord d'entreprise avec un salarié titulaire d'un mandat donné par un syndicat représentatif* ». Concrètement, deux éventualités peuvent se présenter : 1. l'employeur peut négocier avec un représentant élu du personnel. Dans ce cas, l'accord d'entreprise signé est soumis au contrôle d'une commission paritaire de branche, composée de représentants des organisations syndicales représentatives d'employeurs et de salariés. 2. L'employeur peut négocier avec un salarié spécifiquement mandaté par une organisation syndicale représentative. Dans ce cas, l'accord s'impose aux salariés de l'entreprise sans être soumis au contrôle d'une organisation syndicale représentative (cf. Coulon R., *Le mandatement syndical, une nouvelle forme de représentation collective ? ce qu'en pensent des syndicalistes de terrain*, Actes des XV^{ème} Journées Nationales des IAE, Bayonne-Biarritz, 6-8 septembre 2000).

En définitive, ces constats ne sont pas surprenants eu égard à la nature des relations professionnelles en France. En effet, le système français de la négociation collective ne repose pas sur les syndicats et encore moins sur les salariés. Au niveau national, les organisations syndicales dites représentatives peuvent participer à des négociations et signer des accords quand bien même l'organisation signataire n'aurait aucun adhérent dans la branche considérée. Au niveau de l'entreprise, il suffit d'un seul responsable syndical pour que la négociation puisse avoir lieu et soit valable aux yeux de l'administration. Il n'est d'ailleurs pas nécessaire que le signataire soit lui-même adhérent, il suffit que le syndicat le « mandate » pour la négociation. En général, le syndicat signataire étant absent du lieu de travail, il lui sera difficile de suivre l'application du texte qu'il aura signé. Finalement, l'application des conventions collectives existantes n'est guère contrôlée dans les entreprises françaises.

3.2. Une conflictualité qui a fortement reculé depuis vingt ans

Depuis une vingtaine d'années, la France connaît un recul important de la conflictualité, se traduisant par une baisse du nombre et de la durée des mouvements sociaux. La France n'a connu par exemple que 0,12 jour de grève, valeur moyenne rapporté au nombre de salariés, entre 1970 et 1993, et seulement 0,04 jour entre 1998 et 2004. Ce phénomène est constaté dans la plupart des pays industrialisés, principalement en raison de la détérioration de la situation économique dans ces pays (Amadiou et Rojot, 1996).

Tableau 14. Nombre de journées perdues pour fait de grève en France
(Valeur moyenne du nombre de journées perdues rapporté au nombre de salariés)

	1970-1993	1990-1993	1998-2004
Danemark	0,1670	0,0343	0,2180
Espagne	0,6892	0,4503	0,1660
Italie	0,7532	0,1832	0,0930
Norvège	0,0689	0,0713	0,0800
Autriche	0,0060	0,0080	0,0590
Irlande	0,4689	0,1718	0,0530
Finlande	0,4632	0,1959	0,0440
Grèce	2,5245	4,4157	0,0430
France	0,1207	0,0310	0,0370
Suède	0,1037	0,0616	0,0270
Royaume-Uni	0,3915	0,0439	0,0240
Pays-Bas	0,0242	0,0198	0,0100
Allemagne	0,0340	0,0238	0,0029
Moyenne générale	0,3171	0,1498	0,0430

Source : Adam G., *Les relations sociales années zéro*, Paris, Bayard Edition, 2000, page 70. Lecou R., 2003 et Carley M., 2005.

Contrairement à une idée répandue, la France n'a jamais été un pays à forte conflictualité. Paradoxalement, Adam (2000, page 66) note que « la France fait un usage modéré de la grève alors qu'elle est, parmi tous les pays modernes, celui où elle est le moins réglementée et que la culture de la contestation est encore prégnante dans la plupart des syndicats ». La France se situe très en deçà de la moyenne des principaux pays industrialisés, comme le montre le tableau 14. Les dernières statistiques publiées par le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité (Merlier, 2002) montrent que le nombre de « journées individuelles non travaillées » (JINT)³³, en ce qui concerne les conflits généralisés³⁴, a fortement diminué entre 1997 et 2000, passant de 61 719 à 2 102. Concernant les conflits localisés, le nombre de JINT laisse apparaître une reprise de la conflictualité en 1999, avec environ 568 000 journées individuelles de grèves contre près de 393 000 en 1997. L'année 2000 est marquée par un regain des conflits localisés, avec un nombre de JINT qui augmente de 41 % par rapport à 1999. Cette hausse s'explique, notamment, par la reprise économique, la réduction du chômage et les négociations d'entreprise sur les 35 heures.

Tableau 15. Les grèves dans les entreprises françaises entre 1998 et 2004 (*)

Conflits localisés	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre de conflits observés.....	1 475	2 319	2 768	1 105	745	785	699
Nombre de conflits résolus.....	1 301	1 391	1 556	n.c.	n.c.	n.c.	n.c.
Effectifs totaux des établissements concernés..	432 039	558 126	598 570	317 627	241 827	209 211	165 821
Effectifs ayant cessé le travail.....	121 276	178 901	222 241	118 649	66 662	62 545	60 355
Nombre de JINT (**).	345 576	568 135	807 758	462 622	248 114	223 795	193 423
Taux de participation (***) (en %).	28	32	37	37	28	30	36
Conflits généralisés							
Nombre de JINT.....							
Tous conflits	7 600	5 426	2 102				
Effectifs totaux des établissements concernés..							
Effectif ayant cessé le travail.....	436 840	562 574	n.c.				
Nombre de JINT.....	122 533	180 154	n.c.				
	353 176	573 561	809 860				

(*) Entreprises du secteur privé (hors transports à partir de 2001)

(**) JINT= Journées individuelles non travaillées

(***) Ce taux est égal à : effectif des grévistes / effectif des établissements en grève.

Source : MES-DARES

Néanmoins, la diminution de la conflictualité est incontestable depuis les années quatre-vingts (cf. Tableau 16). La moyenne annuelle des « journées individuelles non travaillées » (JINT) est passée de 2,7 millions pour la période 1975-1984, à moins de 800 000 pour les années 1994-1998. Seuls les

³³ L'indicateur traditionnel de mesure de la conflictualité est le nombre de journées individuelles non travaillées (JINT). Cette mesure s'obtient par la simple multiplication du nombre de journées de grève par celui des grévistes. Il est beaucoup plus difficile d'évaluer le nombre de participants à des conflits généralisés. Ainsi, le nombre de JINT correspondant est une approximation.

³⁴ Les statistiques sur les conflits portent seulement sur les conflits donnant lieu à arrêts de travail (grèves). Une distinction est instituée entre conflits généralisés et conflits localisés, selon l'origine du mot d'ordre de grève. S'il est commun à plusieurs entreprises, il s'agit d'un conflit généralisé ; s'il est interne à un établissement, il est considéré comme localisé.

conflits de l'automne 1995 gonflent les statistiques du Ministère de l'Emploi, présentées dans le tableau 16.

Tableau 16. Evolution du nombre de journées de grève en France

	Entreprises ¹	Fonction publique ²	Total
1990	694	574	1 268
1994	521	227	748
1995	2 120	3 763	5 883*
1996	363	686	1 049
1997	325	210	535
1998	309	597	906
1999	421	580	1 001
2000	581	1 459	2 040
2001	463	926	1 389
2002	248	605	853
2003	224	3 660	3 884
2004	193	374	567

Source : MES-DARES,

En milliers de JINT

¹ hors transports et agriculture à partir de 1996, ² hors poste et France Telecom

* Plan Juppé pour la réforme de la sécurité sociale.

En situation de récession, la majorité des conflits des années quatre-vingts résultent des suppressions d'emplois, des délocalisations ou des fermetures d'usines. Le déclin des grands débats idéologiques, la perte de la référence marxiste, sont parfois invoqués pour expliquer le recul du recours à la grève (Andolfatto et Labbé, 2000). L'entreprise ne serait alors plus, comme par le passé, "le champ clos de la lutte des classes" (Landier et Labbé, 1998, page 96). Elle représenterait davantage un lieu où les salariés sont amenés à prendre part aux décisions générales et à exprimer leur point de vue, au travers de nouvelles méthodes participatives limitant le recours à la grève. En dépit du recul de la conflictualité, des tensions existent néanmoins dans de nombreuses entreprises françaises. En effet, ces statistiques tiennent compte des conflits déclarés, apparents, et non des tensions latentes qui façonnent certaines entreprises françaises, comme l'a par exemple montré Morel (1981). Le mécontentement demeure, mais ne s'exprime peut-être plus d'une manière aussi explicite qu'auparavant. Amadiou et Rojot ajoutent que le développement de la négociation dans les entreprises françaises a permis de trouver des compromis qui limitent le recours à la grève³⁵. En effet, la tenue des négociations annuelles au niveau des entreprises "permet d'éviter les conflits dont l'objectif est l'ouverture des négociations" (Amadiou et Rojot, 1996, page 147).

Par ailleurs, si les grèves sont moins nombreuses, certains chercheurs montrent qu'elles ont gagné en efficacité avec l'accroissement des nouveaux modes d'organisation de la production. Furjot indique qu'un petit nombre de grévistes suffit à paralyser le nouveau modèle de production flexible, qui s'appuie sur une production en flux tendus (Furjot, 1998).

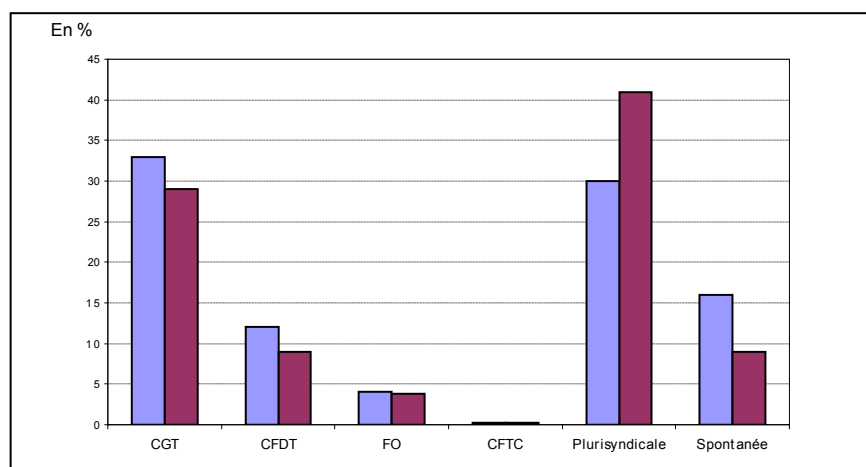
³⁵ Toutefois, comme le soulignent les auteurs, les négociations au niveau de l'entreprise peuvent conduire à des manifestations "pour faire avancer les choses". Dans ce cas, la décentralisation des négociations peut engendrer des grèves plus nombreuses. D'où l'enjeu du développement des accords de branche en France. Ainsi, aux Etats-Unis, la décentralisation de la négociation accompagne une propension plus forte à la grève.

Des revendications essentiellement salariales

En situation de croissance, les revendications salariales sont majoritaires. Elles ont été à l'origine d'un tiers des grèves en 1998. Deux autres causes enregistrent une recrudescence (Merlier, 1999) : l'aménagement et la réduction du temps de travail (12 % des conflits en 1998) et les conditions de travail (16 % des conflits). En 1999 et 2000, les négociations sur les trente-cinq heures sont à l'origine de nombreux conflits et expliquent, en partie, la légère reprise de l'activité revendicative³⁶.

La fréquence des grèves dépend également de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise. L'étude de Merlier montre que les grèves ont lieu le plus souvent dans les grandes entreprises disposant, il est vrai, de nombreux organes de représentation (sections syndicales, délégués du personnel...). La métallurgie et les transports totalisent environ le quart du total des jours de grève en 1998. Elles relèvent le plus souvent du secteur public où les salariés peuvent recourir à la grève et où les syndicats sont les plus représentés.

Figure 9. Initiative des mouvements de grève en France en 1998 et 1999



Source : MES-DARES . Champ : secteur privé uniquement, étude de 1 120 conflits.

Cette dernière remarque permet de penser qu'il existerait un lien de causalité entre la présence syndicale et le niveau de conflictualité en entreprise. Ce lien a d'ailleurs été démontré dans l'étude de Cezard, Malan et Zouary (1996). Cette étude révèle que la présence de délégués syndicaux constitue le principal facteur d'occurrence des conflits en entreprise. Lorsqu'ils sont représentés par des syndicats, les salariés seraient en effet plus enclins à manifester leur mécontentement par une grève ou

³⁶ La conjoncture économique moins favorable en 2001 a entraîné une nouvelle baisse de l'activité conflictuelle l'an passé. Les chiffres provisoires pour 2001 font état d'un recul de 16 % du nombre de JINT localisées entre 2000 et 2001. Cf. DARES, *La négociation collective en 2001*, tome 1, Paris, Editions Législatives, 2002, pages 159-181.

d'autres formes de conflits. Cette situation est bien évidemment déplorée par les responsables d'entreprise, qui se cantonnent, pour la plupart, à cet aspect négatif. Dans les faits, les syndicats ne sont pas qu'un "mal obligatoire" dans l'entreprise (Baumard et Blanchot, 1995). Les conflits sont indispensables pour qu'il y ait une véritable « régulation conjointe » (Reynaud, 1993) permettant de mettre au point des règles, implicites ou explicites, pour faire fonctionner le dialogue social. Par ailleurs, la présence syndicale permet aussi de canaliser les conflits, en évitant les débordements éventuels, et de préciser les revendications salariales. Ce constat rejoint celui d'Amadieu, qui souligne le fait que les syndicats ne sont pas à l'origine de tous les conflits, mais plus simplement, qu'ils les animent (Amadieu, 1992).

Ces remarques doivent cependant être nuancées, compte tenu du syndicat en présence et des rapports qu'il entretient avec la direction. La probabilité d'occurrence des conflits (grèves, débrayages, manifestations...) semble en effet augmenter de manière significative lorsque le délégué syndical, unique ou majoritaire, relève de la CGT et, dans une moindre mesure, de la CFDT. Mais elle dépend également de la proportion de salariés syndiqués dans l'entreprise. Comme le montre l'enquête REPONSE, la fréquence des conflits augmente avec le taux de syndicalisation jusqu'à ce que ce dernier atteigne les 25 %. A partir de ce seuil, la conflictualité demeure importante, si le délégué majoritaire relève de la CGT ou de la CFDT. Elle tend à diminuer dans les autres cas, où le délégué semble davantage collaborer avec la direction.

*
* *

La question de l'existence d'un syndicalisme spécifique à la France est essentielle pour confronter les modèles théoriques existants à la situation syndicale française. Les conditions de l'action syndicale se sont profondément modifiées au cours du XX^{ème} siècle mais de très fortes continuités caractérisent le syndicalisme français. La première caractéristique du syndicalisme français est d'avoir toujours été minoritaire dans la population salariée. Le taux de syndicalisation en France est l'un des plus bas de tous les pays industrialisés. Même durant ses périodes d'euphorie, le syndicalisme français n'a jamais concerné plus de 20 % de la population salariée.

La seconde spécificité du syndicalisme français est sa division. Le pluralisme syndical a été érigé en principe fondamental dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 repris par celui de la Constitution du 4 octobre 1958 (Mouriaux, 1998). Dès 1921, il existe plusieurs organisations syndicales en France. Les divergences de conception du syndicalisme engendrent des situations de concurrence entre les organisations syndicales qui rendent le pluralisme syndical français souvent préjudiciable pour le dialogue social. En premier lieu, le pluralisme syndical favorise l'a-syndicalisation. Mouriaux (1998) évoque le fait que l'existence de plusieurs syndicats permet de les utiliser sans nécessairement s'engager à l'égard d'un seul. En second lieu, le pluralisme engendrerait une concurrence intersyndicale qui risque de l'emporter sur l'entente. Enfin, le pluralisme syndical rend difficile la constitution de véritables services aux salariés. Ce pluralisme syndical a, selon nous, une répercussion considérable sur la manière d'aborder l'influence syndicale sur la performance de l'entreprise. En effet, même si certaines organisations syndicales françaises ont des principes d'action très proches des syndicats américains, la pluralité des syndicats français autorise, d'une part, une plus large palette de revendications souvent plus précises et, d'autre part, des désaccords entre syndicats lors des négociations avec les employeurs. Dans le premier cas, le pluralisme syndical permet à la direction de l'entreprise de bénéficier d'une prise de parole diversifiée correspondant bien aux insatisfactions des différentes catégories de salariés dans l'entreprise. Dans le second cas, l'émiettement syndical entrave le bon fonctionnement des négociations en ne proposant pas de partenaires solides à la direction de l'entreprise et en ne permettant pas toujours d'assurer une paix sociale consécutive à un accord collectif. Le troisième trait distinctif du syndicalisme français concerne son rapport très particulier au politique. Le syndicalisme français est politisé au sens où il prétend vouloir agir sur la société dans son ensemble. Le syndicalisme révolutionnaire a marqué la tradition française par la radicalité de ses points de vues et de ses actes. Toutes les organisations syndicales prétendent, à sa suite, être porteuses d'autre chose que la simple défense des intérêts

économiques et professionnels des salariés. La quatrième caractéristique du syndicalisme français réside dans son action contestataire. Comme le rappellent Karila-Cohen et Wilfert (1998, page 459), « *la grève en France précède la négociation, alors que dans les pays anglo-saxons, nordiques ou germaniques, elle prétend forcer une négociation qui s'éternise* ». Cette logique de confrontation s'explique par les conditions dans lesquelles s'est constituée le syndicalisme ouvrier à la fin du XIX^{ème} siècle. Face à un pouvoir patronal autoritaire et fortement hiérarchique, « *la lutte est la première pédagogie prônée par les syndicats pour cimenter le bloc ouvrier* ». Ainsi, s'est développé en France un syndicalisme, qualifié par les sociologues de « masse et classe », et dont la CGT est l'incarnation encore aujourd'hui (Donnadieu, 1998). Ce type de syndicalisme a pour conséquence de faire prévaloir un syndicalisme de mobilisation sur un syndicalisme d'études ou d'expertise. Le cinquième et dernier trait du syndicalisme français est sa réticence face aux services à ses adhérents. Comme il l'a été souligné, le syndicalisme français ne profite pas de l'atout que constituent les services aux adhérents, c'est-à-dire de la puissance financière, de la stabilité de l'adhésion et du renforcement de la conscience communautaire.

Les modèles théoriques examinés au cours de la première partie, conformément, à leurs origines, sont souvent le reflet de pratiques de relations professionnelles anglo-saxonnes souvent éloignées de celles qui prévalent en France. Cependant, l'existence d'économies aux fonctionnements similaires en France et dans les pays anglo-saxons rendent l'application des théories économiques anglo-saxonnes du syndicalisme applicable au cas français. Cela étant, les différences historique et sociologique du fait syndical entre la France et les pays anglo-saxons, que nous venons de décrire, nécessite des aménagements dont il faudra tenir compte dans cette recherche.

Section 2. Hypothèses de la recherche et choix méthodologiques

L'évolution récente du cadre institutionnel de la négociation collective en France incite à s'interroger à la fois sur la structure de représentation des salariés dans l'entreprise et sur ses effets sur la performance des entreprises. Cette recherche se veut donc un enrichissement des modèles néoclassiques encore majoritaires et une prise en compte des spécificités françaises des relations industrielles. Par conséquent, il y a lieu de dégager plusieurs modèles de structuration de la gestion sociale et des relations professionnelles dans les entreprises françaises. En effet, la nature des syndicats présents dans l'entreprise, le caractère conflictuel ou coopératif du système de négociation collective et, plus généralement, les jeux d'acteurs et les contextes apparaissent déterminants. Cette recherche se propose ainsi :

- d'étudier le lien pouvant exister entre la présence syndicale et la performance des entreprises,
- tout en enrichissant les modèles d'analyse existants par la prise en compte des spécificités des relations sociales en France.

Ce faisant, et sur la base des travaux existants, un modèle de recherche a été élaboré, articulé sur un ensemble d'hypothèses à tester. La justification des hypothèses formulées suppose de reprendre les arguments évoqués dans les phases antérieures de la recherche.

Nous présenterons, tout d'abord, le modèle de la recherche et les hypothèses qui découlent directement des réflexions développées (1.). Le test des hypothèses pouvant être réalisé de plusieurs manières, le paragraphe suivant sera consacré à une présentation et à une justification des différents choix méthodologiques opérés dans ce cadre. Des précisions seront apportées sur les choix des indicateurs utilisés et les traitements statistiques réalisés (2.).

1. La formulation des hypothèses de la recherche

Si le lien entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises a fait l'objet de nombreux travaux empiriques dans les pays anglo-saxons, rares sont les études qui ont étudié ce lien dans le contexte français. Cette prééminence des recherches anglo-saxonnes reflète l'absence d'intérêt des scientifiques français à l'égard des effets économiques du syndicalisme, plus souvent considéré en France sous l'angle politique, juridique ou sociologique. La vision du rôle du syndicalisme est très différente aux Etats-Unis où la tradition syndicale est fondée sur une logique utilitariste, ne s'intéressant pas aux questions politiques et sociales. En définitive, le syndicalisme

nord-américain se préoccupe avant tout d'obtenir une juste part des bénéfices de l'entreprise, au moyen de la négociation collective, alors que le syndicalisme français perçoit encore souvent la négociation comme une forme de lutte des classes visant des changements sociaux (Finstad, 2003). Par ailleurs, le système de relations sociales nord-américain est caractérisé par un dispositif de « représentativité exclusive », c'est-à-dire que la négociation collective se déroule entre un seul syndicat, choisi par un vote majoritaire, et la direction de l'entreprise. Ce fonctionnement explique pourquoi il est possible de distinguer aux Etats-Unis, d'une part, les entreprises syndiquées et d'autre part, les entreprises non syndiquées ne bénéficiant pas des avantages acquis par les organisations syndicales.

L'identification des différences entre les systèmes nationaux met en avant la nature contingente du fonctionnement des relations de travail dans chaque pays et permet de situer la littérature existante. Compte tenu des spécificités du système français de relations professionnelles, il est possible que l'effet des syndicats soit relativement limité, contrairement aux Etats-Unis ou en Grande-Bretagne, où la philosophie du syndicalisme est fondée exclusivement sur la logique de l'utilitarisme. En effet, le syndicalisme américain bénéficie d'une véritable situation de monopole insistant sur les questions de "salaire". Dans ces conditions, l'effet de la syndicalisation sur la rentabilité est certainement moins marqué en France où les syndicats sont particulièrement divisés et jouent un rôle moins important à ce niveau.

Les premières études empiriques en France obtiennent des résultats discutables. Mathieu-Morvan (2001) met en évidence une relation négative significative entre le syndicalisme, mesuré par le taux de syndicalisation et la performance financière, mesurée par le ratio Résultat net / Capitaux propres. Cependant, ces résultats doivent être pris avec précaution car ils tiendraient davantage aux caractéristiques de l'échantillon. Par ailleurs, Laroche (2004) n'observe pas de relations instantanées entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises en France. Cependant, en l'absence d'autres preuves empiriques dans le contexte français, et compte tenu des arguments théoriques et des résultats des études anglo-américaines, l'hypothèse suivante est avancée :

H.1. La présence syndicale exerce une influence négative sur la performance financière de l'entreprise.

L'idée que l'influence des syndicats sur la performance puisse être liée à la structure du marché est également évoquée par de nombreux travaux anglo-saxons (Salinger, 1984 ; Karier, 1985 ; Machin et Stewart, 1996). Cette capacité des syndicats à s'approprier une part des résultats de l'entreprise dépend nous l'avons vu, d'une part, de leur pouvoir de négociation et, d'autre part, de l'aptitude de l'entreprise à dégager des bénéfices qui dépend elle-même des conditions de marché ou

du degré de concentration du secteur. Des travaux empiriques existants (Freeman, 1983 ; Salinger, 1984 ; Karier, 1985, 1986 ; Voos et Mishel, 1986 ; Hirsch et Connolly, 1987 ; Machin, 1991 ; Machin et Stewart, 1996), il ressort qu'un degré de concentration élevé engendre des profits « de monopole » que les syndicats sont susceptibles de s'octroyer au moins partiellement. Ce phénomène s'expliquerait par le fait que les entreprises soumises à une faible concurrence sont plus à même de supporter une augmentation salariale.

En France, les résultats empiriques obtenus par Mathieu-Morvan (2001, p. 296) montrent, dans un premier temps, « *qu'une faible exposition à la concurrence (étrangère et/ou nationale) semble accentuer l'impact négatif des syndicats sur les profits* ». Toutefois, l'auteur reconnaît que « *les résultats deviennent non significatifs après le retrait des valeurs extrêmes, quels que soient les indicateurs* » et précise que l'effet syndical sur les profits « *s'explique essentiellement par la forte dispersion des données* » (p.299). Compte tenu des caractéristiques de l'échantillon étudié, l'hypothèse d'un effet plus marqué des syndicats sur la performance financière n'est donc pas validé par Mathieu-Morvan (2001) dans le contexte français. Cependant, les résultats des études nord-américaines conduisent à poser l'hypothèse suivante, en l'absence d'autres résultats empiriques en France :

H.1'. L'influence négative des syndicats sur la performance financière est plus marquée pour les entreprises soumises à une faible concurrence.

Par ailleurs, il convient de discuter plus en avant du sens des relations postulées dans le modèle de recherche. En effet, nous prenons pour acquis que la présence syndicale influence la performance, mais n'est il pas possible que la performance influence ces variables ?

Il est certes possible que la performance puisse déterminer en partie la présence syndicale et soit considérée comme un contexte ; une telle dynamique est même la base des modèles systémiques de la performance et des relations industrielles. Il est vrai que les chercheurs en relations industrielles ont toujours été intrigués par la manière dont le système de relations professionnelles était influencé par la situation financière de l'entreprise. La performance est généralement considérée comme un résultat à atteindre (variable dépendante) et pas comme un contexte (variable indépendante). Dans les études antérieures, les relations postulées sont orientées vers la performance, considérée comme variable dépendante telle qu'exposée initialement. Sur le plan théorique, la marge de manœuvre des acteurs du système exclut d'ailleurs que les contextes puissent influencer seuls les relations industrielles. En définitive, il est difficile de penser que les syndicats s'implantent de préférence dans les établissements les plus performants. Au contraire, il est plus probable que les syndicats apparaissent là où les conditions de travail sont difficiles et les salaires les plus bas. Dans cette

recherche, nous ne testerons pas l'hypothèse selon laquelle la performance financière influence positivement la présence syndicale, comme le laisse suggérer certains travaux anglo-saxons.

Par ailleurs, les théories, que nous avons évoquées dans la première partie de ce document, font état de liens possibles entre la présence syndicale et les salaires, d'une part, et la présence syndicale et la productivité du travail, d'autre part. Il serait, par conséquent, intéressant de tester ces relations. Les données à notre disposition permettent d'évaluer l'effet de la présence syndicale sur la productivité du travail. En revanche, nous ne disposons pas de données sur les salaires individuels et il est donc difficile d'envisager une analyse approfondie de l'impact syndical sur les salaires. Si les études empiriques valident l'hypothèse selon laquelle la présence syndicale améliore le niveau des salaires, les résultats concernant l'effet des syndicats sur la productivité du travail dans la littérature s'avèrent très complexes : les syndicats auraient, selon le cas, un impact positif, négatif ou neutre sur la productivité des salariés. La majorité des études américaines conclut à un effet positif du syndicalisme sur la productivité du travail, alors qu'en Grande-Bretagne, les entreprises syndiquées obtiendraient une productivité plus faible. Globalement, la majorité des études empiriques identifient une influence positive de la présence syndicale sur la productivité du travail, dans des secteurs aussi variés que la construction, l'industrie minière ou la production d'acier.

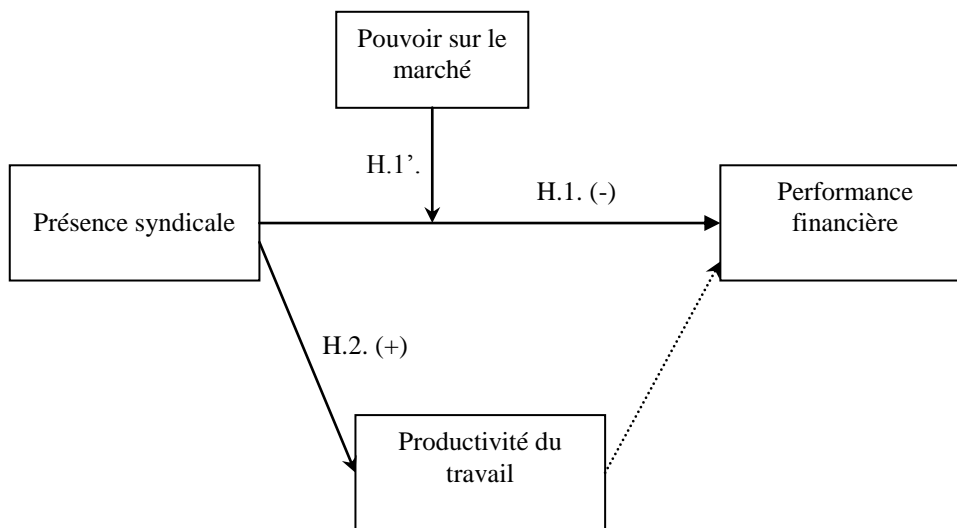
En France, l'étude de Coutrot (1996) apporte des arguments en faveur de la représentation collective des salariés. La présence syndicale, mesurée par la présence de délégués syndicaux dans les établissements, aurait une influence positive sur la productivité du travail. Coutrot émet deux hypothèses pour expliquer ce lien. D'une part, ce lien positif pourrait résulter d'un surinvestissement en capital, lié à la présence syndicale, qui contribuerait à accroître la productivité du travail. L'auteur parle alors de « substitution de précaution » pour décrire ce phénomène. D'autre part, l'existence d'une organisation syndicale ferait émerger un effet « prise de parole » (*voice*), qui améliorerait la qualité de l'apprentissage collectif et faciliterait la communication des expériences. Cette relation, mise en évidence par Coutrot dans le contexte français, permet d'avancer l'hypothèse suivante :

H.2. : La présence syndicale exerce une influence positive sur la productivité du travail

En définitive, deux hypothèses principales sont finalement formulées. La première (H.1.) suppose que, toutes choses égales par ailleurs, la présence syndicale réduit la performance financière des entreprises. La seconde hypothèse (H.2.) retient l'idée selon laquelle les syndicats exercent une influence positive sur la productivité du travail.

Au final, le regroupement de ces hypothèses permet la construction d'un modèle de recherche qu'il convient de tester empiriquement (représenté par la figure 10).

Figure 10. Le modèle général et les hypothèses principales de la recherche



L'adoption d'un tel cadre d'analyse, généralement appliqué aux relations industrielles américaines, nécessite un effort d'adaptation du modèle tenant compte de variables spécifiques au contexte français. Une analyse approfondie du phénomène syndical en France ne peut ignorer certaines caractéristiques que sont : l'identité des syndicats, le pouvoir syndical ou bien encore le caractère conflictuel/coopératif des relations sociales. A ce titre, divers indicateurs liés à la présence et à l'activité syndicale seront mis à contribution dans cette recherche. Ces multiples indicateurs devraient permettre d'enrichir considérablement l'analyse de l'effet syndical en France.

2. Les choix méthodologiques adoptés

Le test des hypothèses de recherche se fonde sur un ensemble de données appariées issues de l'enquête REPONSE (Relations Professionnelles et NégociationS d'Entreprises) et de la base de données financières DIANE (Disque pour l'Analyse Economique). Cette section présente de manière détaillée les choix méthodologiques adoptés.

2.1. Echantillonnage et données utilisées

Les données utilisées pour réaliser les analyses statistiques sont issues, d'une part, du questionnaire "représentant de la direction" des deux enquêtes REPONSE menées en 1998 et en 2004 par la DARES et, d'autre part, de la base de données financières DIANE. L'enquête REPONSE aborde un nombre très important de sujets relatifs aux relations professionnelles, aux modes d'organisation interne, à la politique de gestion des ressources humaines des établissements français. Ces données sont essentiellement de nature qualitative et dichotomique (présence ou non de délégués syndicaux, de délégués du personnel, etc.) et fournissent à la fois des données objectives sur le fonctionnement et l'organisation des entreprises et des données subjectives concernant l'opinion de la personne interrogée sur des aspects concernant son établissement ou les relations sociales de façon plus générale (ex. Comment qualifieriez-vous à ce jour le climat social dans votre établissement ?). L'étude requiert également l'usage de données quantitatives sur les performances des établissements. Ces données sont issues de la base de données financières DIANE qui fournit les comptes annuels détaillés de l'ensemble des entreprises du secteur privé sur la période couverte par les deux enquêtes REPONSE (1998-2004). Nous disposons ainsi des résultats financiers des entreprises et du détail des soldes intermédiaires de gestion, permettant de construire des indicateurs plus raffinés de performance.

Echantillons disponibles

Les deux volets de l'enquête REPONSE ont été appariés, grâce au SIREN, avec des données financières DIANE telles que la capacité d'autofinancement, les capitaux propres, la valeur ajoutée, l'excédent brut d'exploitation ou l'actif immobilisé pour chaque année entre 1998 et 2004. Cet appariement a causé une faible perte d'informations. L'appariement de la base de données REPONSE 1998 avec la base DIANE permet d'obtenir un premier échantillon constitué de 2 090 établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole. De la même manière, un second échantillon

est obtenu en appariant les données REPONSE 2004 avec les données financière DIANE sur la même période. Cet échantillon est constitué de 2 629 établissements. Ces deux échantillons en coupe vont donc permettre d'examiner les associations instantanées entre les variables d'intérêt.

Enfin, la DARES a constitué un panel d'établissements sur la période 1998-2004 en réinterrogeant en 2004 le plus grand nombre possible d'établissements déjà présents dans l'enquête 1998. On dispose donc d'un troisième échantillon qui contient 839 établissements issus de l'appariement du panel REPONSE 1998-2004 avec les données financières DIANE sur cette même période (contre 962 avant la fusion avec les données DIANE). Cet échantillon est utilisé notamment pour tester les associations retardées entre la présence syndicale et la performance des entreprises (cf. tableau 17).

Tableau 17. Les bases de données disponibles et leur utilisation

Nature de l'échantillon	Taille de l'échantillon initial	Dont mono-établissements	Type d'utilisation
REPONSE 1998	2 978	1181	Statistiques descriptives sur la présence syndicale et les IRP en 1998.
REPONSE 2004	2 930	1122	Statistiques descriptives sur la présence syndicale et les IRP en 2004. Comparaison possible avec 1998.
PANEL 1998-2004	962	305	Evolution des établissements entre 1998 et 2004 en matière de représentation syndicale.
REPONSE 1998 + DIANE	2 090	797	Régressions en coupe en 1998. Régressions logistiques en 1998.
REPONSE 2004 + DIANE	2 629	974	Régressions en coupe 2004. Régressions logistiques en 2004.
PANEL 1998-2004 + DIANE	839	341	Régressions sur données de panel.

Le problème des pertes d'observations

L'objet de ce paragraphe est de présenter les biais d'échantillonnage et de survie pouvant éventuellement apparaître du fait du caractère non exhaustif de l'enquête REPONSE.

- Le biais d'échantillonnage

Dans la mesure où la constitution de nos bases de données consiste à associer les observations des enquêtes REPONSE à des données quantitatives de performance, il convient de s'interroger sur la représentativité de l'enquête REPONSE et des sous-échantillons à partir desquels les analyses seront menées. Comme toute enquête, les enquêtes REPONSE posent des questions en termes de représentativité, notamment en ce qui concerne la représentation des petits établissements. En effet, les grands établissements sont sur-représentés dans l'échantillon de l'enquête REPONSE par rapport à leur existence réelle. Pour corriger ce biais, les pondérations de la DARES ont été utilisées dans l'ensemble des analyses.

- Le biais de survie

Pour mener les analyses sur les établissements communs aux enquêtes 1998 et 2004, l'échantillon de panel suppose, par construction, que ces établissements ont un âge supérieur à 6 ans et qu'ils ont « survécu » durant cette période. Ces deux caractéristiques rendent alors l'échantillon assez particulier et ne respecte pas la réalité. En effet, cela revient à considérer des établissements plus grands, plus anciens que la moyenne de l'échantillon.

Cependant, une bonne partie des analyses a été réalisée à la fois sur les échantillons en coupe et sur les échantillons des données de panel. Il pourra alors être intéressant de vérifier la cohérence des résultats.

Le problème établissement/entreprise

Les deux sources de données sont croisées par rapport au SIREN (9 chiffres) et non par rapport au SIRET. Nous avons donc deux niveaux d'informations : l'information issue des enquêtes REPONSE au niveau de l'établissement et l'information issue de Diane au niveau de l'entreprise. Lors de cette fusion, les données financières de l'entreprise peuvent donc être appariées à un ou plusieurs établissements (plusieurs établissements pouvant faire partie d'une même entreprise). Pour les entreprises qui n'ont qu'un seul établissement, les données financières DIANE de l'entreprise sont aussi celles de l'établissement et nous pouvons examiner directement l'impact syndical sur la performance. En revanche, pour les entreprises comportant plusieurs établissements, il est seulement possible d'observer l'effet de la présence syndicale d'au moins un établissement de cette entreprise sur la performance de l'entreprise toute entière.

Nous faisons donc l'hypothèse que la présence syndicale d'un établissement peut avoir un impact sur la performance de l'entreprise dans sa totalité. Cette hypothèse peut sembler forte mais dans les échantillons en coupe, 38,37% en 2004 (et 39,66% en 1998) des établissements interrogés sont mono-établissements³⁷. Les données financières de l'entreprise sont donc bien celles de l'établissement concerné. Dans le cas contraire, cela revient à tester la présence syndicale d'au moins un établissement de l'entreprise sur la performance de cette dernière.

Face à ce constat, deux possibilités s'offrent à nous. La première consiste à ne garder que les entreprises mono-établissements. Cette méthode résout intégralement le problème. Cependant, en procédant de la sorte, on perdrait presque deux tiers des observations et l'échantillon ne serait plus du tout représentatif des établissements français. Une seconde possibilité serait de conserver l'ensemble des observations et de faire l'hypothèse que les variables syndicales issues des enquêtes REPONSE au niveau des établissements représentent valablement la situation de l'entreprise dans son ensemble. Cette hypothèse peut sembler abusive mais elle paraît tout à fait plausible. Deux arguments peuvent être avancés pour expliquer cette démarche. En premier lieu, on constate que les entreprises de type conglomérat – qui juxtaposent de nombreuses activités différentes – sont devenues plus rares, depuis une vingtaine d'années, en raison des politiques de recentrage des entreprises sur leur cœur de métier. En second lieu, les entreprises pluri-établissements ont tendance à centraliser et à normaliser de plus en plus leurs politiques de gestion des ressources humaines afin de faciliter les mobilités entre établissements et de mieux contrôler les coûts. La diversité inter-établissements de ces politiques sociales est probablement plus faible que par le passé. Partant, l'appariement de données sociales d'établissements avec des données financières d'entreprises ne nous paraît pas totalement dénué de sens. Il n'en demeure pas moins qu'assimiler les politiques sociales d'un établissement à celles de l'ensemble de l'entreprise est une approximation qui peut conduire à de l'imprécision dans les estimations économétriques. Nous avons toutefois choisi de réaliser l'étude sur l'ensemble de l'échantillon tout en vérifiant la robustesse des résultats sur un échantillon composé des seuls mono-établissements d'une part et en faisant varier le choix de l'établissement retenu pour représenter l'entreprise, en cas d'entreprise pluri-établissements, dans les modèles estimés, d'autre part.

Pour conclure, les données disponibles souffrent d'un certain nombre de faiblesses mais offrent tout de même de multiples intérêts. Il semble qu'en réalisant plusieurs tests de robustesse, nous soyons en mesure de disposer d'instruments de mesure tout à fait valide et fiable.

³⁷ Dans l'échantillon des données de panel, 42,20% des établissements sont mono-établissements en 2004.

2.2. Présentation des variables sélectionnées

Plusieurs types de variables ont été retenus pour mener à bien cette recherche. Les variables dépendantes sont des variables de performance économique et financière mesurée à l'aide des données issues de la base DIANE. La rentabilité relative est en revanche issue directement de l'enquête REPONSE. On cherche à savoir si ces variables dépendantes peuvent être expliquées par des variables caractérisant les relations professionnelles dans les établissements. Plusieurs types de variables jouent le rôle de variables explicatives. Enfin, plusieurs variables de contrôle ont été sélectionnées afin de tenir compte d'éventuelles influences croisées.

Le choix des variables de performance

La performance est tout d'abord mesurée par des données comptables et financières. Ce choix permet d'isoler utilement des niveaux intermédiaires de la performance, comme la valeur ajoutée, le résultat d'exploitation, etc.. Toutefois, il pose le problème de la fiabilité des données comptables compte tenu de la possibilité d'influencer la présentation des informations dans le cadre légal de la comptabilité. En effet, les indicateurs financiers se nourrissent d'informations d'origine comptable qui ont été retraitées – souvent en fonction du point de vue de l'analyste – avant d'être élaborés. Ces retraitements nécessitent une bonne connaissance de l'information de base et une bonne compréhension des mécanismes de sa production. Il convient ainsi de rappeler que le compte de résultat des entreprises repose sur des conventions qui conditionnent son interprétation. Par exemple, les choix que fait l'entreprise en matière d'évaluation des stocks, d'amortissements et de provisions influent sur le niveau apparent de résultat. Malgré ces lacunes, il semblerait que l'information comptable ait une solide validité empirique. L'indicateur de résultat émane des différents éléments de la formation du bénéfice de l'entreprise (les soldes intermédiaires de gestion).

Deux notions fondamentales permettent d'évaluer la performance des entreprises : la valeur ajoutée et l'excédent brut d'exploitation. L'excédent brut d'exploitation représente le surplus obtenu grâce aux seules opérations d'exploitation. Contrairement aux résultats d'exploitation, l'EBE ne tient pas compte des dotations aux amortissements et aux provisions qui sont des charges calculées et non décaissées. Il semble donc transcrire plus fidèlement les véritables ressources procurées par l'exploitation. La valeur ajoutée mesure l'activité propre de l'entreprise et contribue pour l'essentiel à la formation du résultat. C'est un indicateur de gestion très important puisqu'il permet la rémunération des facteurs de production : rémunération des salariés, rémunération du capital, mais aussi celle des prêteurs.

Le choix des variables financières se fonde, d'une part, sur les nombreux travaux empiriques existants ayant testé le lien entre la présence syndicale et la performance économique et financière de l'entreprise et, d'autre part, sur la disponibilité des données financières dans la base DIANE qui propose un nombre limité d'indicateurs. Les indicateurs retenus par certains travaux anglo-saxons sont ainsi très peu utilisés en France et donc rarement disponibles (q de Tobin, Price-Cost Margin). Les variables dépendantes de l'étude peuvent être regroupées en deux catégories : celles qui mesurent la *rentabilité du point de vue de l'actionnaire* et celles qui indiquent la *rentabilité économique* de la firme. Les premières sont influencées par la structure d'endettement de la firme, les secondes n'y sont en revanche pas sensibles. Pour la *rentabilité du point de vue de l'actionnaire*, deux ratios sont retenus : la rentabilité des fonds propres et la rentabilité financière brute, qui corrige l'effet de l'amortissement. Les indicateurs de *rentabilité économique* influencent la rentabilité mais ne sont pas sensibles à la structure financière. On peut distinguer deux types de ratio : les ratios relatifs à la valeur ajoutée ou au résultat brut d'exploitation (RBE) qui peut être soit un excédent brut d'exploitation (EBE) dans le cas où l'entreprise dégage un résultat d'exploitation excédentaire ; soit une insuffisance brut d'exploitation (IBE) si le résultat brut d'exploitation est déficitaire. Le RBE est particulièrement important car il s'agit du bénéfice généré par l'exploitation indépendamment de la politique de financement adopté et du calcul de l'impôt (modulé notamment par les dotations aux amortissements). Une dernière variable expliquée quantitative est retenue : la productivité par tête qui correspond au ratio de la valeur ajoutée par l'effectif total au 31 décembre. La valeur ajoutée est préférée au chiffre d'affaires car elle permet de neutraliser l'effet du recours éventuel à la sous-traitance.

Enfin, dans le cadre de cette recherche, la performance de l'entreprise a aussi été évaluée à partir d'un indicateur subjectif tiré du volet « représentant de la direction » des enquêtes REPONSE. Le questionnaire comporte un item visant à mesurer la perception de la rentabilité de l'entreprise par les employeurs³⁸ : chaque dirigeant interrogé doit évaluer le niveau de rentabilité de son établissement par rapport à ses principaux concurrents en se positionnant sur une échelle en cinq points de Likert (« très supérieure », « plutôt supérieure », « équivalente », « plutôt inférieure », « très inférieure »). Cet indicateur est particulièrement intéressant car il permet de mesurer une performance relative à un environnement concurrentiel, ce que ne permettent pas d'appréhender les indicateurs comptables et financiers dont on connaît, par ailleurs, les limites. De plus, la validité de cet indicateur perceptuel au regard des données économiques a été évaluée par de nombreux travaux. Ces études mettent en évidence des corrélations significatives entre les mesures subjectives et objectives de la performance (Dess et Robinson, 1984 ; Gauzente, 2000). Par conséquent, cet indicateur de rentabilité semble tout à

³⁸ La question posée dans le volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE est la suivante : « Par rapport à vos principaux concurrents, comment situez-vous votre niveau de rentabilité ? ».

fait adapté pour mesurer la performance économique-financière des entreprises. Le tableau 18 présente les six variables de performance retenue.

Tableau 18. Variables de performance utilisées

Performance du point de vue de l'actionnaire :	
Rentabilité financière brute :	$CAFKP_i (i = 1998 : 2004) = \frac{Capacité\ d'autofinancement(i)}{Capitaux\ propres(i)} \times 100$
Rentabilité des fonds propres :	$RKPN_i (i = 1998 : 2004) = \frac{Bénéfice\ net(i)}{Capitaux\ propres(i)} \times 100$
Performance économique :	
Rentabilité économique (1) :	$RENTECO1_i (i = 1998 : 2004) = \frac{Valeur\ ajoutée_{(i)}}{Actif\ Immobilisé\ net_{(i)}} \times 100$
Rentabilité économique (2) :	$RENTECO2_i (i = 1998 : 2004) = \frac{Excédent\ brut\ d'exploitation(i)}{Actif\ Immobilisé\ net(i)} \times 100$
Productivité par tête :	
Efficacité économique :	$EFECO_i (i = 1998 : 2004) = \frac{Valeur\ ajoutée_{(i)}}{Effectif_{(i)}} \times 1000$
Rentabilité par rapport aux principaux concurrents :	
- Indicatrice valant 1 si la rentabilité de l'établissement est supérieure ou très supérieure à celle de ses principaux concurrents et 0 autrement.	

Le choix des variables syndicales

Une partie du volet « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE est destinée à rendre compte des instances représentatives du personnel dans les établissements français. Il se subdivise dans le questionnaire en deux sous-parties : la première concerne les organisations syndicales ; la seconde les représentants élus du personnel. Les questions posées dans l'enquête portent sur l'implantation des organisations syndicales dans l'établissement et dans l'entreprise. Elles renseignent, notamment, sur la présence de délégués syndicaux, l'identité des organisations syndicales représentées, le taux de syndicalisation, le taux de participation aux dernières élections professionnelles, la liste qui a obtenu le plus de suffrages aux élections professionnelles, l'appartenance syndicale du secrétaire du comité d'entreprise, etc. Ces données sont particulièrement intéressantes. A partir de ces données, nous avons construit des variables sur la présence de délégué syndical, de délégués du personnel, de comité d'établissement (les délégations uniques sont incorporées aux CE et aux DP) et de CHSCT dans l'établissement.

Afin d'étudier plus précisément l'activité syndicale, nous avons créé un certain nombre d'indicateurs supplémentaires permettant de décrire la composition et l'intensité de l'activité syndicale au sein des établissements. Un jeu de variables dichotomiques permet tout d'abord de savoir s'il y a un DS de chacune des cinq grandes confédérations représentatives au niveau national dans l'établissement (CGT, CFDT, FO, CGC, CFTC). A partir de ces indicatrices est ensuite créée une variable indiquant le nombre de syndicats différents dans l'établissement. A partir du nombre de DS de chaque syndicat, nous avons aussi calculé le nombre total de DS dans l'établissement puis le pourcentage de ces DS qui appartiennent à chacune des cinq grandes confédérations syndicales. Ce faisant, nous disposons de la composition syndicale exacte des établissements. Enfin, la présence d'un DS ou même le nombre de DS dans un établissement ne reflète pas la même réalité selon la taille de l'établissement considéré. Nous avons donc calculé le nombre de DS par salarié, en divisant le nombre total de DS par l'effectif de l'établissement. Les variables sur le nombre de DS par salarié ont aussi été calculées pour chaque syndicat. Des indicatrices supplémentaires ont été construites afin d'étudier la présence conjointe de plusieurs syndicats dans l'établissement.

Le tableau 19 présente la liste complète des variables syndicales retenues dans cette étude.

Tableau 19. Variables syndicales utilisées

Variables de base :
- 4 indicatrices de la présence de DS, CE, DP et CHSCT dans l'établissement
Taux de syndicalisation :
- Proportion de salariés (%) syndiqués dans l'établissement
Identité syndicale :
- 5 indicatrices de présence des différents syndicats dans l'établissement : CGT, CFDT, CGC, CFTC, CGT-FO
Activité syndicale détaillée :
- Nombre de syndicats différents dans l'établissement
- Indicatrice de plus de deux sections syndicales dans l'établissement
- Nombre total de DS et nombre de DS de chaque syndicat dans l'établissement
Composition syndicale :
- Proportion de DS de chaque syndicat dans l'établissement
- Indicatrices de présence conjointe de sous groupes particuliers de syndicats dans l'établissement.
Intensité syndicale :
- Nombre de DS d'un syndicat divisé par le nombre total de DS
- Nombre total de DS divisé par le nombre total de salariés dans l'établissement.

Le choix des variables de contrôle

L'introduction de plusieurs variables de contrôle permet de limiter les facteurs qui risquent de biaiser les résultats obtenus entre les variables d'intérêt. La plupart des travaux antérieurs sur le sujet tiennent compte du secteur d'activité dans leurs analyses (Hirsch, 1991 ; Addison et Hirsch, 1986).

Les taux de syndicalisation et les conditions d'exercice de l'action syndicale sont, en effet, très différents d'un secteur d'activité à l'autre. Les entreprises du secteur tertiaire (commerces, services aux particuliers, services aux entreprises...) connaissent notamment de faibles taux d'implantation syndicale. En ce sens, il est primordial de contrôler l'effet du secteur d'activité afin d'identifier l'influence des syndicats sur la performance de l'entreprise. Nous utilisons donc comme variable de contrôle des indicatrices sectorielles disponibles dans l'enquête REPONSE (NAF 16). Il est également essentiel de contrôler la taille des entreprises. En effet, la présence de délégués syndicaux est fortement liée la taille des entreprises. Les syndicats sont mieux représentés dans les entreprises de grande taille dont les règles de fonctionnement et d'échanges se fondent beaucoup plus sur des rapports sociaux structurés. De façon plus précise, le nombre total de salariés dans l'entreprise sera pris en considération en distinguant les tranches d'effectifs suivantes : moins de 49 salariés, de 50 à 99 salariés, de 100 à 199 salariés, de 200 à 499 salariés et plus de 500 salariés. Nous utilisons également des indicatrices sur l'âge des établissements. Nous distinguons les tranches d'âge suivantes : moins de 4 ans, de 5 à 9 ans, de 10 à 19 ans, de 20 à 49 ans, plus de 50 ans. Comme un des problèmes est de combiner entreprise et établissement pour les entreprises pluri-établissements, nous ajoutons aussi comme contrôle une indicatrice valant 1 uniquement pour les mono-établissements.

Nous ajoutons ensuite un certain nombre de variables permettant de décrire plus spécifiquement l'organisation des établissements et leur environnement économique. On inclut ainsi une variable de contrôle indiquant si l'entreprise est cotée en bourse. Par ailleurs, nous avons construit des indicatrices permettant de contrôler la croissance de l'activité sur les trois années qui ont précédé l'enquête, la part de marché (découpée en indicatrices) et enfin l'horizon du marché (local, régional, national, européen, mondial). Il est également possible que les syndicats influencent la mise en place de pratiques organisationnelles qui se sont fortement développées ces dernières années. Des variables sur les pratiques organisationnelles innovantes dans l'établissement ont été ajoutées. Ces variables indiquent (1) s'il existe des groupes de travail, (2) s'il existe des cercles de qualité, (3) si la direction diffuse de l'information aux salariés, (4) s'il y a eu des raccourcissements de la ligne hiérarchique, (5) si les salariés règlent eux même leurs problèmes, (6) si les contrôles sont fréquents, (7) si l'établissement pratique le juste-à-temps, (8) si l'établissement fixe des objectifs globaux pour ses salariés et enfin (9) si les salariés passent facilement d'un poste à l'autre. De plus, deux autres variables indicatrices ont été construites afin d'évaluer, d'une part, le niveau de dépense de formation des établissements et, d'autre part, si l'établissement pratique l'intéressement. L'ensemble de ces variables permet de traiter les principaux déterminants de la performance des entreprises (Capon et al., 1990).

L'enquête REPONSE permet également de disposer de variables sur le climat social et les conflits au sein des établissements. Ces variables sont très liées à la fois à la présence syndicale et à la performance des entreprises (Laroche et Schmidt, 2004). Ces variables étant corrélées entre elles, nous n'avons pas systématiquement incorporé ces variables comme contrôle. De plus, l'étude du lien entre la grève et la performance des entreprises est intéressante pour elle-même et peut faire l'objet d'une recherche complémentaire. Cependant, afin de tester la robustesse des résultats, nous avons parfois incorporé ces variables dans nos modèles de régression. L'ensemble des variables de contrôle que nous avons utilisé est présenté dans le tableau suivant.

Tableau 20. Variables de contrôle utilisées

<p>Taille de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 tranches d'effectifs : 20 à 49 salariés, 50 salariés et plus (régressions) - 6 tranches d'effectifs : 20 à 49 salariés, 50 à 99 salariés, 100 à 199 salariés, 200 à 499 salariés, plus de 500 salariés (logit)
<p>Age de l'établissement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 tranches d'âge : Moins de 5 ans, 5 ans et plus (régressions) - 5 tranches d'âge : 0-4 ans, 5 à 9 ans, 10 à 19 ans, 20 à 49 ans, plus de 50 ans (logit)
<p>Secteur d'activité :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 16 indicatrices sectorielles (NAF 16)
<p>Recherche & Développement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Montant des dépenses en R&D
<p>Statut de l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une indicatrice valant 1 pour les mono-établissements.
<p>Financement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Une indicatrice valant 1 pour les entreprises cotées en bourse.
<p>Environnement concurrentiel de l'établissement :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Part de marché : <ul style="list-style-type: none"> - 4 tranches de PDM : moins de 3%, de 3 à 24%, de 25 à 49%, plus de 50%. 2. Horizon du marché : <ul style="list-style-type: none"> - 2 niveaux : Une indicatrice valant 1 pour l'horizon international (régressions) - 4 niveaux : local, régional, national, international (logit) 3. Evolution de l'activité : <ul style="list-style-type: none"> - 2 modalités : Une indicatrice valant 1 si l'activité est croissante (régressions). - 3 modalités : décroissante, stable, croissante (logit).
<p>Pratiques organisationnelles :</p> <ul style="list-style-type: none"> - les salariés règlent d'eux mêmes leurs problèmes - pratique le juste à temps avec les fournisseurs et les clients - raccourcissement des niveaux hiérarchiques durant les trois dernières années - existence d'un cercle de qualité - existence d'un groupe d'expression - contrôles permanents - fixation d'objectifs globaux - pratique l'intéressement - niveau de dépense de formation - les salariés passent facilement d'un poste à l'autre - la direction diffuse de l'information stratégique aux salariés
<p>Climat social :</p> <ul style="list-style-type: none"> - indicatrice valant 1 si le climat social est jugé satisfaisant par les représentants de la direction - indicatrice valant 1 s'il y a eu au moins une grève supérieure à 3 jours.

2.3. Le Protocole statistique

Les modèles sur les échantillons en coupe

L'objectif de l'étude est d'étudier l'impact de la présence syndicale sur la performance économique et financière des entreprises. Il s'agit de considérer la variable de performance comme la variable dépendante dans chacun des modèles de régression proposés. Les variables d'intérêt correspondent aux différents indicateurs de présence syndicale (présence d'un délégué syndical, taux de syndicalisation, etc.). Par ailleurs, on introduit plusieurs variables de contrôle qui permettent d'isoler l'effet propre des variables d'intérêt. Le modèle général qu'il s'agit d'estimer est le suivant :

$$Y_{i,t} = \alpha + \beta PS_{i,t} + \gamma X_{i,t} + \varepsilon_{i,t}$$

où Y est une variable de performance, α est la constante, PS un vecteur de variables de présence syndicale, X est un vecteur de variable de contrôle et ε un terme d'erreur.

Pour chaque établissement présent dans les enquêtes REPONSE 1998 et 2004, on connaît les performances économique et financière des entreprises à laquelle il appartient ainsi qu'un grand nombre de caractéristiques propres. L'identification des associations synchrones entre les caractéristiques de la présence syndicale et la performance financière des entreprises en 1998 et 2004 sera fondée sur l'estimation d'un modèle général au niveau de chaque établissement i de la manière suivante :

$$Y_{i,1998} = \alpha + \beta PS_{i,98} + \gamma X_{i,98} + \varepsilon_{i,98} \quad (1)$$

$$Y_{i,2004} = \alpha + \beta PS_{i,04} + \gamma X_{i,04} + \varepsilon_{i,04} \quad (1')$$

Les modèles sur les échantillons en panel

Les analyses sur les échantillons en panel visent à identifier tout d'abord les associations synchrones entre les variables syndicales et la performance des entreprises, à l'instar des modèles sur les échantillons en coupe (modèle 1 et 1') afin de tester la robustesse des résultats. Ensuite, il s'agit d'identifier les associations significatives entre les caractéristiques de la présence syndicale de (t) et la performance de (t+n). Les éventuelles causalités sont ainsi clarifiées sous l'hypothèse d'une influence négative de l'activité syndicale sur la performance des entreprises. Compte tenu de la configuration des données disponibles, le panel 1998-2004 permet uniquement de tester les associations entre les données sociales de 1998 et la performance de 2004. La performance de 2004 est ainsi confrontée aux données sociales, en niveau et en variation, des deux sous-périodes : 1998 et 2004. Par conséquent, on

retient une nouvelle spécification (2) tout en considérant les spécifications précédentes sur les données de panel :

$$Y_{i,2004} = \alpha + \beta PS_{i,98} + \gamma X_{i,04} + \varepsilon_{i,04} \quad (2)$$

Une extension de ce modèle consiste à considérer l'impact du changement de configuration des relations professionnelles entre 1998 et 2004 sur la performance de 2004. On fait l'hypothèse, que le changement de configuration syndicale affecte la performance des entreprises sans modifier les autres variables de contrôle³⁹. Nous disposons de la situation de la présence syndicale en 1998 et en 2004 ainsi que le niveau de performance financière de 2004. Ainsi, l'équation de régression s'écrit :

$$Y_{i,2004} = \alpha + \beta(PS_{i,04} - PS_{i,98}) + \gamma X_{i,04} + \varepsilon_{i,04} \quad (3)$$

On se propose également de vérifier la robustesse de cette spécification en analysant l'effet de la présence syndicale sur la croissance des performances. On peut donc écrire deux nouvelles spécifications en soustrayant $y_{i,1998}$ à $y_{i,2004}$ et on obtient :

$$Y_{i,2004} - Y_{i,1998} = \alpha + \beta(PS_{i,04} - PS_{i,98}) + \gamma X_{i,04} + \varepsilon_i \quad (4)$$

$$Y_{i,2004} - Y_{i,1998} = \alpha + \beta PS_{i,98} + \gamma X_{i,04} + \varepsilon_i \quad (5)$$

Ces différentes spécifications posent cependant le problème de l'endogénéité de la présence syndicale. En effet, l'existence de syndicats n'est peut être pas neutre et peut résulter en partie de la performance passée des entreprises. Dès lors, le coefficient de régression ne refléterait pas l'effet de la seule présence syndicale sur la performance mais se confondrait avec les performances passées de l'entreprise. Ce problème d'endogénéité peut être résolu en observant tout d'abord l'effet retardé de la présence syndicale en 1998 sur la performance financière des entreprises en 2004, comme nous l'avons spécifié dans le modèle (2). Ensuite, il pourrait être envisagé de contrôler les performances passées en intégrant comme contrôle une variable de performance en 1998. Ce type de spécification n'a pas été retenue ici mais pourrait faire l'objet d'une recherche spécifique dans le prolongement de ces travaux.

³⁹ Le passage d'un état à l'autre est une variable codée -1, 0 et 1 : par exemple, elle vaut 1 pour les établissements qui voient apparaître un DS entre 1998 et 2004, elle vaut -1 pour les établissements qui voient disparaître un DS et elle vaut 0 pour les établissements qui ne varient pas en termes d'implantation syndicale.

Le recours à des modèles de type logit s'impose dès que la variable à expliquer est une variable binaire (0, 1). Dans ce cas, la régression linéaire classique est inadaptée, car les hypothèses sur les termes d'erreur ne sont plus respectées⁴⁰. Il est alors intéressant d'utiliser des modèles de probabilité non linéaires. Un modèle logit est une régression portant sur la probabilité qu'un événement se réalise. La probabilité est de la forme $P=P(Y=1)$, sachant que P est compris dans l'intervalle $[0 ; 1]$. Dans cette approche, on étudie la probabilité de réalisation d'un événement à l'aide d'une ou plusieurs variables explicatives. La courbe d'évolution de probabilité suit une allure en forme de S. Le modèle logit utilise une liaison de type logistique où $\log(P/1-P)$ est une fonction des variables retenues, ce qui revient à :

$$P(Y = 1) = \frac{1}{(1 + e^{-(a + \sum bx)})}$$

où Y est la variable dichotomique étudiée, dite « variable réponse », a est la constante du modèle, x le vecteur des variables explicatives du modèle et b le vecteur des coefficients associés à ces variables. Les chiffres figurant dans les tableaux de résultats sont les coefficients b associés aux variables dans le modèle logit. Un coefficient positif indique que, « *toutes choses égales par ailleurs* », la variable considérée augmente la probabilité que la variable réponse prenne la valeur 1. Inversement, un coefficient négatif indique que la variable considérée diminue, « *toutes choses égales par ailleurs* », la probabilité que la variable réponse prenne la valeur 1. L'estimation est faite par la méthode du maximum de vraisemblance.

Le signe des coefficients donne le sens de la liaison et leur niveau indique l'importance de l'influence des variables. L'interprétation se fait comme une régression classique au niveau global par une analyse du pseudo- R^2 et au niveau de chaque coefficient par l'erreur asymptotique et son Khi-deux associé. Le maximum de vraisemblance correspond au test F de Fisher dans une régression classique. Cette méthode est celle que nous avons retenue pour expliquer la probabilité de considérer son établissement comme rentable par rapport à ses principaux concurrents en 1998 puis en 2004. Les variables explicatives et de contrôle incorporées dans les modèles logistiques sont identiques à celles que nous avons introduites dans les modèles de régression.

⁴⁰ Les erreurs ne suivent plus une loi continue et elles ne sont plus distribuées selon une loi de Gauss, ce qui est contraire aux hypothèses classiques de la régression (on ne peut donc pratiquer valablement les tests de Student sur les coefficients de régression).

PARTIE 3

LES EFFETS DU SYNDICALISME SUR LA PERFORMANCE DES ENTREPRISES EN FRANCE : LES RESULTATS DE LA RECHERCHE

La première partie nous a permis, tout d'abord, d'identifier sur un plan conceptuel les différentes approches théoriques susceptibles d'expliquer le lien entre le syndicalisme et la performance de l'entreprise. A partir d'une revue de la littérature empirique, nous avons ensuite présenté les résultats des recherches menées essentiellement aux Etats-Unis. Dans la seconde partie, nous avons proposé un cadre de recherche pour analyser la relation entre le syndicalisme et la performance des entreprises dans le contexte français. L'objet de cette troisième partie est de donner, dans un premier temps, un aperçu de l'ampleur de l'implantation syndicale dans les établissements français et de dégager les similitudes ou les différences entre les entreprises connaissant une implantation syndicale et celles n'en connaissant pas. Dans un second temps, les résultats issus des analyses en coupe transversale puis ceux issus des analyses sur les échantillons de panel seront présentés. Enfin, les résultats obtenus à partir des modèles logistiques sur les données en coupe 1998 et 2004 seront exposés et discutés dans une troisième section.

Section 1. Description et exploration des données recueillies

Cette partie vise à dresser le profil de l'implantation syndicale et des instances représentatives du personnel dans les établissements français, à partir des enquêtes REPONSE 1998 et 2004. L'objectif est, d'une part, de compléter la présentation des relations sociales en France par quelques statistiques utiles et d'autre part, de préparer l'étude économétrique en examinant la « variabilité » des variables syndicales et des variables financières, à la fois pour une année donnée et dans le temps.

L'analyse descriptive qui suit résulte d'une comparaison entre les établissements syndiqués et non syndiqués, afin de mettre en relief les facteurs susceptibles de les différencier. Sont présentés successivement le profil des établissements syndiqués en 2004 puis leur évolution entre 1998 et 2004. Les statistiques descriptives qui suivent utilisent les pondérations proposées par la DARES.

1. Une implantation syndicale qui présente de très fortes disparités

Dans les tableaux suivants, un établissement est considéré comme « syndiqué » lorsqu'il existe au moins un délégué syndical dans l'établissement ou l'entreprise. L'implantation syndicale est donc évaluée à partir de la présence d'au moins un délégué syndical dont le rôle est essentiel à double titre : il détient le monopole quasi-exclusif de signature des accords et de sa présence dépend la représentation institutionnelle du syndicalisme dans l'entreprise. Les statistiques présentent le profil des établissements en 2004 plutôt qu'en 1998 parce qu'il s'agit des données les plus récentes. Pour ce faire une première idée, sur le volet Enquête Réponse 2004, 37 % des établissements de plus de vingt salariés et plus sont pourvus d'une représentation syndicale.

1.1. Une implantation syndicale variable d'un secteur d'activité à l'autre

L'implantation syndicale en 2004 est très variable selon l'activité de l'entreprise, comme le montre le tableau 21. Les secteurs d'activité où la présence syndicale est la plus faible sont les secteurs de la construction (76,27 %), du commerce (75,72 %), et des services aux particuliers (70,99 %). En revanche, les syndicats sont mieux implantés dans les secteurs de l'énergie (89,23 %) et des activités financières (70,54 %)⁴¹. Ces résultats soulignent la forte hétérogénéité de l'implantation syndicale en France, avec, d'une part, quelques « bastions syndicaux » dans l'énergie et d'autre part,

⁴¹ Résultat du test du Chi² : Prob Chisq <0,001

le secteur des services et du commerce où les syndicats sont nettement moins bien implantés. Les quatre secteurs où la présence syndicale est la plus faible – le commerce, la construction, les services aux particuliers, et les services aux entreprises – sont également ceux qui comptent la plus forte proportion de petits établissements.

Tableau 21. Le secteur d'activité des établissements de l'échantillon REPONSE 2004

NAF 16	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
I.A.A.	38,09 %	61,91 %	3,17 %
Ind. Biens de consommation	55,85 %	44,15 %	4,00 %
Ind. Automobile	44,79 %	55,21 %	0,31 %
Biens d'équipement	54,24 %	45,76 %	5,48 %
Biens intermédiaires	57,51 %	42,49 %	10,08 %
Energie	10,77 %	89,23 %	1,75 %
Construction	76,28 %	23,72 %	8,62 %
Commerce	75,73 %	24,27 %	19,73 %
Transport	60,89 %	39,11 %	7,33 %
Act. financières	29,45 %	70,55 %	3,37 %
Act. immobilières	59,17 %	40,83 %	1,05 %
Serv. aux entreprises	64,52 %	35,48 %	17,81 %
Serv. aux particuliers	70,99 %	29,01 %	7,64 %
Education, santé	51,22 %	48,78 %	9,11 %
Administrations	54,81 %	45,19 %	0,55 %
Total	62,01 %	37,99 %	100 %

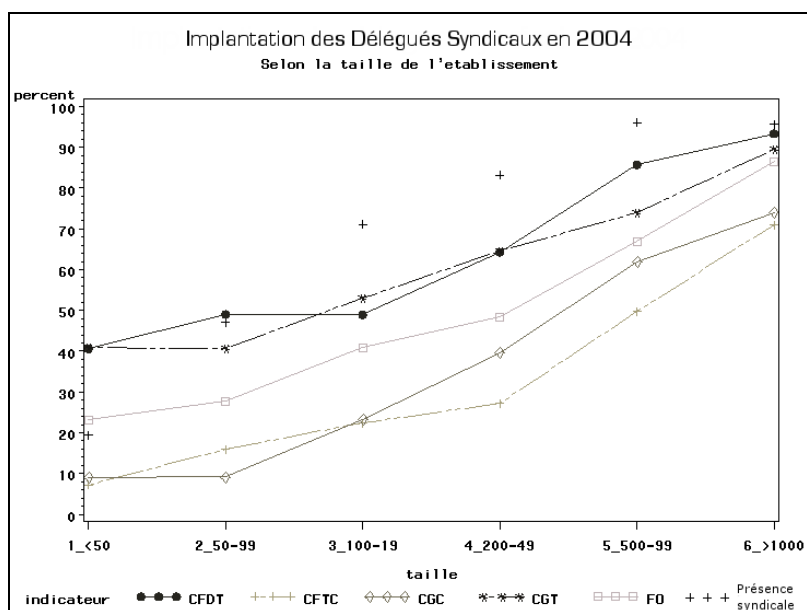
Source : Enquête REPONSE 2004, Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Ce constat rejoint celui d'autres études portant sur la localisation des effectifs syndicaux français (Furjot, 2000). Enfin, la comparaison de ces résultats avec ceux de 1998 montre que durant cette période, l'implantation syndicale progresse dans la plupart des secteurs d'activité mais connaît un fort recul dans le secteur déjà peu syndiqué de la construction.

1.2. L'absence d'interlocuteurs syndicaux dans la plupart des petites entreprises

La figure 11 présente la proportion d'établissements syndiqués par tranches d'effectifs. On observe que l'implantation syndicale est inégalement répartie selon la taille des établissements. Il semble que les syndicats soient beaucoup plus présents dans les établissements ayant des effectifs importants. Alors que le pourcentage d'établissements ayant un délégué syndical est d'environ 20 % dans les établissements de 20 à 50 salariés, il atteint 97 % dans les unités de plus de 1000 salariés. Les entreprises de plus de 100 salariés étant minoritaires en France, il existe, d'une part, une large majorité de petits établissements dans lesquels les délégués syndicaux sont très peu présents et, d'autre part, de grandes unités peu nombreuses qui bénéficient d'une forte implantation.

Figure 11. L'implantation des délégués syndicaux dans les entreprises françaises en 2004



Source : Enquête REPONSE 2004, Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Ce constat est globalement conforme à celui de Furjot (2000) qui indique que la taille des établissements reste de loin la variable la plus discriminante en matière d'implantation syndicale. Cet écart entre les établissements de moins et de plus de 50 salariés résulte en partie des dispositions légales qui n'obligent pas les établissements de moins de 50 salariés à désigner un délégué syndical. Furjot (2000) explique, par ailleurs, que cet effet taille résulte du fait que les petites entreprises se présentent, avant tout, comme des organisations "où le lien social a un caractère organique" alors que les grandes entreprises sont "des collectivités dans lesquelles les règles de fonctionnement et d'échange se fondent non plus sur des relations interpersonnelles et un contact direct entre salariés et patron, mais sur des rapports sociaux structurés."

1.3. Des établissements « syndiqués » plus âgés que les autres

Le tableau 22 présente le pourcentage d'établissements syndiqués par tranches d'âges. On observe que seulement 36% des établissements âgés de moins de cinq ans sont syndiqués, tandis que 47,7 % des établissements de cinquante ans le sont⁴². Cet écart s'explique en partie par l'histoire du mouvement syndical français qui a vu se former des "forteresses ouvrières" dans certains secteurs d'activité (Furjot, 2000, page 7). Les anciennes grandes entreprises du secteur industriel constituent, encore aujourd'hui, les bastions du syndicalisme français dans le secteur privé. Par ailleurs, ces grands établissements appartiennent aujourd'hui le plus souvent à des groupes de sociétés.

⁴² Résultat du test du Chi² : Prob Chisq <0,001

Tableau 22. L'ancienneté des établissements de l'échantillon

Ancienneté	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
Inférieure à 5 ans	63,99 %	36,01 %	4,00 %
De 5 à 9 ans	69,95 %	30,05 %	9,52 %
De 10 à 19 ans	65,12 %	34,88 %	26,59 %
De 20 à 49	62,41 %	37,59 %	40,60 %
50 ans et plus	52,33 %	47,67 %	19,29 %
Total	61,97 %	38,03 %	100,00 %

Source : Enquête REPONSE 2004, Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

En conclusion, l'effet combiné de la taille et de l'ancienneté donne lieu à une répartition bipolaire : d'une part, des établissements comptant tout au plus 49 salariés et 9 ans d'ancienneté, où le taux de présence des délégués syndicaux plafonnent à 20 % ; de l'autre, des établissements comptant au moins 100 salariés et 20 ans d'ancienneté où ce taux atteint environ 80 % (Furjot, 2000).

1.4. Des syndicats davantage présents dans les établissements ayant une forte part de marché

La revue de la littérature a souligné l'importance de la position concurrentielle de l'entreprise sur la capacité des syndicats à obtenir des gains de salaire sans remettre en cause la pérennité de l'entreprise. L'implantation syndicale résulterait d'un mécanisme d'appropriation de gains monopolistiques. Ainsi, il est possible que les syndicats soient davantage présents dans les entreprises qui disposent d'un pouvoir sur leur marché, évalué ici à partir de leur part de marché. L'analyse du tableau 23 montre que les syndicats français sont davantage implantés dans les entreprises qui bénéficient d'un pouvoir monopolistique sur leur marché.

Tableau 23. Les parts de marché des établissements de l'échantillon

Parts de marché	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
Moins de 3 %	71,98 %	28,02 %	22,27 %
De 3 à 24 %	61,64 %	38,36 %	39,30 %
De 25 à 49 %	58,48 %	41,52 %	20,70 %
50 % et plus	58,08 %	41,92 %	17,73 %
Total	62,66 %	37,34 %	100,00 %

Source : Enquête REPONSE 2004, Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

En effet, on observe que lorsque la part de marché augmente, la proportion d'établissements syndiqués évolue sensiblement. On constate en effet que 28,02 % des établissements ayant une part de marché inférieure à 3 sont syndiqués alors que près de 41,92 % des établissements ayant une part de

marché supérieure à 25 % le sont. Ces résultats doivent cependant être interprétés avec précaution compte tenu des corrélations croisées entre la présence syndicale, la taille, le secteur d'activité et la part de marché de l'établissement.

1.5. Des employeurs qui perçoivent la rentabilité de leur établissement comme meilleure lorsque ce dernier n'est pas couvert par un syndicat.

Le tableau 24 présente la proportion d'établissements syndiqués par niveau de rentabilité perçue par le représentant de la direction.

Tableau 24. Rentabilité relative des établissements de l'échantillon

Rentabilité relative perçue par l'employeur	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
Très supérieure	64,94 %	32,06 %	2,37 %
Plutôt supérieure	66,99 %	33,01 %	27,48 %
Equivalente	65,68 %	34,22 %	54,06 %
Plutôt inférieure	44,92 %	55,08 %	14,40 %
Très inférieure	65,86 %	34,14 %	1,68 %
Total	63,11 %	36,89 %	100,00 %

Source : Enquête REPONSE 2004, Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Ces statistiques révèlent une différence significative entre les établissements syndiqués et les autres. Les établissements qui affirment avoir une performance supérieure à la concurrence sont plutôt les établissements non syndiqués. Ces résultats viendraient corroborer l'hypothèse d'un lien significatif⁴³ entre la présence syndicale et la performance des établissements en situation de monopole. Cependant, on peut rappeler que ce type d'analyse bivariée n'est pas suffisant pour pouvoir tirer des conclusions aussi tranchées.

1.6. Une présence syndicale qui permet de faire fonctionner les instances représentatives du personnel

Bien souvent membres élus des diverses institutions représentatives du personnel, les syndicalistes sont également parties prenantes auprès des comités d'entreprises, des délégués du personnel et des CHSCT⁴⁴. Au sein de l'échantillon issu de l'enquête REPONSE 2004, la présence de délégués du personnel est fréquente, puisqu'elle concerne près de 59,66 % des établissements du secteur marchand non agricole. Par ailleurs, le taux de couverture des établissements par un comité

⁴³ Résultat du test du Chi² : Prob Chisq <0,001

⁴⁴ Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail.

d'entreprise (comité central d'entreprise, comité d'établissement) est de 32,95%, par un CHSCT de 37,04 %⁴⁵. Le détail des résultats est présenté dans le tableau 25.

Tableau 25. La représentation du personnel dans les établissements de l'échantillon

Délégués du personnel	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
Oui	50,31 %	49,69 %	59,66 %
Non	79,31 %	20,69 %	40,34 %
Total	62,01 %	37,99 %	100,0 %
Comité d'entreprise	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
Oui	33,96 %	66,04 %	32,95 %
Non	75,80 %	24,20 %	67,05 %
Total	62,01 %	37,99 %	100,0 %
C.H.S.C.T.	Etablissements non syndiqués	Etablissements syndiqués	Total
Oui	31,72 %	68,28 %	37,04 %
Non	79,83 %	20,17 %	62,96 %
Total	62,01 %	37,99 %	100,00 %

Source : enquête REPONSE 2004. Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Ce tableau fait apparaître des différences significatives⁴⁶ entre les groupes observés. On constate notamment que la présence ou l'absence d'un délégué du personnel, d'un comité d'entreprise ou d'un CHSCT dépend de la couverture de l'établissement par un syndicat. La présence d'un délégué syndical renforce considérablement les chances qu'un CE ou qu'un CHSCT fonctionne.

En conclusion, il ressort de ces premières statistiques descriptives que le secteur d'activité, la taille et l'âge des établissements sont les principaux facteurs qui expliquent la présence syndicale. La comparaison entre les établissements syndiqués et non syndiqués semble également indiquer que la rentabilité est inférieure pour les établissements syndiqués. Ces premières statistiques s'avèrent toutefois insuffisantes pour évaluer l'effet de la présence syndicale sur la performance de l'entreprise. Les établissements de l'échantillon ont des caractéristiques différentes qui ne permettent pas de les comparer de manière aussi directe, sans avoir contrôlé au préalable un certain nombre de facteurs susceptibles d'influencer leurs performances, tels que les effectifs, l'âge, le secteur d'activité, le niveau d'exposition à la concurrence. Il est dès lors indispensable de les introduire comme contrôle dans nos modèles de régression.

⁴⁵ Les statistiques présentées ici couvrent l'ensemble des établissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole. Selon d'autres statistiques tirées de la même enquête, les comités d'entreprises seraient présents dans plus de 79 % des établissements disposant d'un Comité d'Entreprise ou d'un Délégué Unique du Personnel.

⁴⁶ Résultat du test du Chi² : Prob Chisq < 0,001

La sous-partie suivante propose une série de statistiques permettant d'étudier, d'une part, l'évolution de l'implantation syndicale et d'autre part, l'évolution des performances des entreprises entre 1998 et 2004. Les résultats présentés s'appuient sur des données redressées, représentatives des établissements de plus de vingt salariés à l'échelle nationale.

2. Une implantation syndicale qui se renforce entre 1998 et 2004...

Si la partie précédente avait pour but de décrire les échantillons pour eux-mêmes, nous souhaitons ici présenter les évolutions majeures du syndicalisme et de la performance des entreprises entre 1998 et 2004. Les statistiques qui suivent s'appuient à la fois sur les deux échantillons en coupe (1998 et 2004) et sur l'échantillon en panel (1998-2004) composé de 839 établissements. La comparaison des statistiques permet aussi de s'assurer que l'évolution en termes de syndicalisme et de performance des établissements du panel est conforme à celle des établissements des échantillons en coupe⁴⁷.

2.1. Des délégués syndicaux plus nombreux dans les établissements de plus de vingt salariés en 2004

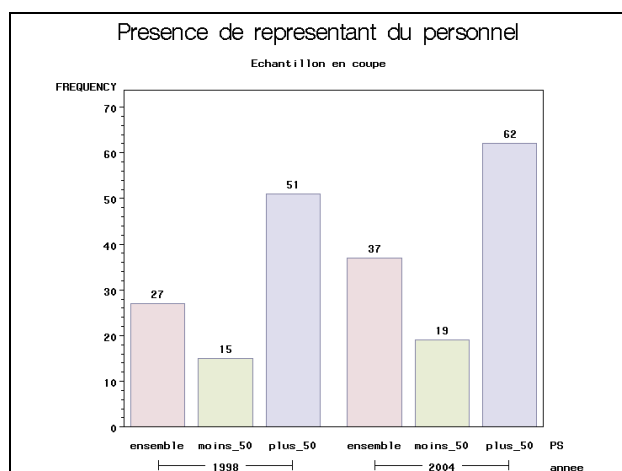
Les figures 12a et 12b présentent les proportions d'établissements qui disposent de délégués syndicaux en 1998 et en 2004. En 2004, 37% des établissements (échantillons en coupe, figure 12a) présentent un délégué syndical contre 27% en 1998. En distinguant les établissements de plus de 50 salariés, on remarque que 62 % des établissements ont un délégué syndical (contre 19% pour les moins de 50 salariés) en 2004 et 51% (contre 15% pour les moins de 50 salariés) en 1998.

La figure 12b présente les mêmes statistiques mais sur l'échantillon apparié des enquêtes réponses 1998 et 2004 (environ 900 établissements). On remarque que l'échantillon apparié donne un poids plus important aux entreprises de plus de 50 salariés. Globalement, la présence syndicale est en progression entre 1998 et 2004. Ce constat confirme la reprise du syndicalisme remarquée par les spécialistes de la DARES (Amossé, 2006).

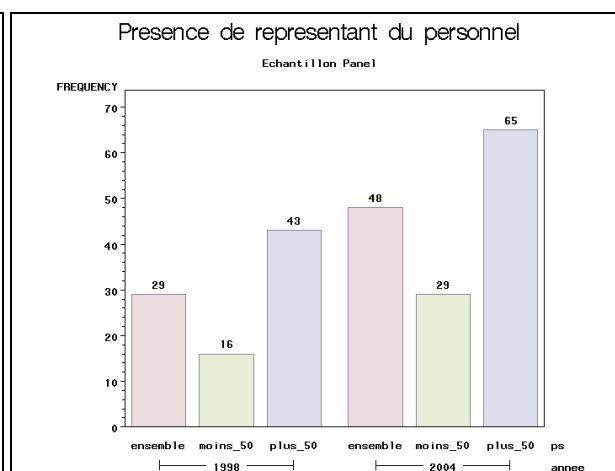
⁴⁷ Toutes les statistiques suivantes sont redressées à l'aide des variables de poids respectives à chaque volet pour les échantillons en coupe et à l'aide de la variable de poids comparable à 2004 pour l'échantillon panel.

Figure 12. Evolution de la représentation syndicale entre 1998 et 2004

a.



b.

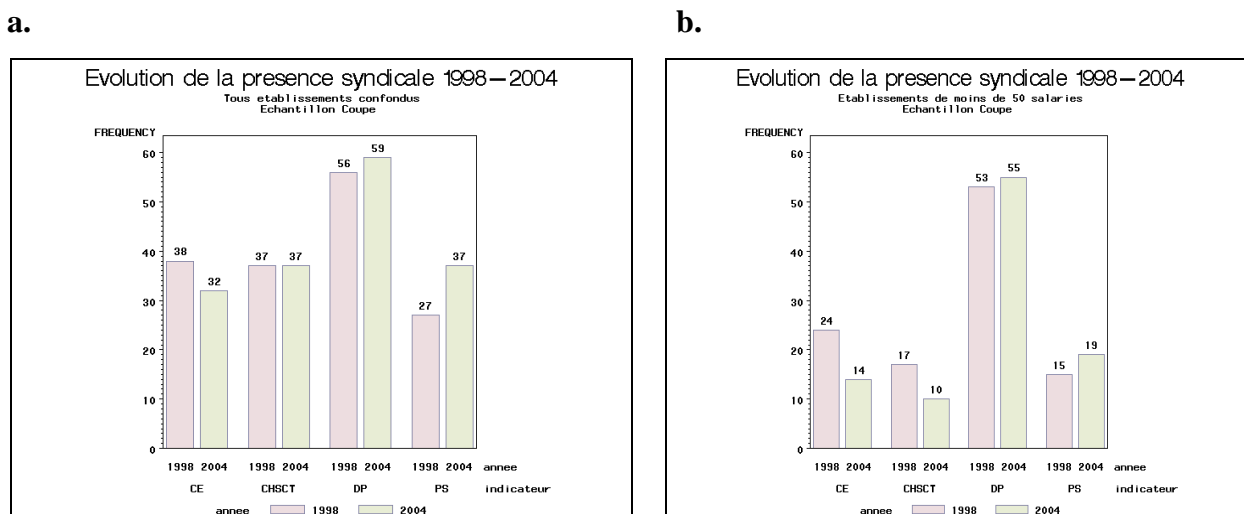


Sources : Enquêtes REPONSE 1998 et 2004. Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

Deux facteurs principaux expliquent cette progression de l'implantation syndicale dans les entreprises françaises. Tout d'abord, l'accélération des concentrations d'entreprises peut fournir une explication à ce phénomène : l'appartenance à un groupe renforce considérablement la probabilité de connaître une implantation syndicale, du fait de l'importation des pratiques de représentation et de négociation, propres à ce type de structures. Ensuite, l'augmentation importante du nombre de salariés mandatés dans les petits établissements explique également cette évolution de la syndicalisation. En effet, la loi autorise les syndicats représentatifs à l'échelle nationale à mandater un salarié pour négocier des accords avec l'employeur. Lors des négociations sur l'aménagement et la réduction du temps de travail, un grand nombre d'entreprises – notamment celles qui ne disposaient pas de délégués syndicaux – ont dû signer des accords avec des salariés mandatés. Ces derniers ont souvent continué à endosser des responsabilités syndicales en devenant par la suite délégué syndical, induisant ainsi une augmentation du nombre de délégués syndicaux.

Par ailleurs, la figure 13 présente l'évolution des autres instances représentatives du personnel entre 1998 et 2004. On observe une progression de la présence des délégués du personnel et un recul des comités d'entreprises.

Figure 13. Evolution de la représentation syndicale et des instances représentatives du personnel entre 1998 et 2004

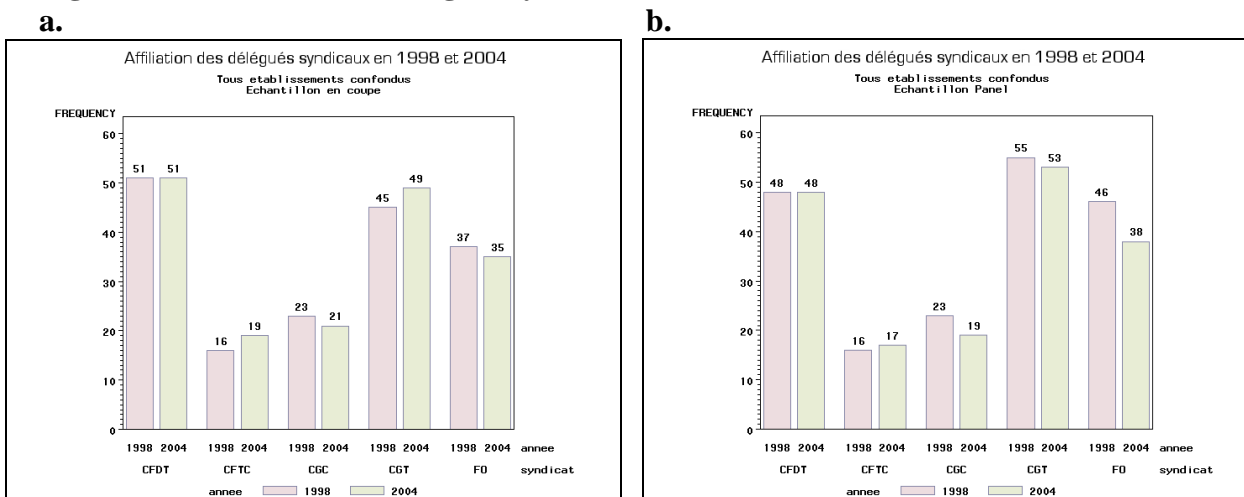


Sources : Enquêtes REPONSE 1998 et 2004. Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

2.2. La C.G.T. et la C.F.D.T. sont les syndicats les mieux implantés

La lecture des figures 14a et 14b confirme la hausse de l'implantation syndicale. La plupart des organisations syndicales profitent à des degrés divers de ce contexte favorable, à l'exception de la CGC et de FO qui sont en léger recul.

Figure 14. Affiliation des délégués syndicaux dans les établissements en 1998 et en 2004



Sources : Enquêtes REPONSE 1998 et 2004. Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

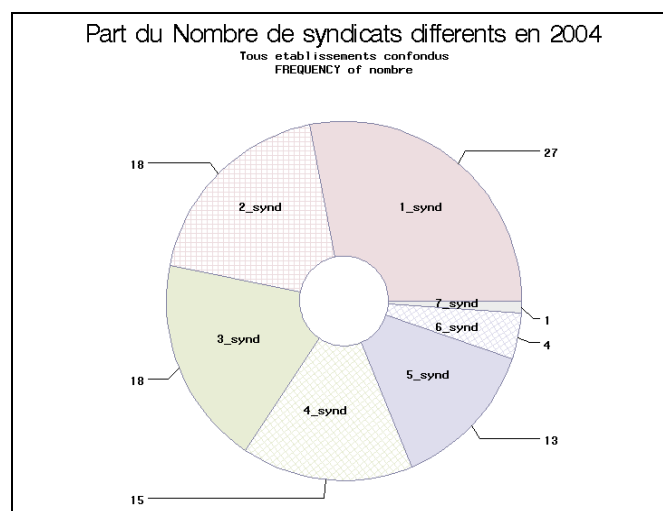
L'ordre d'importance des syndicats respecte globalement l'audience électorale des différentes organisations syndicales. Parmi les établissements qui ont un représentant syndical, on constate que 51% des établissements ont un représentant syndical appartenant à la CFDT, ce chiffre reste stable entre 1998 et 2004. La CGT est, quant à elle, présente dans 49 % des établissements syndiqués en

2004 contre 45 % en 1998. Remarquons que la CFTC était implanté dans 16 % des établissements syndiqués en 1998 et qu'elle est présente en 2004 dans 19% des établissements syndiqués.

2.3. Une majorité d'établissements qui ne dispose que d'un seul délégué syndical

On a montré que 37 % des établissements disposent d'un ou plusieurs délégués syndicaux en 2004⁴⁸. Parmi ces 37 % d'établissements, environ la moitié (53 %) dispose d'un seul délégué syndical, 20 % de deux, 11 % de trois délégués syndicaux, etc. Dans les établissements où il y a plus de deux délégués syndicaux (environ 45 % des établissements connaissant une implantation syndicale), la négociation collective est plus complexe et intéressante à étudier pour elle même (cf. figure 15). En effet, les éventuels accords résultent de négociations entre au moins trois acteurs : la direction, d'une part, et plusieurs syndicats aux motivations souvent différentes, d'autre part. Il est donc intéressant d'examiner l'effet du pluralisme syndical sur les performances des entreprises et nous disposons pour ce faire d'un certain nombre d'établissements comportant au moins deux sections syndicales différentes.

Figure 15. Nombre de syndicats différents dans les établissements en 2004



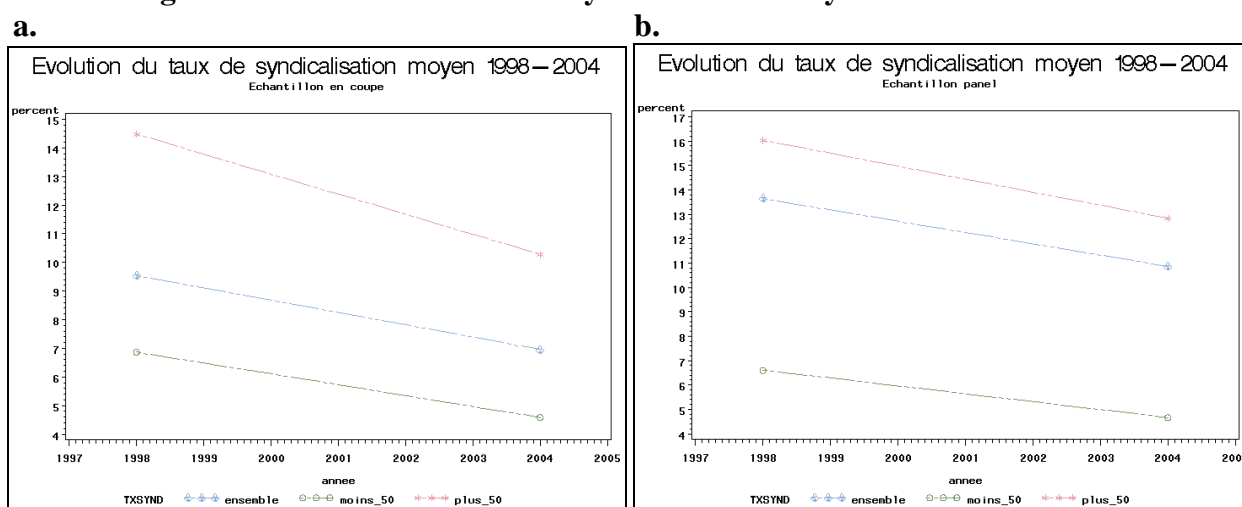
Si en 1993 moins de 15 % des salariés étaient couverts par les cinq organisations syndicales représentatives au niveau national (CFDT, CFTC, CGC, CGT, CGT-FO), cette proportion s'accroît de manière spectaculaire pour atteindre 21 % en 1999 (Ruelland, 2001). Inversement, la part des salariés couverts par une seule organisation syndicale diminue de 18 % à 15 % en six ans. L'accroissement de la présence syndicale s'accompagne également d'une multiplication des situations de pluralisme syndical.

⁴⁸ Statistiques non redressées.

2.4. Un taux de syndicalisation toujours aussi faible dans le secteur privé

Les figures 16a et b et 17a et b présentent respectivement l'évolution du taux de syndicalisation moyen et médian entre 1998 et 2004 dans les établissements de plus de vingt salariés du secteur privé. Le taux de syndicalisation moyen est estimé autour de 10 % en 1998 et de 7 % en 2004⁴⁹. Remarquons que le taux de syndicalisation est surestimé dans l'échantillon apparié (panel 1998-2004) puisqu'il est estimé à 14 % en 1998 et à 10 % en 2004. Globalement, le taux de syndicalisation moyen a diminué entre 1998 et 2004.

Figure 16. Evolution du taux de syndicalisation moyen entre 1998 et 2004



Sources : Enquêtes REPONSE 1998 et 2004. Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

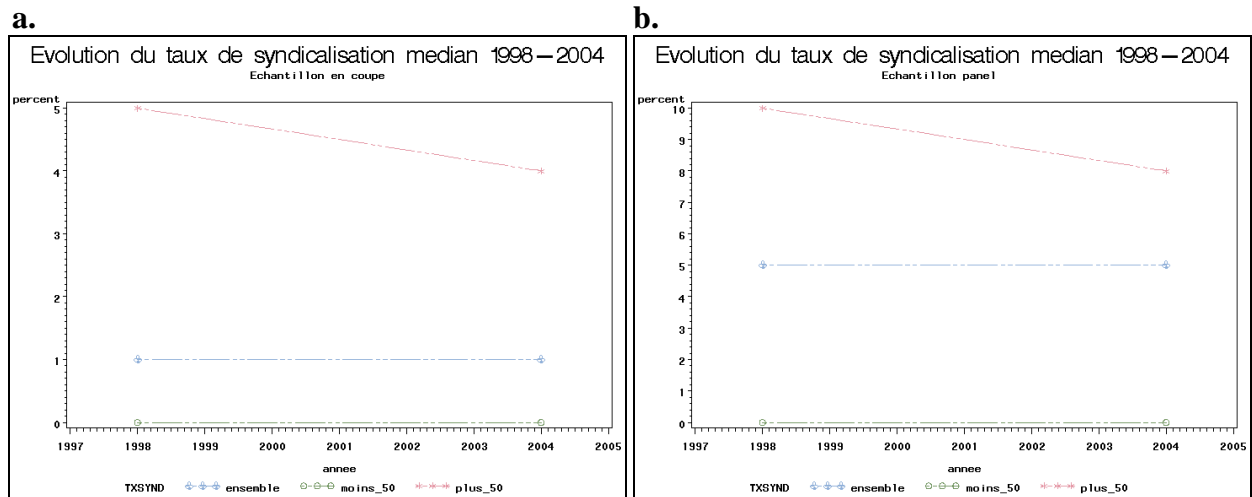
Les estimations issues des enquêtes REPONSE ne sont finalement pas contradictoires avec l'estimation nationale de 5 % de taux de syndicalisation dans les entreprises du secteur privé. En effet, les établissements de moins de 20 salariés ne sont pas couverts par les enquêtes REPONSE et ces derniers sont généralement pas ou peu syndicalisés. En outre, les taux de syndicalisation médians présentés par les figures 17a et 17b, calculés à partir des mêmes échantillons, sont estimés autour de 1 % en 1998 et 2004 pour les établissements dont les effectifs sont compris entre 20 et 50 salariés et autour de 5 % pour les établissements de plus de 50 salariés.

Autrement dit, la moitié des établissements de plus de cinquante salariés affiche un taux de syndicalisation de moins de 5 %, l'autre moitié affichant un taux de syndicalisation supérieur à 5 %.

⁴⁹ Ces graphiques sont à interpréter avec précautions, la mesure étant déclarative, les représentants du personnel peuvent avoir une vision faussée de la réalité syndicale dans leur établissement (La question est posée de la manière suivante : A votre avis, dans l'Etablissement, quelle est à peu près la proportion (%) de salariés syndiqués ?)

L'écart entre le taux de syndicalisation moyen et le taux de syndicalisation médian laisse supposer l'existence de quelques établissements très fortement syndicalisés au sein de l'échantillon alors que (beaucoup) d'autres ne le sont pas du tout. Le taux de syndicalisation médian des établissements dont les effectifs sont compris entre 20 et 50 salariés est proche de zéro.

Figure 17. Evolution du taux de syndicalisation médian entre 1998 et 2004



Sources : Enquêtes REPONSE 1998 et 2004. Champ : Etablissements de 20 salariés et plus du secteur marchand non agricole.

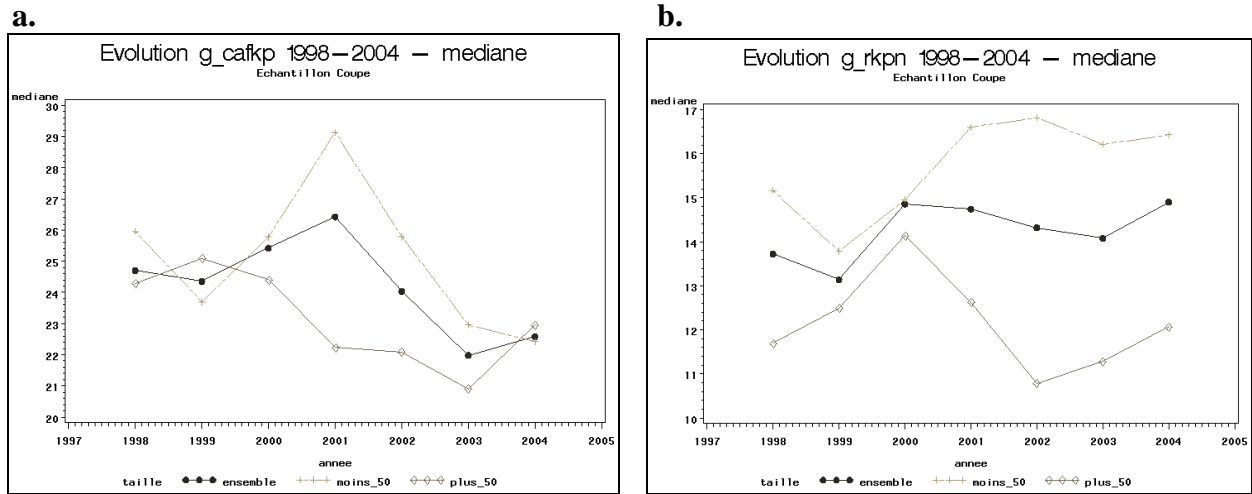
En définitive, le taux de syndicalisation des entreprises françaises n'est pas un bon indicateur de l'influence syndicale. Comme nous l'avons déjà évoqué (cf. partie 2, section 1), le syndicalisme français n'a jamais été un syndicalisme d'adhérents et il semblerait que la tendance n'est pas prête de s'inverser si aucune mesure significative n'est prise à l'avenir.

3. ... accompagnée d'une progression de la performance des entreprises

Les graphiques qui suivent montrent globalement l'évolution des indicateurs de performance retenus entre 1998 et 2004. Manifestement, la rentabilité financière des entreprises de l'échantillon, mesurée par le ratio résultat net/capitaux propres (RKPN), a légèrement progressé passant de 14 % à 15 % entre 1998 et 2004 (Figure 18a et b). Cette progression a été plus importante pour les établissements et les entreprises de plus de cinquante salariés. L'évolution du second ratio de performance financière (CAFKP), correspondant au ratio capacité d'autofinancement/capitaux propres, semble indiquer une diminution du recours aux amortissements et aux provisions sur la

période 2001-2004. Globalement, les entreprises de l'échantillon ont offert une bonne rentabilité à leurs actionnaires eu égard aux capitaux propres investis.

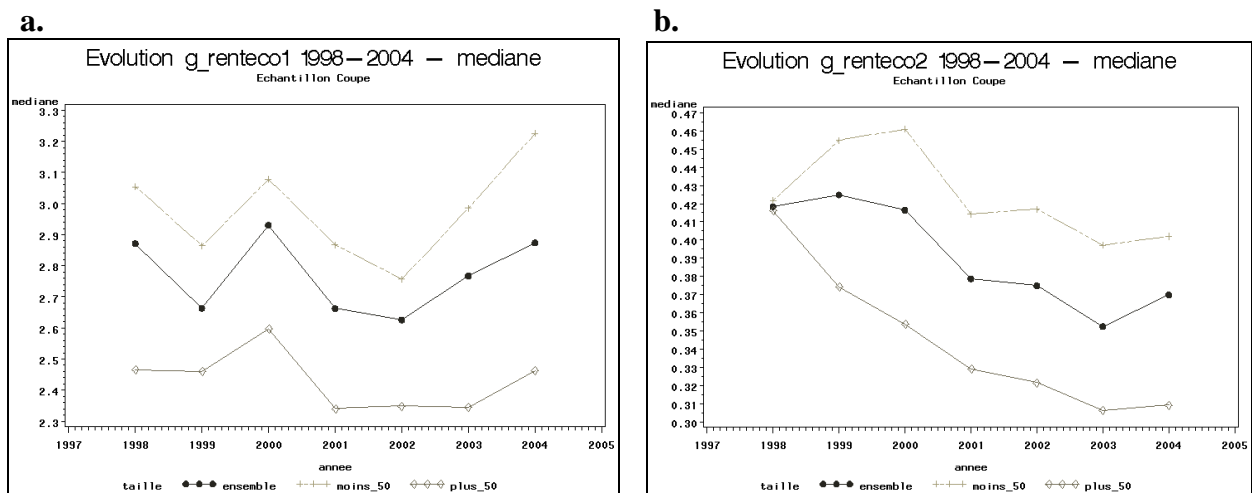
Figure 18. Evolution de la rentabilité financière des entreprises entre 1998 et 2004



Source : Diane 1998-2004. Echantillon en coupe, distinction par taille d'établissement et ensemble

Le premier ratio de rentabilité économique (VA/Actif immobilisé) est relativement stable sur la période considérée (RENTECO1), s'affichant autour de 2,8-2,9 % alors que le second ratio (EBE/actif immobilisé) est en net recul sur cette même période (RENTECO2). Cet écart entre les deux ratios peut s'expliquer par (1) une augmentation des charges de personnel, (1) par une augmentation de la rémunération des actionnaires ou (3) par un accroissement des impôts, taxes et versements assimilés entre 1998 et 2004.

Figure 19. Evolution de la rentabilité économique entre 1998 et 2004

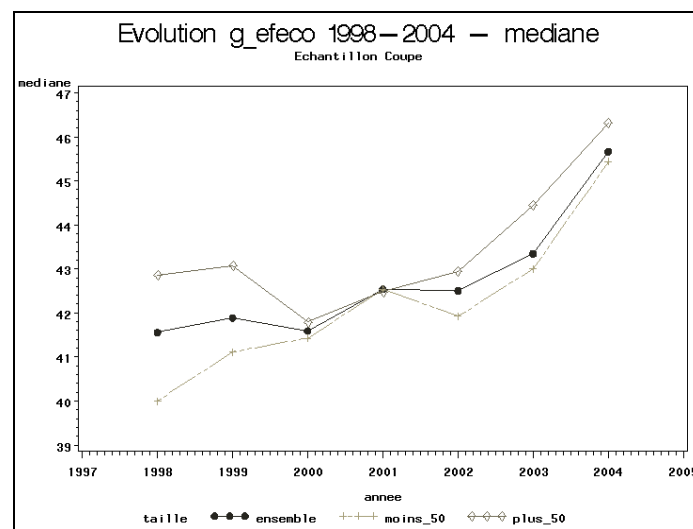


Source : Diane 1998-2004. Echantillon en coupe, distinction par taille d'établissement et ensemble

Les chiffres de l'INSEE laissent penser que la rémunération des salariés n'a pas diminué en proportion de la valeur ajoutée nette mais elle n'a pas progressé non plus sur la période 1998-2004⁵⁰. En revanche, ce qui pourrait expliquer cette tendance, c'est l'accroissement de la part du capital par rapport à 1998. En effet, si ce qui est perçu par le capital rémunère les actionnaires, il sert aussi à amortir les équipements utilisés, qui s'usent ou deviennent obsolètes. Ce sont donc en partie les amortissements qui pourraient expliquer cette évolution du résultat brut économique.

Enfin, le ratio valeur ajoutée/effectifs qui constitue un indicateur de productivité par tête progresse significativement entre 1998 et 2004 et ce quelle que soit la taille de l'établissement (Figure 20).

Figure 20. Evolution de la productivité des salariés entre 1998 et 2004



Source : Diane 1998-2004. Echantillon en coupe, distinction par taille d'établissement et ensemble

En conclusion, la période 1998-2004 se caractérise à la fois par une implantation syndicale qui se renforce dans la plupart des entreprises françaises et par une légère progression de la rentabilité financière des entreprises. Si la rentabilité économique est plutôt stable, la productivité du travail a fortement progressé entre 1998 et 2004. Cette tendance observée sur les échantillons en coupe et en panel issus des enquêtes REPONSE 1998 et 2004 est globalement conforme à la tendance observée à l'échelle nationale par les statisticiens de l'INSEE.

⁵⁰ INSEE, *Tableaux de l'économie française 2006-2007* et *Annuaire statistique de la France* (www.insee.fr).

Section 2. Les résultats des analyses en coupe transversale

Cette deuxième section est consacrée à l'identification des associations synchrones entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises. Les estimations ont été effectuées sur les échantillons issus des enquêtes REPONSE 1998 et 2004 appariées l'une et l'autre à la base de données financières Diane. L'analyse des données s'appuie sur un premier type de modèle qui retient comme variable à expliquer, la variable de performance au cours de l'année n et comme variable explicative la présence syndicale au cours de la même année n (modèle 1). Les tableaux de régression sont présentés puis les principaux résultats commentés. Pour ne pas alourdir la présentation, les résultats des analyses de régression en coupe sont présentés de manière plus détaillée en annexes.

1. Les premiers résultats des analyses en coupe

Le tableau 26 présente les résultats d'une première estimation de l'effet de la présence syndicale sur la rentabilité financière des entreprises, obtenus à partir des données appariées. Cette régression, comme les suivantes, est réalisée en utilisant la variable de pondération permettant de redresser les échantillons. La variable à expliquer est la rentabilité des capitaux propres nets (RKPN)⁵¹. La variable explicative est la présence d'au moins un délégué syndical dans l'établissement ou l'entreprise (s'il s'agit d'une entreprise mono-établissement) et enfin les variables de contrôle sont les variables présentées dans le tableau 20 (page 72). Pour cette première régression uniquement, les coefficients obtenus devant chaque variable de contrôle sont également présentés et commentés.

La lecture du tableau 26 suscite plusieurs remarques. En premier lieu, on peut souligner que la présence d'un délégué syndical dans un établissement semble être liée négativement à la rentabilité financière. Le coefficient négatif obtenu devant l'indicatrice de présence syndicale est égal à 6,68, ce qui signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les établissements où sont présents des délégués syndicaux affichent une rentabilité financière inférieure d'environ 7 points de pourcentage par rapport aux autres établissements non syndiqués en 1998 (la rentabilité financière est exprimée en %). Ce premier résultat est certes intéressant, cependant, il n'est pas stable dans le temps. En effet, l'impact syndical sur la rentabilité n'est pas significatif au seuil de 10 % en 2004. Il est donc difficile, pour le moment, de conclure définitivement sur les effets de la présence syndicale sur la performance financière dans le contexte français. Nous reviendrons sur ces résultats par la suite.

⁵¹ Les résultats obtenus avec le ratio capacité d'autofinancement/capitaux propres (CAFPN) sont présentés en annexes. Ils sont globalement similaires à ceux obtenus avec le ratio résultat net /capitaux propres (RKPN).

Tableau 26. Régression en coupe - Présence DS/ rentabilité financière

Variable dépendante = rentabilité des capitaux propres nets (RKPN)	2004	1998
Constante	15.25*** (3.96)	10.45* (5.72)
Présence d'un délégué syndical	-1.95 (2.48)	-6.68** (3.24)
Ln (dépenses de R&D)	-0.62 (0.45)	-0.11 (0.62)
Taille > 50 salariés	-4.57** (2.00)	-7.33** (3.14)
Entreprise cotée en bourse	2.27 (2.19)	15.56*** (3.61)
Age < 5 ans	0.30 (5.15)	-0.55 (4.25)
Activité en croissance	20.53*** (2.88)	13.23*** (3.14)
Mono-établissement	5.98*** (2.23)	7.74*** (2.93)
Part de Marché < 3%	-7.55** (3.28)	5.29 (4.21)
PDM de 3 à 24%	-8.55*** (2.73)	1.35 (3.66)
PDM de 25 à 49%	Réf.	Réf.
PDM 50% et plus	-7.26** (3.39)	-1.62 (4.25)
International	-5.17* (2.66)	4.36 (3.24)
Secteur d'activité (NAF 16)	Non reporté	Non reporté
Nombre d'observations	1 458	1 219
Test de Fisher	4.87***	6.28***
R ²	0.076	0.112
R ² ajusté	0.060	0.094

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Concernant les variables de contrôle, on observe tout d'abord que les coefficients devant la variable caractérisant la croissance de l'activité est très significative et que ces coefficients ont le signe attendu. En effet, la croissance de l'activité peut être raisonnablement liée positivement à la rentabilité de l'entreprise. On constate ensuite que la rentabilité des capitaux propres nets est liée à la taille de l'établissement. On observe un coefficient négatif significatif entre la taille de l'établissement et sa rentabilité financière. Ainsi, les grands établissements semblent moins rentables que les autres en 1998 comme en 2004. Par ailleurs, l'estimation réalisée sur les données 1998 et 2004 indique un lien étroit entre la rentabilité de l'entreprise et le fait que l'entreprise soit mono-établissement. Ensuite, on observe, conformément à l'intuition, que les établissements cotés en bourse sont plus rentables que les autres. Concernant les variables qui décrivent l'environnement concurrentiel des établissements, il semble que la rentabilité soit moins élevée lorsque la part de marché de l'entreprise est inférieure à 24 % mais également lorsque celle-ci est supérieure à 50% par rapport à une part de marché de 24 à 49%

(référence). Ce résultat n'est toutefois pas stable dans le temps puisque les coefficients sont non significatifs en 1998. Par ailleurs, les établissements qui évoluent sur un marché international semblent moins rentables que les autres. Là aussi les résultats ne sont significatifs que pour l'année 2004. Enfin, plusieurs variables de contrôle ne sont pas significatives (âge de l'établissement, dépenses de R&D). Elles sont cependant indispensables pour la pertinence du modèle explicatif.

Dans l'ensemble, on constate que le pouvoir explicatif des modèles est peu élevé, de l'ordre de 10 % en 1998 et de 7 % en 2004, ce qui n'est pas surprenant puisque d'autres facteurs sont susceptibles d'expliquer la variation de la rentabilité financière des entreprises. Soulignons qu'après avoir retiré toutes les observations manquantes et nettoyé les observations extrêmes des variables financières (premier et dernier centile de la distribution), il reste 1 219 observations disponibles en 1998 et 1 458 observations disponibles en 2004.

Les tableaux 27 et 28 permettent d'examiner la robustesse de nos résultats à diverses spécifications. Plus précisément, nous étudions la façon dont l'effet trouvé précédemment des délégués syndicaux sur la rentabilité financière varie lorsque sont rajoutées comme contrôles des variables sur les pratiques organisationnelles, une indicatrice sur le climat social ou bien lorsque l'échantillon est restreint aux seuls mono-établissements. Ces tableaux et les suivants ne présentent plus les coefficients des variables de contrôle mais seulement ceux des variables d'intérêt⁵².

Tableau 27. Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 1998 à diverses spécifications

Variable dépendante = rentabilité des capitaux propres nets (RKPN) en 1998	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	-8.23 (14.66)	-2.08 (7.72)	-9.37 (14.74)	10.39* (5.75)	14.36 (19.92)
Présence d'un délégué syndical	-17.81** (7.20)	-10.53*** (3.51)	-17.92** (7.21)	-6.72** (3.27)	-15.92** (6.58)
Mono-établissements uniquement	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Contrôles :					
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	NON	NON
Climat social	NON	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	426	1 050	426	1 219	474
Test de Fisher	2.22***	4.87***	2.17***	6.02***	2.20***
R ²	0.162	0.144	0.163	0.112	0.105
R ² ajusté	0.089	0.114	0.088	0.093	0.057

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Plusieurs constats ressortent de l'examen des tableaux 27 et 28. Tout d'abord, l'effet des syndicats sur la rentabilité des capitaux propres nets est relativement robuste aux différentes

⁵² Les résultats détaillés sont présentés en annexes.

spécifications. Il ressort du tableau 27 que la présence syndicale en 1998 est associée négativement à la rentabilité financière et ce quelles que soient les variables de contrôle introduites dans nos modèles. De plus, les résultats obtenus sur l'échantillon total et le sous-échantillon composé uniquement des entreprises mono-établissements sont relativement proches.

Tableau 28. Robustesse de l'effet de la présence syndicale à diverses spécifications

Variable dépendante = rentabilité des capitaux propres nets (RKPN) en 2004					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	21.65** (10.10)	16.01*** (4.99)	15.81 (12.51)	16.82*** (4.03)	24.93*** (10.30)
DS	-24.06*** (6.78)	-1.17 (2.61)	-20.41*** (7.19)	-1.52 (2.49)	-23.36*** (6.78)
Mono-établissements uniquement	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Contrôles :					
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	NON	NON
Climat social	NON	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	561	1 277	518	1 458	561
Test de Fisher	3.88***	5.18***	3.47***	4.86***	3.82***
R ²	0.137	0.127	0.186	0.078	0.141
R ² ajusté	0.102	0.103	0.133	0.062	0.104

Erreur-type entre parenthèses. ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Concernant les estimations sur les données en coupe de 2004 (tableau 28), l'impact syndical demeure non significatif lorsque l'on incorpore comme contrôle les variables organisationnelles et le climat social. En revanche, le coefficient devant la variable syndicale devient significatif lorsqu'on se restreint aux mono-établissements en 2004. Ce résultat se vérifie de façon identique quelle que soit la variable de contrôle ajoutée au modèle. Il semble donc que la présence syndicale dans les entreprises mono-établissements affecte davantage la rentabilité financière en 2004. Des résultats précédents, il ressortait que les entreprises mono-établissements étaient, en général, plus rentables que les entreprises pluri-établissements. Dès lors, il est probable que les syndicats s'accaparent une partie de la rente dégagée par les entreprises mono-établissements. En effet, il est certainement plus facile pour les syndicats de négocier des augmentations de salaire au niveau local en disposant d'une information précise du contexte économique de l'établissement. Or, dans les entreprises pluri-établissements, les représentants du personnel n'ont bien souvent qu'une vision partielle de la situation économique de l'entreprise dans sa totalité. Remarquons toutefois que le nombre d'observations est plus faible (un peu plus de 500 observations) et qu'il faut donc interpréter ces résultats avec précautions.

Après avoir examiné l'impact syndical sur la rentabilité financière, il convient d'étudier le lien entre la présence syndicale et la rentabilité économique. La rentabilité économique constitue un indicateur qui permet de mesurer la rentabilité des investissements réalisés (c'est-à-dire la somme des

actifs immobilisés et des besoins en cycle d'exploitation). Le tableau 29 présente les résultats des estimations en coupe de la rentabilité économique, mesurée par le ratio valeur ajoutée/actif immobilisé. Ces résultats indiquent que la présence d'un DS n'affecte pas la rentabilité économique en 1998 et 2004. La rentabilité économique, mesurée par le ratio VA/actif immobilisé, des établissements syndiqués n'est donc pas significativement différente de celle des établissements non syndiqués. Une série de test de robustesse a été également menée, en ajoutant certaines variables de contrôle. Les coefficients β de la variable présence syndicale sont similaires à ceux présentés dans le tableau 29.

Tableau 29. Régression en coupe - Présence DS / rentabilité économique (VA/actif immobilisé)

Variable dépendante = rentabilité économique (VA/Actif immobilisé)	2004	1998
Constante	2.93*** (0.48)	3.36*** (5.64)
Présence d'un délégué syndical	-0.10 (0.31)	-0.02 (0.34)
Taille > 50 salariés	-0.11 (0.29)	0.54* (0.32)
Entreprise cotée en bourse	-0.54** (0.27)	-1.13*** (0.50)
Age < 5 ans	0.79 (0.63)	0.06 (0.44)
Activité en croissance	-0.19 (0.34)	0.26 (0.28)
Mono-établissement	1.50*** (0.27)	1.66*** (0.30)
Part de Marché < 3%	0.94** (0.40)	0.76* (0.44)
PDM de 3 à 24%	0.09 (0.34)	-0.94** (0.38)
PDM de 25 à 49%	Réf.	Réf.
PDM 50% et plus	-0.32 (0.41)	-0.97** (0.44)
International	-1.00*** (0.33)	-0.23 (0.34)
Secteur d'activité (NAF 16)	Non reporté	Non reporté
Nombre d'observations	1 544	1 261
Test de Fisher	15.30***	9.23***
R ²	0.195	0.152
R ² ajusté	0.182	0.136

Erreur-type entre parenthèses.

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

En conclusion, il semble bien y avoir une absence de relation entre la présence d'un DS et la rentabilité économique. On peut se demander toutefois si ces résultats reflètent le véritable impact de la présence syndicale sur le niveau de rentabilité économique. La variété de nos variables de contrôle et la valeur des coefficients de détermination laissent penser qu'il n'y a pas d'autres caractéristiques majeures des établissements non pris en compte dans les régressions et qui sont à la fois corrélés avec la présence d'un DS et le niveau de rentabilité économique.

En fait, ces résultats ne sont pas surprenants. En effet, la théorie économique prédit que l'activité syndicale a pour objectif principal d'augmenter les salaires. La valeur ajoutée est la somme de la marge commerciale et de la marge sur consommations de matières, diminuée des consommations de biens et services en provenance de tiers. Si l'on considère que l'effet syndical sur les salaires amène les entreprises à répercuter la hausse salariale sur les prix, on peut alors envisager une baisse de la demande (et par conséquent du chiffre d'affaires) qui affectera la valeur ajoutée de l'entreprise⁵³. Or, la présence syndicale en France ne semble pas affecter ni le niveau de la valeur ajoutée, ni l'intensité capitalistique de l'entreprise (cf. annexes). En revanche, il est possible que la présence syndicale affecte la répartition de cette valeur ajoutée. Le résultat brut d'exploitation (RBE) est un indicateur plus pertinent pour analyser les effets de la présence syndicale. Le RBE est constitué par la différence entre la valeur ajoutée produite et les frais de personnel, les impôts et taxes versés diminués éventuellement de provisions. Une série d'estimation statistique a donc été menée en utilisant le ratio résultat brut d'exploitation /actif immobilisé.

Les résultats des régressions indiquent que les établissements syndiqués affichent un niveau de rentabilité économique plus faible que celui des établissements non syndiqués. Ce constat semble montrer que la présence syndicale affecte faiblement la rentabilité économique des entreprises françaises.

⁵³ Dans ce cas, la théorie économique prédit la disparition progressive des entreprises qui ne sont plus compétitives sur leur marché.

Tableau 30. Régression en coupe - Présence DS / rentabilité économique (RBE/actif immobilisé)

Variable dépendante = rentabilité économique (RBE/Actif immobilisé)	2004	1998
Constante	0.267** (0.122)	0.366*** (0.11)
Présence d'un délégué syndical	-0.245*** (0.078)	-0.184** (0.082)
Taille > 50 salariés	-0.12* (0.072)	0.075 (0.067)
Entreprise cotée en bourse	-0.027 (0.068)	-0.129** (0.056)
Age < 5 ans	0.601*** (0.157)	-0.074 (0.086)
Activité en croissance	0.577*** (0.089)	0.181** (0.084)
Mono-établissement	0.261*** (0.069)	0.21*** (0.069)
Part de Marché < 3%	0.104 (0.1)	0.302*** (0.083)
PDM de 3 à 24%	-0.156* (0.085)	-0.024 (0.071)
PDM de 25 à 49%	réf	réf
PDM 50% et plus	-0.173* (0.105)	0.036 (0.086)
International	0.103 (0.082)	0.168** (0.073)
Secteur d'activité (NAF 16)	non reporté	non reporté
Test de Fisher	7.305***	4.01***
R ²	0.101	0.067
R ² ajusté	0.087	0.05
Nombre d'observations	1589	1363

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Afin de s'assurer de la robustesse de ces résultats intéressants, nous avons entrepris une série de régressions en ajoutant comme contrôle les variables organisationnelles habituelles et le climat social.

Les tableaux suivants présentent les résultats obtenus. Dans l'ensemble, les tests de robustesse confirment l'association négative entre la présence syndicale et la rentabilité économique, mesurée par le ratio résultat brut d'exploitation/actif immobilisé. La confrontation de ce résultat avec les résultats non significatifs obtenus sur le ratio valeur ajoutée/actif immobilisé laisse penser que ce n'est pas le niveau de l'actif immobilisé qui permet d'expliquer la diminution de la rentabilité économique dans un contexte syndicalisé mais plutôt la différence entre la valeur ajoutée et le résultat brut d'exploitation.

Tableau 31. Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 1998 à diverses spécifications

Variable dépendante = RBE/Actif immobilisé en 1998					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	0.71*** (0.23)	0.27* (0.16)	-0.00 (0.00)	0.62*** (0.11)	0.72*** (0.23)
DS	-0.35** (0.14)	-0.14** (0.07)	-0.39*** (0.15)	-0.08 (0.07)	-0.30** (0.14)
Mono-établissements uniquement	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Contrôles :					
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	NON	NON
Climat social	NON	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	505	1 108	456	1 275	505
Test de Fisher	3.20***	5.29***	3.56***	5.55***	3.57***
R ²	0.133	0.144	0.218	0.100	0.152
R ² ajusté	0.091	0.117	0.157	0.082	0.109

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tableau 32. Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 2004 à diverses spécifications

Variable dépendante = RBE/actif immobilisé en 2004					
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	0.43 (0.28)	0.28* (0.17)	0.39 (0.37)	0.35*** (0.12)	0.55* (0.29)
DS	-0.07 (0.19)	-0.24*** (0.09)	0.14 (0.22)	-0.23*** (0.08)	-0.05 (0.19)
Mono-établissements uniquement	OUI	NON	OUI	NON	OUI
Contrôles :					
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	NON	NON
Climat social	NON	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	588	1 395	525	1 588	588
Test de Fisher	4.13***	5.96***	3.28***	7.39***	4.09***
R ²	0.144	0.133	0.185	0.106	0.149
R ² ajusté	0.109	0.111	0.129	0.092	0.112

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Compte tenu de la nature du ratio de rentabilité (EBE/actif immobilisé), on peut supposer que le pouvoir de négociation des syndicats leur permet de s'approprier une partie de la valeur ajoutée dégagée par l'entreprise. On peut faire l'hypothèse selon laquelle les syndicats ont une influence positive sur les salaires qui se traduit par une réduction de la rentabilité économique des entreprises. La nature des données ne nous permet toutefois pas d'aller plus loin dans l'analyse pour l'instant. Rappelons toutefois que les études existantes font état d'un effet syndical de l'ordre de 3 à 5 % sur le niveau des salaires (Coutrot, 1996).

Enfin, l'hypothèse d'un lien entre la présence d'un DS et la productivité du travail a été testée à l'aide des données en coupe 1998 et 2004. Les résultats sont présentés dans le tableau 33 suivant.

Tableau 33. Régression en coupe – Présence DS/ productivité du travail
Ln(VA/Effectif total)

Variable dépendante = Productivité du travail	2004	1998
Constante	3.67*** (0.06)	3.74*** (0.08)
Présence d'un délégué syndical	0.09** (0.04)	0.10** (0.04)
Taille > 50 salariés	-0.08** (0.04)	0.04 (0.04)
Entreprise cotée en bourse	0.02 (0.03)	0.11** (0.04)
Age < 5 ans	-0.16** (0.08)	-0.12** (0.06)
Activité en croissance	0.15*** (0.04)	-0.03 (0.04)
Mono-établissement	0.04 (0.03)	-0.10*** (0.04)
Part de Marché < 3%	-0.10** (0.05)	0.10* (0.06)
PDM de 3 à 24%	-0.09** (0.04)	0.09* (0.05)
PDM de 25 à 49%	Réf.	Réf.
PDM 50% et plus	0.02 (0.05)	0.09* (0.06)
International	0.23*** (0.04)	-0.11*** (0.04)
Secteur d'activité (NAF 16)	Non reporté	Non reporté
Nombre d'observations	1 596	1 084
Test de Fisher	11.42***	4.94***
R ²	0.149	0.101
R ² ajusté	0.136	0.080

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

On observe que la présence d'un DS est associée significativement et positivement à la productivité par tête et ce, en 1998 comme en 2004. Il semblerait donc que la présence syndicale aient plutôt un impact positif (même si celui-ci reste assez faible) sur la productivité par tête, toutes choses égales par ailleurs. Cependant, des tests de robustesse qui ne sont pas présentés ici indiquent que ces résultats ne sont pas toujours très stables : le coefficient devient, par exemple, non significatif lorsque l'on contrôle les pratiques organisationnelles. Ce résultat se vérifie de façon identique en 1998 et 2004. La présence de délégués syndicaux pouvant éventuellement être associée avec les pratiques organisationnelles dans les établissements, on peut penser que lorsque les variables organisationnelles sont retirées, une partie de l'effet de ces dernières sur la productivité se reflète au travers de la variable syndicale et augmente la significativité du coefficient obtenu. Cette explication est cependant incertaine et nécessite des investigations plus poussées.

L'implantation syndicale peut revêtir des formes différentes suivant le nombre et l'identité des organisations syndicales présentes dans l'entreprise. Il convient donc d'étudier plus finement l'effet des configurations syndicales sur la performance économique et financière des entreprises.

2. L'effet de la configuration syndicale

Les tableaux 34, 35 et 36 présentent les résultats de plusieurs régressions dans lesquelles l'indicatrice de présence d'un délégué syndical a été remplacée par un jeu d'indicatrices indiquant s'il y a présence ou non d'un DS de chacune des cinq grands syndicats représentatifs au niveau national (CGT, CFDT, CGC, CFTC, FO).

Le tableau 34 présente les résultats pour la rentabilité financière, mesurée par la rentabilité des capitaux propres nets.

Tableau 34. L'effet des différents syndicats sur la rentabilité financière

RKPN				
Variables explicatives	1998	1998	2004	2004
DS CGT	10.66*** (4.28)	13.16*** (4.67)	0.39 (2.90)	0.14 (3.10)
DS CFDT	2.29 (4.11)	2.43 (4.37)	4.18 (2.89)	2.50 (3.18)
DS CGC	-4.32 (5.09)	-2.45 (5.48)	-1.31 (3.57)	-0.03 (3.70)
DS CFTC	7.63 (6.09)	2.15 (6.28)	3.05 (3.69)	1.44 (3.84)
DS FO	10.31*** (4.41)	9.49** (4.70)	-1.17 (3.06)	-3.72 (3.31)
Contrôle :				
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	NON	OUI
R ²	0.112	0.158	0.109	0.158
R ² ajusté	0.079	0.107	0.082	0.119
N	751	662	956	855

Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

On remarque que la présence de la CGT et de FO est positivement et significativement associée à la rentabilité financière en 1998. Toutefois, ce résultat n'est pas significatif en 2004. Ce résultat surprenant est difficile à interpréter. Sur la base des résultats présentés dans le tableau 26, on peut faire l'hypothèse selon laquelle les établissements les plus rentables étant les mono-établissements et les plus petits (moins de 50 salariés), les délégués syndicaux ayant la propension la plus forte à être présents dans ce type d'établissements sont la CGT et FO. Néanmoins, des investigations plus approfondies sont nécessaires afin d'interpréter ces résultats.

Le tableau 35 présente les mêmes analyses menées sur la rentabilité économique, mesurée par le ratio RBE/actif immobilisé. On observe des résultats peu robustes aux diverses spécifications. La présence de la CGT et de la CFDT semble associée négativement à la rentabilité économique dans le seul cas où l'on ajoute comme contrôle les variables organisationnelles. Par ailleurs, la CGC semble

liée négativement à la rentabilité économique en 2004. L'ensemble de ces résultats est peu convaincant et difficilement interprétable. On peut toutefois penser que l'effet négatif observé pour la variable CGC est une fausse corrélation induite par l'intensité capitaliste. En effet, le taux d'encadrement des entreprises est souvent corrélé négativement avec l'intensité capitaliste.

Tableau 35. L'effet des différents syndicats sur la rentabilité économique

RENTECO2				
Variables explicatives	1998	1998	2004	2004
DS CGT	0.06 (0.05)	0.10* (0.06)	-0.14** (0.07)	-0.14** (0.08)
DS CFDT	-0.18*** (0.05)	-0.22*** (0.06)	-0.05 (0.07)	0.00 (0.08)
DS CGC	-0.11* (0.06)	-0.09 (0.07)	-0.29*** (0.08)	-0.30*** (0.09)
DS CFCT	0.15* (0.07)	0.15** (0.08)	-0.07 (0.09)	-0.10 (0.10)
DS FO	-0.03 (0.05)	-0.07 (0.06)	0.10 (0.07)	0.15* (0.08)
Contrôle :				
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	NON	OUI
R ²	0.107	0.139	0.086	0.128
R ² ajusté	0.074	0.089	0.061	0.091
N	785	691	1 038	930

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Enfin, le tableau 36 présente les résultats des régressions sur la productivité du travail. Là encore, les résultats sont souvent peu robustes et souvent contradictoires. On peut noter cependant le lien positif entre la présence de délégués CGC et la productivité du travail.

L'effet positif de la présence d'un DS CGC pourrait être uniquement dû au fait que la CGC représente les cadres. Nous soupçonnons la présence de la CGC d'être endogène à la productivité par tête. En effet, nous n'avons pas pu contrôler la composition de la main d'œuvre, on peut donc penser que le coefficient trouvé pour la CGC retranscrit le fait que les cadres sont plus productifs que les autres catégories de salariés.

Tableau 36. L'effet des différents syndicats sur la productivité du travail (par tête)

	2004	2004	1998	1998
Variabes explicatives				
DS CGT	0.06 (0.04)	0.05 (0.04)	0.00 (0.05)	0.13*** (0.04)
DS CFDT	0.01 (0.05)	-0.07* (0.04)	-0.02 (0.05)	0.08** (0.04)
DS CGC	0.09 (0.06)	0.15*** (0.05)	0.23*** (0.06)	0.00 (0.05)
DS CFTC	0.10* (0.06)	-0.01 (0.05)	-0.12 (0.08)	-0.14** (0.07)
DS FO	-0.03 (0.05)	0.01 (0.04)	-0.06 (0.05)	0.07 (0.05)
Contrôle :				
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	NON	OUI
R ²	0.232	0,232	0.235	0.305
R ² ajusté	0.211	0.202	0.203	0.256
N	1 049	748	695	609

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Pour caractériser l'implantation syndicale dans les établissements, nous avons également eu recours à d'autres indicateurs permettant d'évaluer, d'une part, l'intensité syndicale, qui correspond au nombre de délégués syndicaux par salariés dans l'établissement, et d'autre part, la composition syndicale qui correspond à la proportion de DS de chaque syndicat. Les analyses qui suivent examinent l'impact de ces deux nouveaux indicateurs sur la rentabilité financière (rentabilité des capitaux propres nets) et la productivité des salariés. L'effet de la composition syndicale sur la performance économique et financière est particulièrement intéressant car il informe directement sur le pouvoir de négociation des syndicats dans chaque configuration. Ainsi, on peut se poser plusieurs questions. L'émiettement syndical a-t-il une répercussion sur la performance des entreprises ? Des ententes particulières entre certains syndicats influencent-elles les niveaux de performance ? Les résultats qui suivent tentent de répondre à ces questions.

2.1. L'effet de l'intensité syndicale

Nous avons introduit comme explicative dans nos régressions une variable indiquant le nombre de syndicats présents dans l'établissement pour 100 salariés. Le tableau 37 présente le coefficient obtenu devant cette variable. Comme la présence syndicale joue un rôle particulier, nous avons considéré uniquement les établissements disposant d'une représentation syndicale et ajouté l'indicatrice de présence de DS comme variable de contrôle. On observe que le nombre de DS pour 100 salariés réduit significativement la rentabilité financière en 1998. En revanche, le lien entre les deux variables n'est pas significatif en 2004. En conclusion, l'intensité syndicale a un effet négatif

significatif sur le niveau de rentabilité financière en 1998 tandis que cet effet s'avère non significatif en 2004. Ces résultats sont conformes avec ceux présentés précédemment.

Tableau 37. L'effet de l'intensité syndicale sur la rentabilité financière

RKPN						
Variables explicatives	1998	1998	1998	2004	2004	2004
Nombre de DS pour 100 salariés	-0.10*** (0.02)	-0.09*** (0.02)	-0.07*** (0.01)	-0.45 (0.50)	-0.59 (0.65)	0.57 (0.97)
Présence d'un DS		-4.70 (3.33)		-	1.10 (3.39)	-
Contrôle :						
Présence d'un DS	NON	OUI	NON	NON	OUI	NON
Etablissements où il y a un DS uniquement	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
R ²	0.123	0.129	0.147	0.128	0.128	0.206
N	1 207	1 207	708	1 258	1 258	869

Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement. Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

En ce qui concerne la rentabilité économique (tableau 38), les établissements au sein desquels coexistent un certain nombre de délégués syndicaux ne sont pas statistiquement différents des autres établissements. Il semble que ce soit davantage la présence ou non de syndicats qui différencie les établissements de plus de 20 salariés en termes de rentabilité économique. Autrement dit, l'intensité syndicale a peu de lien avec le niveau de rentabilité économique des entreprises.

Tableau 38. L'effet de l'intensité syndicale sur la rentabilité économique

RENTECO2						
Variables explicatives	1998	1998	1998	2004	2004	2004
Nombre de DS pour 100 salariés	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.00 (0.01)	-0.05*** (0.01)	-0.02 (0.02)	-0.01 (0.02)
Présence d'un DS		-0.12* (0.06)		-	-0.23** (0.10)	
Contrôle :						
Présence d'un DS	NON	OUI	NON	NON	OUI	NON
Etablissements où il y a un DS uniquement	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
R ²	0.089	0.091	0.062	0.093	0.096	0.068
N	1 263	1 263	1 021	1 563	1 563	1 021

Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement. Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Le tableau 39 présente les résultats obtenus avec la productivité du travail. On remarque que l'intensité syndicale a peu de lien avec la productivité du travail. Là aussi, la différence la plus significative en termes de productivité du travail résulte de la distinction entre les établissements syndiqués et non syndiqués.

Tableau 39. L'effet de l'intensité syndicale sur la productivité par salarié

Ln (VA/effectifs)						
Variables explicatives	1998	1998	1998	2004	2004	2004
Nombre de DS pour 100 salariés	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	-0.00 (0.00)	0.02** (0.01)	0.01 (0.00)	0.01 (0.01)
Présence d'un DS		0.12*** (0.04)			0.05 (0.05)	
Contrôle :						
Présence d'un DS	NON	OUI	NON	NON	OUI	NON
Etablissements où il y a un DS uniquement	NON	NON	OUI	NON	NON	OUI
R ²	0.101	0.108	0.219	0.146	0.147	0.227
N	1 075	1 075	686	1 571	1 571	1 024

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Dès lors, si l'intensité syndicale a peu d'influence sur les indicateurs de rentabilité et de productivité, l'objet des paragraphes suivants est d'examiner plus spécifiquement l'effet de la composition syndicale, à commencer par l'effet de l'émiettement syndical puis, ensuite, l'effet des ententes syndicales.

2.2. L'effet du nombre de syndicats

Il est difficile de prévoir l'effet de l'émiettement syndical sur la rentabilité des entreprises. D'une part, l'employeur peut utiliser la division syndicale pour s'appuyer sur des syndicats moins contestataires lors des négociations collectives. D'autre part, les discussions entre les organisations syndicales et l'employeur suscitent des débats qui peuvent parfois avoir des répercussions favorables sur les conditions d'emploi. Cependant, l'employeur est souvent obligé de tenir compte des forces en présence et notamment des syndicats très implantés. Ceci est d'autant plus vrai aujourd'hui avec le principe de l'accord majoritaire. Il se peut toutefois que les syndicats se fassent concurrence pour obtenir une majorité aux élections professionnelles et qu'ils essaient de s'attirer le soutien des salariés en obtenant par exemple des gains de salaire plus importants. Des études ont ainsi montré que la légitimité des syndicats dépendait étroitement de l'instrumentalité syndicale perçue par les salariés (Laroche et Schmidt, 2004). Par ailleurs, du fait des profondes divergences idéologiques entre les différents syndicats, l'hypothèse d'une concurrence entre les organisations syndicales est souvent vérifiée. La question est de savoir si cette division syndicale a une répercussion sur la performance économique et financière des entreprises.

Afin de répondre à cette question, nous avons construit une variable permettant d'examiner l'effet de l'émiettement syndical. Pour raisonner à intensité syndicale fixée, la variable à considérer

est le nombre de syndicats (représentés par un ou plusieurs DS) dans l'établissement divisé par le nombre total de DS dans l'établissement. En régressant le niveau de rentabilité économique sur cette variable avec les contrôles habituels, on obtient plusieurs coefficients de régression significatifs au seuil de 10 % (cf. tableau 40).

Tableau 40. L'effet du pluralisme syndical sur la rentabilité économique

RENTECO2	1998	1998	2004	2004
Variables explicatives	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Nombre de syndicats différents dans l'établissement		-0.04* (0.02)		-0.09*** (0.03)
Plus de deux sections syndicales	-0.08 (0.09)		-0.24** (0.09)	
R ²	0.080	0.080	0.093	0.076
N	1 275	785	1 588	1 038

Erreur-type entre parenthèses.

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Il apparaît que l'émiettement syndical affecte le niveau de rentabilité économique en 1998 et en 2004. Plus que le nombre total de DS dans l'établissement, c'est avant tout le nombre de syndicats différents dans l'établissement qui est lié à un niveau de rentabilité plus faible. L'hypothèse selon laquelle la division syndicale affecte la performance des entreprises est semble-t-il validée par ces données. Dans le prolongement de cette analyse de l'effet de l'émiettement syndical sur la performance, il est intéressant d'examiner la question des différentes ententes entre syndicats.

2.3. Les ententes entre syndicats

Certaines configurations syndicales semblent particulièrement intéressantes à examiner. D'abord, celle des deux grandes organisations syndicales, la CGT et la CFDT, qui sont issues des deux courants idéologiques fondateurs du syndicalisme français : le syndicalisme révolutionnaire pour la CGT et le catholicisme social pour la CFDT. Ensuite, il s'agit d'étudier deux à deux les ententes entre syndicat ayant fait scission par le passé : la CGT et FO d'une part, et la CFTC et la CFDT d'autre part. On peut se demander par exemple si la connivence de départ entre la CGT et FO est tout de même porteuse d'un lien particulier entre ces deux syndicats ou bien si au contraire leur scission correspond encore aujourd'hui à une réalité bien ancrée.

D'un point de vue empirique, il est difficile de parvenir à isoler l'effet propre de la présence conjointe de deux syndicats. Pour étudier les différentes configurations, on a construit quatre catégories d'établissements : (1) ceux au sein desquels la CGT est présente mais pas la CFDT, (2) ceux au sein desquels la CFDT est présente mais pas la CGT, (3) ceux au sein desquels CGT et CFDT

sont présents et enfin (4) ceux au sein desquels aucun des deux syndicats n'est présent. Pour éviter le biais lié à l'intensité syndicale, nous avons par ailleurs ajouté comme variable de contrôle aux variables habituelles le nombre de DS pour 100 salariés. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 41.

L'analyse des résultats fait ressortir une association négative entre la présence conjointe de la CGT et de la CFDT et la rentabilité économique de l'entreprise. Cependant, une fois incorporées comme contrôles les variables de présence de la CGT (avec ou sans CFDT) et de la CFDT (avec ou sans CGT), le coefficient de la variable de présence conjointe de la CGT et de la CFDT n'est plus significatif. Il semble que ce soit davantage la présence de la CGT qui affecte la rentabilité économique.

Tableau 41. Entente entre la CGT et la CFDT en 2004

RENTECO2	2004
Configuration syndicale	
Variables explicatives	
CGT sans CFDT	-0.15 (0.10)
CFDT sans CGT	-0.07 (0.10)
CGT et CFDT	-0.26** (0.11)
Nb de DS pour 100 salariés	-0.00 (0.01)
R ²	0.069
N	1 013

Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Pour terminer, le tableau 42 donne les résultats d'une analyse globale des effets de la présence conjointe de la CGT, de la CFDT et de FO. Toutes les configurations de présence ou pas de ces trois syndicats sont détaillées. La CFTC et la CGC ont été écartées afin de ne pas multiplier les cas de figure possibles. De plus, en termes de représentativité, la CFTC et la CGC sont tout de même assez loin derrière les trois autres syndicats. Le tableau 42 présente les résultats des analyses menées sur la variable de rentabilité économique. Les établissements dans lesquels FO et la CGT sont présents ensemble sont manifestement plus rentables économiquement que les établissements dans lesquels il n'y a ni la CGT, ni la CFDT, ni la CGT-FO. En revanche, les établissements où sont présents en même temps la CFDT et la CGT semblent moins rentables que les établissements qui n'ont ni la CGT, ni la CFDT, ni FO.

Tableau 42. Effet détaillé des différentes configurations syndicales

	1998	1998	2004	2004
Variabes explicatives	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Aucun des trois	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
FO seul	-0.20** (0.10)	-0.28** (0.11)	0.34*** (0.13)	0.43*** (0.14)
CFDT seul	-0.13 (0.09)	-0.18* (0.09)	0.23** (0.10)	0.30** (0.12)
CGT seul	0.10 (0.09)	0.19* (0.10)	0.04 (0.11)	0.00 (0.12)
FO et CFDT sans CGT	-0.04 (0.14)	-0.04 (0.16)	0.11 (0.20)	0.01 (0.21)
FO et CGT sans CFDT	0.30* (0.17)	0.54** (0.19)	0.33** (0.14)	0.37** (0.15)
CFDT et CGT sans FO	-0.18* (0.10)	-0.19* (0.12)	0.06 (0.13)	0.10 (0.15)
FO, CFDT et CGT	0.00 (0.12)	0.03 (0.13)	-0.08 (0.13)	-0.02 (0.13)
Contrôle :				
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	NON	OUI
R ²	0.125	0.187	0.083	0.129
N	661	575	1 038	930

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Tous les tests de Fisher sont significatifs au seuil de 1%

Au terme de cette analyse du lien entre la composition syndicale et la rentabilité économique, il ressort que l'émiettement syndical semble affecter la rentabilité des entreprises. Toutefois, l'impact syndical semble dépendre essentiellement de l'identité des syndicats présents dans l'établissement. En particulier, les résultats obtenus montrent que la présence conjointe de la CFDT et de la CGT exercent une influence négative sur la rentabilité économique des entreprises alors que la seule présence de la CGT ou de la CFDT ne semblent pas affecter significativement la rentabilité des entreprises.

3. L'effet de la présence syndicale dans les établissements en situation de monopole

La théorie économique prédit un effet négatif des syndicats sur la rentabilité financière des entreprises en situation de monopole. En effet, les entreprises situées sur des marchés très concurrentiels ne peuvent répercuter la hausse des coûts salariaux induite par la présence syndicale sur le prix des produits. Ces entreprises ne peuvent pas se permettre d'augmenter le niveau des salaires sous peine de n'être plus compétitives et de disparaître. D'un point de vue théorique, les syndicats ne peuvent donc que tirer des rentes de la situation monopolistique de l'entreprise.

Pour tester empiriquement cette théorie, nous avons distingué deux sous-échantillons sur la base d'une variable de l'enquête REPONSE donnant la part de marché de l'entreprise. Nous avons considéré qu'une entreprise était en monopole lorsque la part de marché de l'établissement était supérieure à 25 %. Les régressions effectuées ont été réalisées en utilisant les contrôles habituels ainsi que plusieurs indicatrices de présence syndicale. Les résultats obtenus sont présentés dans le tableau 43. On observe que les syndicats semblent tirer profit d'être dans un établissement en situation de monopole. Les coefficients β des variables syndicales sont significatifs dans le seul cas où l'établissement est en situation concurrentielle favorable sur son marché (PDM > 25 %) que ce soit en 1998 et 2004.

Tableau 43. Présence d'un DS et rentabilité financière, selon la part de marché de l'établissement en 1998 et 2004

Variable dépendante = rentabilité des capitaux propres nets (RKPN)	PDM>25%		PDM<25%	
	2004	1998	2004	1998
Constante	9.92 (10.88)	22.85*** (8.59)	13.59** (6.42)	-3.04 (6.27)
Présence d'un délégué syndical	-12.40* (6.95)	-13.93*** (3.42)	-2.35 (4.56)	3.95 (3.93)
Contrôles	OUI	OUI	OUI	OUI
Secteur d'activité (NAF 16)	Non reporté	Non reporté	Non reporté	Non reporté
Nombre d'observations	642	514	865	704
Test de Fisher	2.82***	3.85***	2.31***	5.24***
R ²	0.087	0.141	0.054	0.139

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

En définitive, les résultats valident l'hypothèse selon laquelle les syndicats s'accaparent une rente liée à la situation monopolistique de l'entreprise. Ces résultats laissent également penser que les syndicats français disposent d'un certain pouvoir de négociation qui leur permet d'obtenir des gains salariaux dans les entreprises qui disposent d'avantages concurrentiels sur leur marché. Ce résultat est conforme à ceux obtenus par la plupart des études américaines qui ont montré que la rente syndicale était d'autant plus importante que l'entreprise était en situation de monopole sur son marché.

*

* *

En conclusion de ces premiers résultats, il semble bien y avoir un lien entre la présence syndicale dans les établissements et le niveau de performance de l'entreprise. La rentabilité financière des établissements syndiqués est, semble-t-il, moins élevée que celle des établissements non syndiqués, notamment en 1998. Cette différence est encore plus marquée lorsque l'établissement dispose d'une part de marché supérieure à 25 %. Ce premier constat semble valider l'hypothèse selon laquelle l'impact des syndicats sur la performance financière est plus marqué pour les entreprises soumises à une faible concurrence. On peut toutefois se demander si ces résultats reflètent le véritable effet causal du syndicalisme sur le niveau de rentabilité financière. L'inconvénient d'une régression en coupe par rapport à une régression en panel est souvent de ne pas pouvoir tester des effets retardés.

Par ailleurs, les établissements syndiqués affichent un niveau de rentabilité économique plus faible que les autres établissements. La question qui se pose ici est de savoir si cette différence résulte d'un niveau plus faible de résultat brut économique ou d'un niveau plus élevé d'actif immobilisé ou des deux à la fois.

Enfin, la productivité des salariés est meilleure dans les établissements syndiqués, pouvant résulter soit d'un effet de substitution capital/travail ou soit d'un niveau de valeur ajoutée plus important ou des deux à la fois.

Section 3. Les résultats des analyses sur l'échantillon de panel 1998-2004

Après avoir examiné la relation entre la présence syndicale et la performance économique et financière à partir des données en coupe en 1998 et 2004, nous proposons une analyse longitudinale à partir de l'échantillon de panel 1998-2004. Si les échantillons en coupe s'appuyaient sur un peu plus de 2 900 observations, le panel est, quant lui, constitué de 962 établissements qui ont été interrogés à la fois en 1998 et en 2004 (cf. section 2, page 64). Après appariement avec les données financières, nous disposons finalement d'un échantillon de 839 établissements dont 341 mono-établissements (soit 40,6 %). L'intérêt majeur de ce type de données est de pouvoir suivre l'évolution de la syndicalisation et de la performance entre 1998 et 2004. Dans un premier temps, les résultats de l'analyse du lien syndicat/rentabilité financière seront présentés puis, dans un second temps, nous exposerons les résultats du lien entre présence syndicale et rentabilité économique. Enfin, les résultats des régressions sur la relation syndicat/productivité seront discutés.

1. Le lien syndicat/rentabilité financière : des évolutions contrastées selon la taille de l'établissement

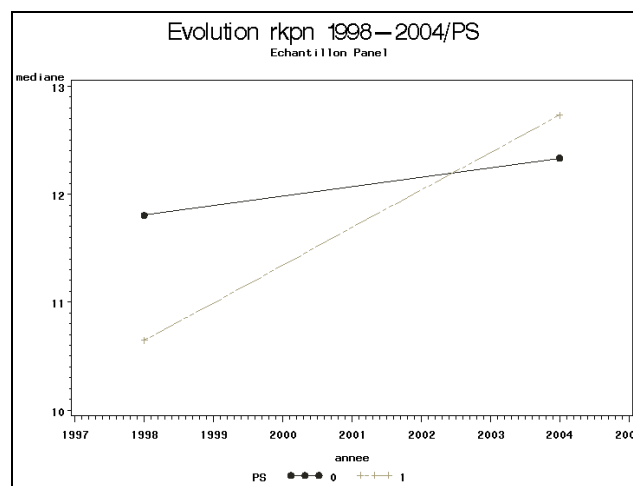
La question du lien syndicat/rentabilité financière est au cœur de cette recherche. Il s'agit ici de confirmer ou d'infirmer l'hypothèse d'une relation négative entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises. Les premiers résultats issus des analyses en coupe laissent supposer une association négative entre les deux variables. Cependant, ce résultat ne semble pas stable dans le temps. Les analyses qui suivent vont tenter de répondre à la question du lien entre la présence syndicale et la rentabilité financière en examinant l'évolution de la rentabilité financière à l'aune de la présence syndicale.

1.1. L'évolution simultanée de l'implantation syndicale et de la rentabilité financière des entreprises entre 1998 et 2004

La figure 21 montre l'évolution de la rentabilité des capitaux propres nets (RKPN) en distinguant, d'une part, les établissements syndiqués (droite claire) et d'autre part, les établissements non syndiqués (droite foncée). On observe que, sur l'ensemble de l'échantillon de panel, la rentabilité financière des entreprises syndiquées a progressé plus vite que celle des établissements non syndiqués entre 1998 et 2004, laissant supposer une influence positive de la présence syndicale sur la croissance

de la rentabilité financière qui n'est pas contradictoire avec les résultats obtenus précédemment sur les données en coupe. En effet, on remarque sur la figure 21 que le niveau de rentabilité financière des établissements syndiqués en 1998 est manifestement inférieur à celui des établissements non syndiqués (mais de manière non significative⁵⁴). En revanche, la rentabilité des établissements syndiqués en 2004 est légèrement supérieure à celle des établissements non syndiqués, laissant apparaître une différence peu significative⁵⁵. Ces deux constats sont en adéquation avec les résultats présentés précédemment.

Figure 21. Evolution de la rentabilité financière selon la présence syndicale



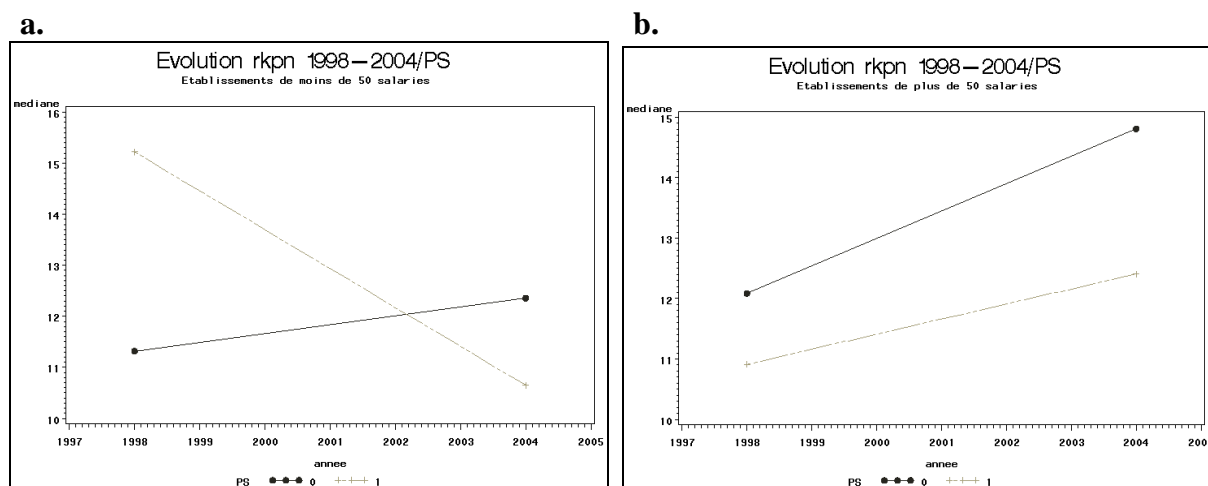
Source : Diane et Enquêtes Réponse 1998-2004 appariées. Echantillon en panel

Cependant, ces résultats doivent être interprétés avec précautions. Il est, en effet, nécessaire de s'interroger sur la présence ou non d'autres facteurs influents. Il est, par exemple, fort probable que la taille de l'établissement explique cet écart entre les établissements syndiqués et non syndiqués. Les établissements de petites tailles – plus souvent dépourvus de représentation syndicale – peuvent afficher une croissance de leur rentabilité financière en moyenne plus faible que celle des grandes entreprises entre 1998 et 2004. Dans ces conditions, ce n'est pas la présence syndicale en soi qui influence la rentabilité mais simplement la taille de l'établissement. Afin d'affiner l'analyse, une série de représentations graphiques présente l'évolution de la rentabilité financière en distinguant à la fois la taille de l'établissement et la présence syndicale. La figure 21a représente l'évolution de la rentabilité des établissements de moins de 50 salariés tandis que la figure 21b représente l'évolution de la rentabilité financière des établissements de plus de 50 salariés.

⁵⁴ 1998 - Median Two-Sample Test : Two-Sided Pr > |Z| = 0.5316

⁵⁵ 2004 - Median Two-Sample Test : Two-Sided Pr > |Z| = 0.3780

Figure 21a et b. Evolution de la rentabilité financière selon la présence syndicale et la taille des établissements entre 1998 et 2004



Source : Diane et Enquêtes Réponse 1998-2004 appariées. Echantillon en panel

On observe, comme supposé, que l'évolution de la rentabilité financière est très différente selon la taille des établissements. On constate, en premier lieu, que la présence syndicale affecte plus particulièrement la rentabilité des petits établissements (Figure 21a). En second lieu, on note que le niveau de rentabilité des établissements syndiqués de plus de cinquante salariés est inférieur à celui des autres établissements. Toutefois, l'évolution est assez comparable et la présence d'un délégué syndical ne semble pas avoir constitué un frein à la croissance de la rentabilité des capitaux propres nets dans les plus grandes entreprises. Globalement, la présence syndicale semble réduire la rentabilité financière des petites entreprises alors qu'elle ne semble pas avoir d'effet sur l'évolution de la rentabilité financière des plus grandes entreprises⁵⁶.

Quels que soient les résultats obtenus, ces derniers s'avèrent insuffisants pour évaluer l'effet de la présence syndicale sur la performance financière de l'entreprise. Les établissements de l'échantillon ont des caractéristiques différentes qui ne permettent pas de les comparer de manière aussi directe, sans avoir contrôlé au préalable un certain nombre de facteurs susceptibles d'influencer leurs performances, tels que les effectifs, l'ancienneté de l'établissement ou le niveau d'exposition à la concurrence.

Les analyses suivantes présentent les résultats obtenus à l'aide de cinq modèles de régression dont l'objectif est d'identifier les variables explicatives qui restituent le mieux possible la variabilité

⁵⁶ On ne distingue cependant pas de différences significatives en termes de médiane (Median Two-Sample Test : Two-Sided $Pr > |Z| > 0.05$)

de la rentabilité financière de l'entreprise⁵⁷. L'encadré 3 présente une synthèse des cinq modèles de régression utilisés.

Encadré 3. Les différents modèles de régression sur les échantillons en panel	
Modèle 1	$Performance_t = \alpha + \beta_1 \cdot IS_t + \beta_2 \cdot Taille + \beta_3 \cdot Bourse$ $+ \beta_4 \cdot partmarche + \beta_5 \cdot International + \beta_6 \cdot Monoetab$ $+ \beta_7 \cdot Secteur + \varepsilon$
Modèle 2	$Performance_t = \alpha + \beta_1 \cdot IS_{t-1} + \beta_2 \cdot Taille + \beta_3 \cdot Bourse$ $+ \beta_4 \cdot partmarche + \beta_5 \cdot International + \beta_6 \cdot Monoetab$ $+ \beta_7 \cdot Secteur + \varepsilon$
Modèle 3	$Performance_t = \alpha + \beta_1 \cdot Chgt_haut + \beta_2 \cdot Chgt_bas + \beta_3 \cdot Taille + \beta_4 \cdot Bourse$ $+ \beta_4 \cdot partmarche + \beta_5 \cdot International + \beta_6 \cdot Monoetab$ $+ \beta_7 \cdot Secteur + \varepsilon$
Modèle 4	$\Delta Performance_{t/t-1} = \alpha + \beta_1 \cdot Chgt_haut + \beta_2 \cdot Chgt_bas + \beta_3 \cdot Taille + \beta_4 \cdot Bourse$ $+ \beta_4 \cdot partmarche + \beta_5 \cdot International + \beta_6 \cdot Monoetab$ $+ \beta_7 \cdot Secteur + \varepsilon$
Modèle 5	$\Delta Performance_{t/t-1} = \alpha + \beta_1 \cdot IS_{t-1} + \beta_2 \cdot Taille + \beta_3 \cdot Bourse$ $+ \beta_4 \cdot partmarche + \beta_5 \cdot International + \beta_6 \cdot Monoetab$ $+ \beta_7 \cdot Secteur + \varepsilon$

Une première catégorie de modèles s'intéresse à l'explication du niveau de performance tandis qu'une seconde catégorie de modèles se préoccupe d'examiner la variation de la performance entre 1998 et 2004.

1.2. Les résultats des analyses de régression sur les échantillons de panel

Le tableau 44 présente les résultats des analyses de régression en coupe sur les données de panel. On peut remarquer que la présence d'un DS est liée négativement à la rentabilité financière en 1998 et de manière significative pour CAFKP. En revanche, cette relation n'est pas significative en 2004. Ces résultats sont globalement conformes à ceux mis en évidence précédemment par les régressions en coupe sur les bases REPONSE 1998 et 2004 et à l'analyse descriptive menée à partir des graphiques précédents.

⁵⁷ Ces cinq modèles ont été présentés dans la partie 2 de ce document.

Tableau 44. Régressions en coupe sur les données de panel – Modèle 1

Modèle 1	CAFKP		RKPN	
	2004	1998	2004	1998
Constante	6.767 (9.553)	24.098* (12.474)	4.988 (11.57)	19.399 (13.872)
Présence délégué syndical	7.552 (5.838)	-22.898*** (7.73)	10.643 (7.158)	-9.937 (8.02)
Taille > 50	10.489** (5.257)	16.273** (6.851)	-7.361 (6.415)	7.614 (6.882)
Entreprise cotée en bourse	-3.552 (5.039)	5.71 (6.416)	9.234 (6.56)	6.128 (6.289)
Activité en croissance	17.899*** (6.454)	18.513* (9.684)	25.912*** (7.933)	14.245 (10.645)
Mono-établissement	2.742 (5.345)	-5.215 (6.725)	5.142 (6.513)	8.394 (6.581)
Part de marché < 3%	-13.009 (7.945)	4.196 (10.574)	6.686 (9.619)	-13.826 (10.577)
PDM de 3 à 24%	-9.974 (6.487)	-12.505 (9.069)	-6.342 (7.794)	-16.092* (9.067)
PDM de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf
PDM 50% et plus	-9.413 (7.689)	3.972 (9.724)	-1.022 (9.38)	-12.731 (9.842)
Marché International	0.865 (6.574)	-16.384** (7.42)	2.417 (8.014)	0.308 (7.086)
Secteur d'activité (NAF 16)	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Observations	408	309	396	309
Test de Fisher	2.388***	2.184***	2.636***	0.936***
R ²	0.125	0.155	0.140	0.071
R ² ajusté	0.073	0.084	0.087	-0.005

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Après avoir examiné les résultats des estimations en coupe sur 1998 et 2004 à partir de l'échantillon de panel, nous proposons un second type de modèle qui retient la performance financière en 2004 comme variable dépendante mais qui incorpore la présence syndicale en t-1, c'est-à-dire en 1998 (modèle 2). Il s'agit ici d'étudier l'effet retardé de la présence syndicale. Dans le prolongement, nous proposons aussi un troisième modèle qui incorpore une variable explicative qui permet de distinguer les établissements qui voient apparaître un délégué syndical (changement haut) de ceux qui voient disparaître un DS (changement bas) et de ceux qui ne voient pas de changement sur ce plan (modèle 3).

Les tableaux ci-dessous reprennent les principaux résultats obtenus. Les résultats détaillés sont présentés en annexes. La lecture de ces différents tableaux suscite plusieurs remarques quant à l'effet syndical sur la rentabilité financière. D'abord, la présence syndicale en 1998 semble avoir un effet positif sur la rentabilité financière en 2004 (cf. modèle 2, tableau 40a). Autrement dit, les établissements syndiqués en 1998 affichent des rentabilités financières en 2004 plus élevées que les établissements non syndiqués en 1998. La figure 21 est l'illustration parfaite de ce type de relation. En

définitive, il semble que la rentabilité financière des établissements syndiqués en 1998 a globalement progressé plus vite que celle des établissements non syndiqués sur la période considérée (à l'exception des petits établissements). Une analyse de l'impact de l'apparition ou de la disparition de délégués syndicaux sur la rentabilité financière durant cette période permet d'affiner l'analyse (modèle 3). Le coefficient de régression de la modalité correspondant à la disparition de DS dans l'établissement est particulièrement significatif (tableau 40b). Le recul de la présence syndicale dans certains établissements a manifestement favorisé l'amélioration de la rentabilité financière entre 1998 et 2004.

**Tableau 45. Régressions sur les données de panel –
Présence syndicale en 1998 et rentabilité financière en 2004**

a.			b.		
Modèle 2	RKPNP04	CAFKP04	Modèle 3	RKPNP04	CAFKP04
PS98	16.947* (9.059)	12.884* (7.079)	chgt_haut	14.622 (11.025)	-13.644 (8.556)
			Chgt_stable	réf	réf
			chgt_bas	44.653** (19.429)	-22.309 (15.261)
Contrôles	OUI	OUI	Contrôles	OUI	OUI
Observations	309	302	Observations	309	302
Test de Fisher	2.14***	2.755***	Test de Fisher	2.181***	2.673***
R ²	0.15	0.182	R ²	0.159	0.184
R ² ajusté	0.08	0.116	R ² ajusté	0.086	0.115

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Enfin, deux autres modèles de régression ont permis de tester l'impact de la présence syndicale non plus sur le niveau de rentabilité financière mais sur l'évolution de la rentabilité financière. Le modèle 4 retient l'évolution ($Y_{2004}-Y_{1998}$) de la rentabilité financière entre 1998 et 2004 comme variable à expliquer et incorpore la présence syndicale en 1998. Le modèle 5 retient la même variable à expliquer mais incorpore, quant à lui, l'évolution de la représentation syndicale dans l'établissement (apparition/disparition/stabilité de la représentation syndicale).

Les tableaux 46a et b présentent les résultats des estimations dont la variable à expliquer est la variation de la rentabilité financière entre 1998 et 2004. On observe d'abord que l'évolution de la situation syndicale n'a pas d'effets significatifs sur l'évolution (positive ou négative) de la rentabilité financière. Ensuite, il semble que les établissements syndiqués en 1998 ont connu une progression plus forte de leur rentabilité financière entre 1998 et 2004, mesurée par le ratio caf /capitaux propres (CAFKP).

**Tableau 46. Régressions sur les données de panel –
Présence syndicale en 1998 et évolution de la rentabilité financière entre 1998 et 2004**

a.			b.		
Modèle 4	ΔRKPNP	ΔCAFKP	Modèle 5	ΔRKPNP	ΔCAFKP
chgt_haut	32.585 (49.231)	-7.122 (11.756)	PS98	44.137 (41.844)	33.78*** (9.391)
Chgt_stable	réf	réf			
chgt_bas	49.774 (93.011)	29.316 (20.718)			
Contrôles	OUI	OUI	Contrôles	OUI	OUI
Nbre observations	302	309	Nbre observations	302	309
Test de Fisher	0.975***	1.301***	Test de Fisher	1.044***	1.858***
R ²	0.083	0.103	R ²	0.085	0.135
R ² ajusté	-0.002	0.024	R ² ajusté	0.004	0.062

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

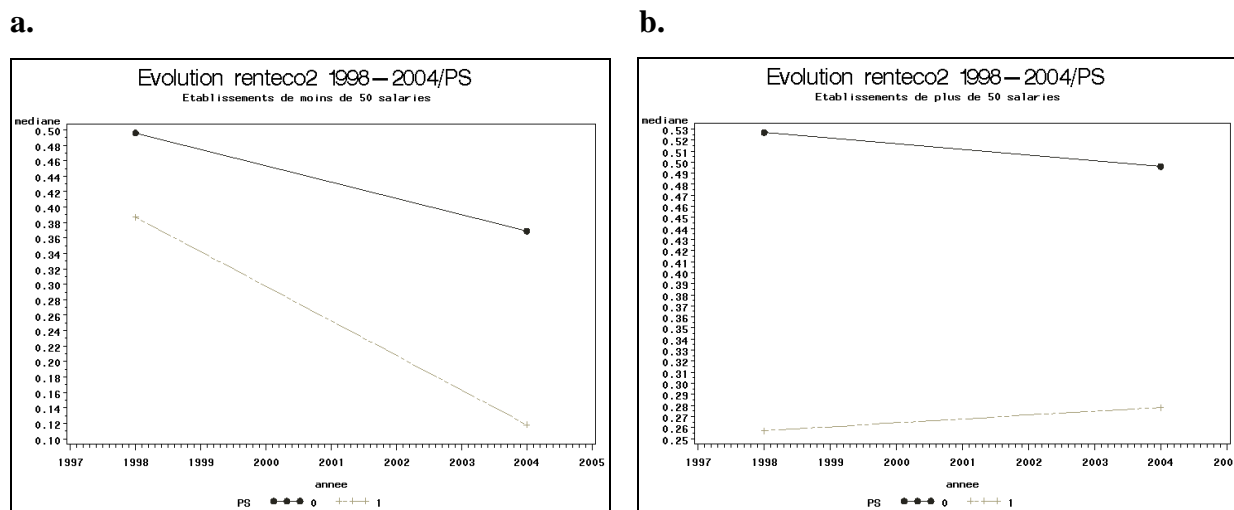
En conclusion, il semble que les établissements syndiqués en 1998 affichaient une rentabilité financière plus faible que celles des autres établissements. Toutefois, cette syndicalisation n'a pas empêché ces établissements d'améliorer leur rentabilité financière entre 1998 et 2004. Au contraire, les établissements syndiqués en 1998 ont d'ailleurs progressé plus vite que les établissements non syndiqués sur la période considérée et affichent en 2004 des rentabilités supérieures, en moyenne, aux autres établissements. Il faut admettre que le recul de la représentation syndicale dans certains établissements syndiqués en 1998 explique en partie le niveau de rentabilité des entreprises syndiquées en 2004. Ce dernier constat semble valider l'hypothèse d'un lien négatif entre la présence syndicale et la rentabilité financière dans le contexte français et confirme les résultats des analyses en coupe. Cependant la taille de l'échantillon utilisé ci-dessus rend les résultats difficilement généralisables.

Après avoir étudié le lien syndicat /rentabilité financière, il s'agit ensuite d'examiner la relation syndicat/rentabilité économique. La mesure de la rentabilité économique retenue ici est celle du ratio RBE/actif immobilisé afin d'examiner plus particulièrement l'effet syndical sur la redistribution de la valeur ajoutée de l'entreprise. Les estimations qui retiennent le ratio VA/actif immobilisé (renteco1) sont présentées en annexes.

2. Le lien syndicat/rentabilité économique : des résultats significatifs en coupe

Les figures 22a et 22b présentent les niveaux et les évolutions de la rentabilité économique selon la présence syndicale et la taille des établissements entre 1998 et 2004. La rentabilité économique, mesurée par le ratio RBE/actif immobilisé, est-elle plus faible dans les établissements syndiqués et ce quelle que soit la taille de l'établissement⁵⁸. Ce constat suscite un premier commentaire. En effet, compte tenu du mode de calcul du ratio de rentabilité économique, on peut faire deux hypothèses quant à l'effet syndical sur la rentabilité économique.

Figure 22a et 22b. Evolution de la rentabilité économique selon la présence syndicale et la taille des établissements entre 1998 et 2004



Source : Diane et Enquêtes Réponse 1998-2004 appariées. Echantillon en panel

On peut émettre une première hypothèse selon laquelle la présence syndicale incite les actionnaires à investir davantage dans le capital (effet de substitution capital/travail). Dans ce cas, le niveau de rentabilité économique plus faible observé dans les établissements syndiqués s'explique par un niveau d'actif immobilisé (terrains, bâtiments, machines, marques, brevets, etc.) plus élevé dans ces établissements.

On peut également proposer une seconde hypothèse selon laquelle la présence syndicale, améliorant le niveau des salaires, va réduire le résultat brut d'exploitation. Selon cette seconde hypothèse, le niveau de rentabilité économique plus faible observé dans les établissements syndiqués s'explique par un résultat brut d'exploitation moins élevé dans ces établissements. Cette diminution du RBE résulte du pouvoir de négociation des syndicats sur les salaires. En soutenant l'augmentation des

⁵⁸ Cependant les résultats sont significativement différents en termes de médiane pour l'échantillon des établissements de plus de 50 salariés, en 1998 comme en 2004 (Median Two-Sample Test : Two-Sided $Pr > |Z| < 0.05$)

salaires, les syndicats favorisent la redistribution de la valeur ajoutée entre le capital et le travail. Cela étant, il n'est donc pas surprenant de constater que les établissements syndiqués soient également aussi ceux qui affichent une rentabilité économique plus faible.

Tableau 47. Régressions en coupe sur les données de panel – Modèle 1

Modèle 1	RENTECO1		RENTECO2	
	2004	1998	2004	1998
Constante	-0.891 (2.72)	4.508** (1.833)	-0.034 (0.246)	0.332 (0.417)
PS	0.943 (1.696)	-1.186 (1.136)	-0.072 (0.155)	-0.429* (0.258)
Taille > 50	0.724 (1.514)	1.617 (1.007)	0.073 (0.137)	0.555** (0.229)
Bourse	-0.378 (1.465)	0.533 (0.943)	0.105 (0.132)	0.303 (0.215)
Activité Croissante	1.528 (1.859)	-0.475 (1.423)	0.443*** (0.168)	0.509 (0.324)
Mono-établissement	1.287 (1.543)	1.952** (0.988)	0.25* (0.14)	0.26 (0.225)
Part Marché < 3%	1.6 (2.299)	-2.045 (1.554)	0.002 (0.206)	-0.662* (0.354)
P.M de 3 à 24%	3.136* (1.866)	-1.544 (1.333)	0.085 (0.168)	-0.371 (0.303)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	0.817 (2.218)	-1.434 (1.429)	-0.055 (0.199)	-0.125 (0.325)
International	0.542 (1.916)	0.524 (1.091)	0.062 (0.172)	-0.029 (0.248)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Nbre d'observations	408	309	408	309
Test de Fisher	0.703***	1.169***	1.678***	1.593***
R ²	0.04	0.09	0.091	0.118
R ² ajusté	-0.017	0.013	0.037	0.044

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

Le tableau 47 présente les résultats des estimations sur l'échantillon de panel. Les résultats obtenus sont conformes à ceux observés sur les données des échantillons en coupe pour 1998 et 2004 (cf. annexes). On observe un lien significatif entre la présence syndicale et la rentabilité économique dans le seul cas où la rentabilité est mesurée par le ratio RBE/actif immobilisé (RENTECO2). Le ratio VA/actif immobilisé n'est pas lié à la présence syndicale. Ces résultats laissent penser que l'hypothèse d'une redistribution de la valeur ajoutée par le biais de la négociation salariale est tout à fait possible.

Quand on considère tous les modèles, on constate que les résultats sont globalement peu significatifs. Comme l'illustrent les figures 22 a et b, la rentabilité économique est en moyenne plus faible dans les établissements syndiqués. Par ailleurs, l'évolution de la rentabilité économique des

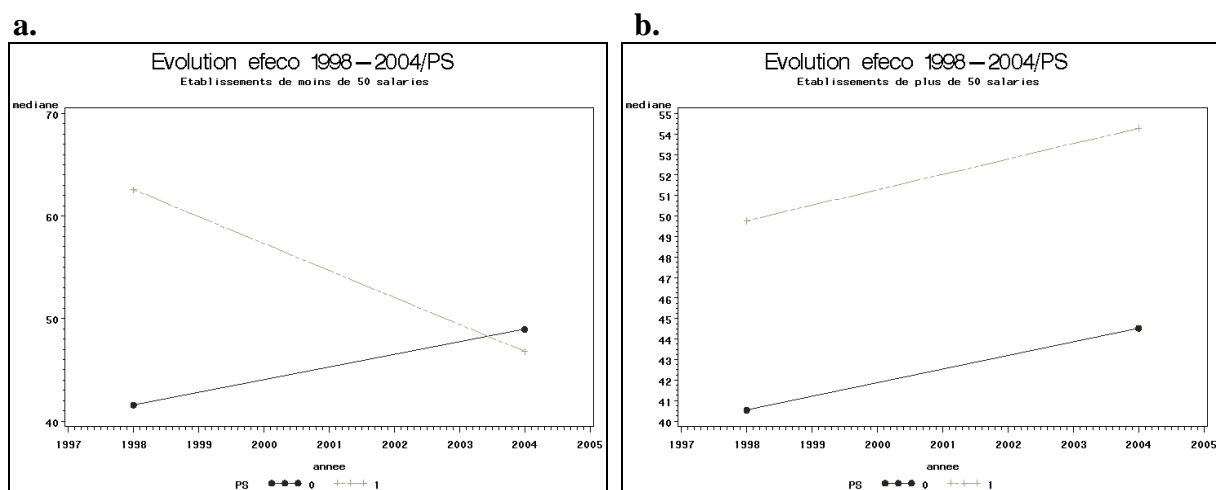
établissements syndiqués a suivi l'évolution de la rentabilité économique des autres établissements. Dès lors, le seul résultat significatif observé est celui de l'effet de l'apparition d'un syndicat entre 1998 et 2004 sur l'évolution de la rentabilité économique mesurée par le ratio EBE/actif immobilisé. Il semble que cette nouvelle présence syndicale affecte négativement l'évolution de la rentabilité économique.

3. Le lien syndicat / productivité du travail : un lien étroit confirmé

Enfin, l'analyse de l'évolution de la productivité par tête entre 1998 et 2004 fait apparaître un écart significatif entre les établissements de moins et de plus de 50 salariés. La productivité du travail a fortement chuté dans les petits établissements syndiqués alors qu'elle avait plutôt tendance à augmenter dans les établissements non syndiqués. En 2004, il n'y a plus de différence significative entre les établissements syndiqués et les établissements non syndiqués⁵⁹. En ce qui concerne les grandes entreprises, on observe un niveau de productivité supérieur dans les établissements syndiqués et une progression de la productivité du travail entre 1998 et 2004.

La figure 23b met aussi en évidence le fait que les établissements syndiqués obtiennent des gains de productivité comparables à ceux des établissements non syndiqués. Ce constat est moins vrai pour les établissements de moins de 50 salariés.

Figure 23. Evolution de la productivité par tête entre 1998 et 2004



Source : Diane et Enquêtes Réponse 1998-2004 appariées. Echantillon en panel

⁵⁹ Contrairement aux test de médiane pour l'échantillon des établissements de plus de 50 salariés, en 1998 et 2004 et pour les petits établissement en 1998, le test de médiane n'est pas significatif pour les petits établissement en 2004 (Median Two-Sample Test : Two-Sided Pr > |Z| = 0.8565)

Le tableau 48 présente les résultats des régressions sur la productivité du travail. On remarque d'emblée le coefficient positif significatif devant la variable de présence syndicale. Ce lien significatif confirme celui obtenu précédemment sur les échantillons en coupe. En 1998 comme en 2004, la présence syndicale est associée positivement au niveau de productivité du travail.

Autrement dit, il semble que les établissements syndiqués présentent globalement un niveau de productivité supérieur aux établissements non syndiqués et ceci est constaté aussi en contrôlant par les variables organisationnelles. Cette situation peut être illustrée par la figure 23b même s'il s'agit uniquement des établissements de plus de 50 salariés⁶⁰. L'hypothèse selon laquelle la présence syndicale est associée positivement au niveau de productivité du travail est donc confirmée.

Tableau 48. Régressions en coupe sur les données de panel – Modèle 1

Modèle 1 Variable dépendante = productivité du travail	Ln (EFECO)	
	2004	1998
Constante	3.766*** (0.104)	3.612*** (0.17)
PS	0.216*** (0.064)	0.34*** (0.096)
Taille > 50	-0.14** (0.058)	-0.194** (0.088)
Bourse	-0.156*** (0.056)	0.031 (0.075)
Activité Croissante	0.193*** (0.071)	0.262* (0.134)
Mono-établissement	-0.243*** (0.059)	-0.265*** (0.082)
Part Marché < 3%	-0.112 (0.087)	-0.144 (0.134)
P.M de 3 à 24%	-0.037 (0.071)	-0.109 (0.112)
P.M de 25 à 49%	réf	réf
P.M 50% et plus	0.138 (0.085)	-0.007 (0.122)
International	0.205*** (0.072)	0.037 (0.089)
Secteur	non reporté	non reporté
Nombre d'observations	499	369
Test de Fisher	6.475***	7.673***
R ²	0.276	0.399
R ² ajusté	0.233	0.347

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

⁶⁰ On peut imaginer en effet qu'en incorporant toutes les variables de contrôle, on puisse obtenir une représentation graphique à n dimensions dont la représentation à deux dimensions serait assez similaire à celle de la figure 23b.

Les tableaux 49 et 50 présentent ensuite les résultats des estimations des autres modèles de régression.

**Tableau 49. Régressions sur les données de panel –
Présence syndicale en 1998 et productivité du travail en 2004**

a.		b.	
Modèle 2	EFECO04	Modèle 3	EFECO04
PS98	0.329*** (0.078)	chgt_haut	-0.055 (0.098)
		chgt_stable	réf
		chgt_bas	0.035 (0.175)
Contrôles	OUI	Contrôles	OUI
Nbre d'observations	369	Nbre d'observations	369
Test de Fisher	5.621***	Test de Fisher	4.389***
R ²	0.308	R ²	0.267
R ² ajusté	0.254	R ² ajusté	0.206

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement

On constate, en premier lieu, que la présence syndicale en 1998 a un impact positif sur le niveau de productivité en 2004. Les établissements syndiqués en 1998 ont globalement une meilleure productivité en 2004 que les établissements non syndiqués en 1998 (cf. figure 23b). Ceci étant dit, la productivité du travail a progressé au cours de cette période. Ensuite, on note que l'apparition ou la disparition de délégués syndicaux dans les établissements n'a pas d'effet significatif sur le niveau de productivité en 2004.

Par ailleurs, les résultats présentés dans les tableaux 50a et b indiquent que la présence syndicale en 1998 n'affecte pas les gains de productivité entre 1998 et 2004. De même, le fait de connaître une implantation syndicale ou un retrait syndical n'a pas d'influence sur les gains de productivité. En définitive, les établissements syndiqués sont généralement plus productifs que les autres établissements. Cependant, les différentes estimations réalisées ne permettent pas de déceler une quelconque influence syndicale sur les gains de productivité. Il est juste possible de dire que la présence syndicale en France ne semble pas affecter négativement les gains de productivité.

**Tableau 50. Régressions sur les données de panel –
Présence syndicale en 1998 et évolution de la productivité par tête entre 1998 et 2004**

a.		b.	
Modèle 4	ΔEFECO04	Modèle 5	ΔEFECO04
chgt_haut	-0.002 (0.051)	PS98	0.031 (0.042)
Chgt_stable	réf		
chgt_bas	0.112 (0.102)		
Contrôles	OUI	Contrôles	OUI
Nbre d'observations	369	Nbre d'observations	369
Test de Fisher	2.163***	Test de Fisher	2.233***
R ²	0.175	R ²	0.173
R ² ajusté	0.094	R ² ajusté	0.095

Erreur-type entre parenthèses,

***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement.

A l'issue de cette série d'estimations statistiques destinées à étudier le lien entre la présence syndicale et différents indicateurs de performance économique et financière de l'entreprise, il est important de rappeler qu'il faut être prudent dans l'interprétation de ces résultats, notamment parce que les analyses portent sur des échantillons parfois très limités.

Section 4. Les résultats des régressions logistiques

Après avoir examiné le lien entre l'implantation syndicale et la performance économique et financière des entreprises à partir des données appariées des enquêtes REPONSE et de la base de données financières DIANE, est proposée une analyse complémentaire de l'effet syndical, en s'appuyant sur la *rentabilité perçue* de l'établissement par le représentant de la direction. L'hypothèse selon laquelle les syndicats ont un effet négatif sur la rentabilité de l'entreprise est testée ici par le biais d'un modèle de régression logistique permettant d'expliquer une variable de classe (ou ordinale). Cette dernière correspond à la perception de l'employeur de la rentabilité de son établissement par rapport à son environnement. Le modèle économétrique de type logit contrôle l'effet d'un certain nombre de caractéristiques sur la probabilité qu'un établissement obtienne une rentabilité supérieure à son principal concurrent, en isolant les effets propres de chaque variable explicative, compte tenu des hypothèses retenues (c'est-à-dire de l'ensemble des variables explicatives intégrées dans le modèle).

1. Les premières régressions logistiques

Le tableau 51 présente les résultats d'une première estimation des facteurs associés à la rentabilité relative de l'entreprise. Cette estimation est obtenue par application d'une régression de type logit dichotomique aux données appariées de l'enquête REPONSE 1998 et 2004 avec DIANE.

En premier lieu, on peut remarquer que la présence d'un DS est significativement et négativement associée à la rentabilité perçue en 2004 tandis que cette association n'est pas significative en 1998. Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les établissements où sont présents un ou plusieurs délégués syndicaux, ont une rentabilité plutôt inférieure à celle de leurs principaux concurrents. Ce constat viendrait valider l'hypothèse d'un lien négatif entre la présence syndicale et la rentabilité des entreprises. Cela étant, ces résultats doivent être interprétés avec précaution puisque cette hypothèse n'est pas validée en 1998.

On constate ensuite que la probabilité de connaître une rentabilité inférieure à celle de ses concurrents semble augmenter à mesure que le taux de syndicalisation s'accroît dans l'établissement. Les résultats obtenus laissent apparaître des coefficients positifs significatifs pour les taux de syndicalisation inférieurs à 20 % alors que ces derniers sont négatifs pour les taux de syndicalisation supérieur à 50 %. Les résultats semblent cohérents sur les deux années étudiées.

Tableau 51. Facteurs associés à la rentabilité perçue par le représentant de la direction

Variables explicatives	Variable expliquée : Rentabilité relative perçue par le représentant de la direction							
	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Intercept	-1,237 ***	-3,360	-1,196 ***	-1,193 ***	-1,108 ***	-3,584	-1,273 ***	-3,406
DS	-0,065	-0,135 *	-0,032	-0,128 *				
DP			-0,173 **	-0,015				
CE			0,059	-0,081				
CHSCT			0,055	0,058				
Txsynd<10 %					-0,075	0,418 ***		
10 % <txsynd<19 %					0,281	0,536 *		
20 % <txsynd<49%					Ref.	Ref.		
50%<txsynd<69%					0,134	-0,680 *		
>70 %					-0,502 ***	-0,070		
Plus de 2 sections synd.							-0,234 **	-0,062
20-49	0,026	-0,142	-0,005	-0,144	0,048	-0,080	-0,063	-0,083
50-99	0,215	0,096	0,158	0,077	0,211	0,125	0,180	0,098
100-199	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
200-499	0,039	0,091	0,052	0,115	0,008	0,055	0,103	0,068
500 +	-0,199	0,109	-0,185	0,128	-0,259	0,100	-0,037	0,095
Moins de 5 ans	-0,539 ***	0,189	-0,495 ***	0,183	-0,557 ***	0,156	-0,532 ***	0,196
5-9 ans	0,071	-0,296 *	0,081	-0,287 *	0,066	-0,282	0,059	-0,285 *
10-19 ans	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
20-49 ans	0,109	0,165 *	0,079	0,164 *	0,102	0,157	0,111	0,169 *
50 ans et plus	0,128	0,076	0,094	0,072	0,136	0,101	0,133	0,066
IAA	0,165	-0,309	0,148	-0,327	0,168	-0,377	0,159	-0,332
Biens de consommation	-0,404	0,570 **	-0,398	0,577 **	-0,340	0,577 **	-0,410	0,572 **
Automobile	-0,099	-0,070	-0,159	-0,019	-0,019	-0,097	-0,096	-0,093
Biens d'équipements	-0,204	-0,606 **	-0,205	-0,609 **	-0,229	-0,579 **	-0,194	-0,600 **
Biens intermédiaires	0,129	-0,110	0,119	-0,114	0,114	-0,115	0,105	-0,115
Commerce	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Energie	-0,830	-1,012 *	-0,825	-1,057 **	-0,926	-0,953 *	-0,676	-1,058 **
Construction	-0,639 ***	-0,144	-0,653 ***	-0,146	-0,641 ***	-0,124	-0,672 ***	-0,115
Transports	-0,189	0,216	-0,195	0,224	-0,148	0,287	-0,194	0,223
Activités financières	0,473	0,180	0,483	0,191	0,448	0,051	0,465	0,149
Activités immobilières	0,160	1,078 **	0,179	1,066 **	0,138	1,122 **	0,185	1,041 **
Services aux entreprises	0,299	0,602 ***	0,273	0,610 ***	0,302	0,599 ***	0,272	0,631 ***
Services aux particuliers	0,902 ***	-0,378	0,947 ***	-0,367	0,878 ***	-0,418	0,871 ***	-0,325
Education, santé, social	-0,073	-0,203	-0,054	-0,212	-0,055	-0,188	-0,096	-0,199
Mono-établissement	-0,212 ***	0,049	-0,211 ***	0,033	-0,205 ***	0,043	-0,221 ***	0,062
Local	-0,092	-0,024	-0,101	-0,150	-0,065	-0,049	-0,089	-0,027
Régional	0,167	-0,264 ***	0,183	-0,095	0,162	-0,261 ***	0,171	-0,260 ***
National	-0,108	-0,067	-0,113	0,245 **	-0,129	-0,054	-0,113	-0,060
International	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Moins de 3%	-0,187	-0,156	-0,194	-0,019	-0,179	-0,171	-0,190	-0,153
De 3 à 24%	-0,043	-0,100	-0,055	-0,259 ***	-0,053	-0,096	-0,042	-0,096
De 25 à 49%	0,064	0,240 **	0,090	-0,070	0,063	0,269 **	0,062	0,236 **
Plus de 50%	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Activité décroissante	-0,262 *	-0,502 ***	-0,257 *	-0,508 ***	-0,280 **	-0,539 ***	-0,250 *	-0,515 ***
Activité stable	-0,161	0,068	-0,166	0,075	-0,161	0,089	-0,156	0,067
Activité croissante	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.	Ref.
Pseudo R ²	0,107	0,082	0,113	0,082	0,117	0,096	0,111	0,080
N	1 406	1 768	1 406	1 768	1 406	1 768	1 406	1 768

Les estimations sont basées sur un modèle logit dichotomique. ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement. Pour chaque modèle, le test du rapport de vraisemblance indiquait que les variables explicatives sont ensembles significatives au seuil de 1 %.

On remarque également que la présence de plus de deux délégués syndicaux dans l'établissement est liée négativement à la rentabilité perçue, notamment en 1998. Ce constat laisse penser qu'en 1998 la rentabilité était moins bonne pour les établissements disposant d'au moins deux délégués syndicaux (ce qui expliquerait l'absence de relation significative en 1998 sur la variable DS) alors qu'en 2004, ce sont tous les établissements syndiqués qui s'avèrent moins performants. Nous reviendrons sur les explications possibles de ces coefficients négatifs par la suite.

En ce qui concerne les variables de contrôle, l'analyse des résultats apporte un éclairage intéressant sur les facteurs susceptibles d'influencer la perception de la rentabilité de l'établissement ou de l'entreprise. Une analyse plus fine de l'effet sectoriel montre que la rentabilité est jugée meilleure (par rapport au secteur du commerce) dans le service aux particuliers, le service aux entreprises, les activités immobilières et l'industrie des biens de consommation, notamment en 2004. En revanche, la rentabilité du secteur de la construction, de l'énergie et de l'industrie des biens d'équipements est jugée moins bonne que celle du secteur du commerce. On constate ensuite que la taille de l'établissement n'est pas un facteur associé à la rentabilité perçue alors que le fait d'être une entreprise mono-établissement est statistiquement et négativement lié à la rentabilité. En définitive, il apparaît que la rentabilité des entreprises pluri-établissements est supérieure à celle des entreprises mono-établissements, notamment en 1998.

De la même manière, les établissements âgés de moins de 5 ans semblent être moins performants que les établissements âgés de 10 à 19 ans (pris comme référence). Ce profil croissant de la rentabilité avec l'âge des établissements se vérifie de façon cohérente pour plusieurs catégories d'âges considérées et sur les données en coupe de 1998 et de 2004.

La perception de la performance par les dirigeants semble également très liée aux variables relatives à l'environnement économique de l'établissement. Ainsi, la rentabilité des établissements évoluant sur un marché régional est plus souvent jugée moins élevée que celle des établissements évoluant sur des marchés internationaux et mondiaux. Par ailleurs, et conformément à l'intuition, on observe que la rentabilité des établissements disposant d'une part de marché inférieure à 25 % est généralement jugée moins bonne que celle de ses concurrents. Enfin, la propension à juger la performance de son établissement comme supérieur à celui de ses concurrents dépend aussi de l'évolution du volume d'activité au cours des trois dernières années (1996 à 1998).

Concernant les modèles logistiques en général, on constate que les variables explicatives et de contrôle expliquent entre 8 et 12 % des variations de la perception de la rentabilité relative et qu'après

avoir retiré toutes les observations pour lesquelles l'une des variables était mal renseignée, il reste 1 406 et 1 768 observations disponibles en 1998 et 2004.

Les tableaux suivants permettent d'étudier la robustesse de nos résultats à diverses spécifications. Plus précisément, nous examinons si les résultats obtenus précédemment varient lorsque l'on ajoute comme contrôle un certain nombre d'indicateurs de pratiques organisationnelles et des variables sur le climat social et la cotation en bourse de l'entreprise. Dans ce tableau ne sont commentés que les valeurs des variables syndicales devant lesquels les coefficients étaient significatifs, en l'occurrence, la présence d'un délégué syndical, le taux de syndicalisation et le pluralisme syndical mesuré par la présence d'au moins deux délégués syndicaux dans l'établissement.

Plusieurs constats ressortent de l'examen de ces trois tableaux. Tout d'abord, l'effet de la présence d'au moins un délégué syndical sur la rentabilité de l'établissement est particulièrement robuste et ce sur les deux années. En 2004, la présence de DS est associée négativement à la rentabilité de l'établissement.

Tableau 52. Robustesse de l'effet de la présence d'un DS à diverses spécifications

	1998				2004			
DS	-0,065 (0,078)	-0,119 (0,089)	-0,117 (0,090)	-0,123 (0,088)	-0,135* (0,069)	-0,172** (0,078)	-0,184** (0,079)	-0,182** (0,077)
Contrôles :								
Entreprise cotée en bourse	NON	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON
Climat social	NON	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Pseudo R ²	0,107	0,157	0,160	0,157	0,082	0,140	0,146	0,132
N	1 406	1 215	1 203	1 215	1 768	1 573	1 566	1 573

* significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%

En revanche, l'effet du taux de syndicalisation est beaucoup plus instable. En 1998, le niveau du taux de syndicalisation n'est plus associé significativement à la rentabilité lorsque l'on tient compte des pratiques organisationnelles. Taux de syndicalisation et pratiques organisationnelles pouvant être associées, on peut penser que lorsque les variables organisationnelles sont retirées, une partie de l'effet de ces dernières sur la rentabilité se reflète au travers de la variable taux de syndicalisation et augmente ou diminue la valeur du coefficient trouvé.

Cependant, les établissements au sein desquels le taux de syndicalisation est faible (<20%) sont semble-t-il plus rentables que les autres établissements, comme le suggère les résultats obtenus en 2004 et qui quant à eux restent robustes après l'ajout de variables de contrôle supplémentaires (cf. Tableau 53).

Tableau 53. Robustesse de l'effet du taux de syndicalisation à diverses spécifications

	1998				2004			
Txsynd<10 %	-0,075 (0,153)	-0,086 (0,217)	-0,124 (0,214)	-0,103 (0,212)	0,418*** (0,141)	0,298 (0,197)	0,287 (0,195)	0,319* (0,194)
10 % <txsynd<19 %	0,281 (0,338)	0,002 (0,455)	0,120 (0,438)	0,115 (0,436)	0,536* (0,280)	1,058*** (0,356)	1,095*** (0,353)	1,104*** (0,352)
50%<txsynd<69%	0,134 (0,353)	0,289 (0,413)	0,246 (0,413)	0,242 (0,412)	-0,680* (0,385)	-0,539 (0,422)	-0,615 (0,412)	-0,654 (0,416)
>70 %	-0,502*** (0,164)	-0,454 (0,532)	-0,492 (0,531)	-0,482 (0,530)	-0,070 (0,156)	-0,616 (0,514)	-0,578 (0,507)	-0,557 (0,506)
Contrôles :								
Entreprise cotée en bourse	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON	NON
Climat social	NON	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Pseudo R ²	0,117	0,161	0,158	0,157	0,096	0,152	0,147	0,144
N	1406	1 203	1 215	1 215	1768	1 566	1 573	1 573

* significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%

Enfin, comme le montre le tableau 54, les effets du pluralisme syndical sont stables lorsque l'on contrôle les pratiques organisationnelles, le climat social et la cotation en bourse. Il s'avère que la présence d'au moins deux délégués syndicaux dans l'établissement affecte négativement la rentabilité en 1998.

Tableau 54. Robustesse de l'effet du pluralisme syndical à diverses spécifications

	1998				2004			
Plus de 2 sections synd.	-0,234*** (0,106)	-0,244*** (0,124)	-0,254** (0,123)	-0,258** (0,122)	-0,062 (0,094)	0,023 (0,103)	0,047 (0,102)	0,031 (0,102)
Contrôles :								
Entreprise cotée en bourse	NON	OUI	NON	NON	NON	OUI	NON	NON
Climat social	NON	OUI	OUI	NON	NON	OUI	OUI	NON
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	OUI	NON	OUI	OUI	OUI
Pseudo R ²	0,111	0,163	0,160	0,160	0,080	0,142	0,136	0,132
N	1 406	1 203	1 215	1 215	1 768	1 566	1 573	1 573

* significatif à 10%, ** significatif à 5%, *** significatif à 1%

En conclusion, il semble bien y avoir un lien entre présence syndicale dans les établissements et rentabilité perçue par les représentants de la direction. Ces résultats viennent renforcer les enseignements tirés des analyses de régression sur les échantillons en coupe et de panel.

2. L'effet des syndicats sur la rentabilité relative des entreprises en monopole

Selon l'hypothèse H1' (cf. page 23), l'effet des syndicats sur la performance financière de l'entreprise est supposée plus marquée pour les entreprises soumises à une faible concurrence. Une analyse de l'impact syndical sur la performance des entreprises soumises à différents niveaux de

concurrence a été envisagée. La démarche consiste à tester la relation syndicat/performance au sein de différents sous-groupes élaborés sur la base de la part de marché de l'entreprise.

Tableau 55. Présence syndicale et rentabilité de l'établissement, en fonction du degré de concentration du marché

Variables explicatives	1998	2004	1998	2004
	PDM>25%		PDM<25%	
	Coef.	Coef.	Coef.	Coef.
Intercept	-1,334 ***	-2,577	-1,282 ***	-3,551
PS	-0,015	-0,234 **	-0,043	-0,065
20-49	-0,073	-0,223	0,044	-0,053
50-99	0,282	0,125	0,210	0,053
100-199	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
200-499	0,006	0,486 *	0,051	-0,186
500 +	-0,174	-0,061	-0,202	0,160
Moins de 5 ans	0,034	1,206 ***	-0,911 ***	-0,405
5-9 ans	-0,090	-0,802 ***	0,146	-0,084
10-19 ans	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
20-49 ans	0,310 *	-0,195	0,081	0,378 ***
50 ans et plus	-0,657 **	0,025	0,543 **	0,190
IAA	0,562	-0,059	-0,072	-0,678
Biens de consommation	0,235	0,516	-0,892 **	0,516 *
Automobile	-1,110	0,587	-0,037	-0,385
Biens d'équipements	0,379	-1,716 ***	-0,655 *	-0,114
Biens intermédiaires	0,518	-0,045	-0,175	-0,153
Energie	-1,106	-1,153	-0,053	-0,945
Construction	-1,217 **	-0,456	-0,348	-0,039
Commerce	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Transports	0,505	0,338	-0,650 **	0,146
Activités financières	0,533	0,618	0,315	0,081
Activités immobilières	-0,106	1,309	0,502	1,125 *
Services aux entreprises	0,291	1,356 ***	0,358	0,230
Services aux particuliers	1,562 ***	-0,645	0,167	-0,225
Education, santé, social	-1,473	-0,556	1,252 **	0,063
Mono-établissement	-0,111	0,025	-0,288 ***	0,040
Local	-0,134	-0,206	-0,103	0,162
Régional	0,209	-0,132	0,048	-0,381 ***
National	-0,013	-0,084	-0,106	-0,142
International	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Activité décroissante	0,013	-0,477 ***	-0,466 **	-0,527 ***
Activité stable	-0,357 **	0,022	-0,043	0,121
Activité croissante	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>	<i>Ref.</i>
Pseudo R ²	0,177	0,200	0,131	0,078
N	578	711	828	1057

Les estimations sont basées sur un modèle logit dichotomique. ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs à 1%, 5% et 10 % respectivement. Pour chaque modèle, le test du rapport de vraisemblance indiquait que les variables explicatives sont ensembles significatives au seuil de 1 %.

Le tableau 55 présente les résultats des deux régressions logistiques menées, d'une part, sur un sous échantillon d'établissements avec une part de marché inférieure à 25% et, d'autre part, un sous échantillon d'établissements avec une part de marché supérieure à 25%. La propension de l'employeur à juger la rentabilité de son entreprise comme supérieure à celle de ses concurrents semble influencée par la présence d'un délégué syndical dans le seul cas où l'établissement dispose d'une part de marché

supérieure à 25%. En effet, le coefficient devant la variable syndicale en 2004 est négatif et statistiquement significatif au seuil de 5 %. En revanche, ce coefficient n'est pas significatif dans l'échantillon constitué uniquement des établissements dont la part de marché est inférieure à 25%. Il ressort donc de ces résultats que la présence syndicale semble s'approprier la rente que tire les entreprises de leur position concurrentielle favorable. Là aussi, l'ensemble des résultats confortent les conclusions tirées des analyses de régression précédentes.

*
* *

Les principaux enseignements tirés de cette recherche sont donc les suivants :

- Si l'on s'en tient aux analyses en coupe, la présence syndicale est généralement associée négativement à la *rentabilité financière* des entreprises dans le contexte français. En d'autres termes, les établissements syndiqués affichent une rentabilité des capitaux propres nets inférieure à celles des établissements non syndiqués. Toutefois, l'analyse longitudinale montre que les résultats financiers des établissements syndiqués ont progressé plus vite que ceux des établissements non syndiqués. Partant de ce constat, la présence syndicale n'a semble-t-il pas constitué un frein à la croissance de la rentabilité financière des entreprises. Signalons toutefois que la disparition de délégués syndicaux dans certains établissements s'est accompagnée d'une amélioration de la rentabilité financière de ces établissements sur la période étudiée.

Précisons aussi que l'influence négative des syndicats est plus marquée lorsque l'établissement dispose d'une part de marché supérieure à 25 %. Ce constat semble valider l'hypothèse selon laquelle l'impact des syndicats sur la performance financière est plus marquée pour les entreprises soumises à une faible concurrence.

En définitive, il est très difficile de cerner le lien entre la présence syndicale et la rentabilité financière de l'entreprise et ce pour, au moins, une raison principale : la rentabilité financière, généralement mesurée par le ratio résultat net/capitaux propres, dépend essentiellement de la politique d'endettement de l'entreprise. En effet, l'endettement peut permettre d'augmenter la rentabilité des capitaux propres de l'entreprise sans modifier la rentabilité économique (effet de levier financier). Il est donc plus pertinent d'examiner la relation entre la présence syndicale et la rentabilité économique de l'entreprise si l'on souhaite évaluer l'impact économique du syndicalisme.

- La *rentabilité économique* constitue un indicateur de performance qui permet de mesurer la rentabilité des investissements réalisés. Les résultats des estimations en coupe transversale pour 1998 et 2004 mettent en exergue une association négative entre la présence syndicale et la rentabilité économique, mesurée par le ratio résultat brut d'exploitation /actif immobilisé. En effet, la rentabilité économique des établissements syndiqués est, globalement, moins élevée que celle des établissements non syndiqués. L'analyse longitudinale confirme cette différence significative entre la rentabilité économique des établissements syndiqués et les autres entre 1998 et 2004. Dès lors, on peut penser que la présence syndicale peut affecter le résultat brut d'exploitation, notamment parce que la

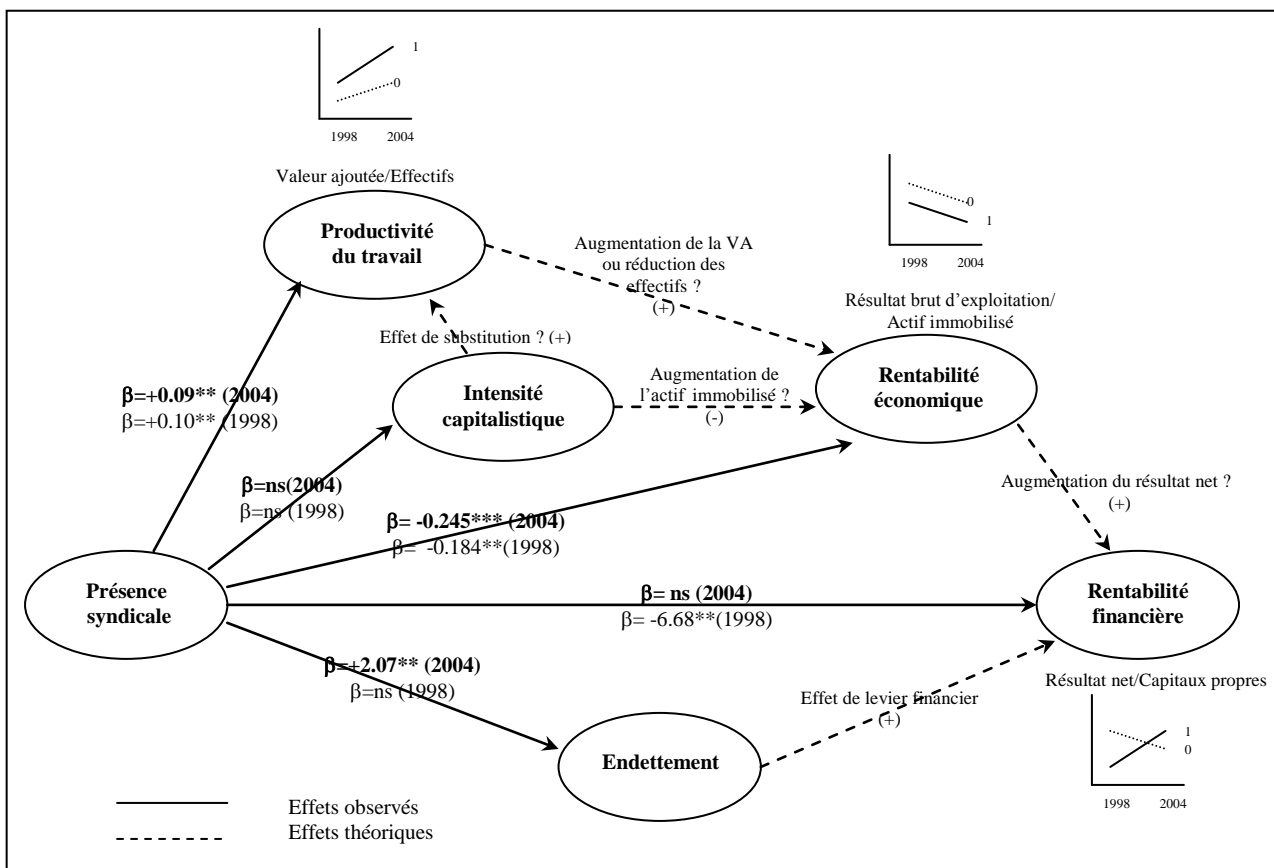
négociation salariale peut imposer des charges de personnel plus élevées à l'entreprise. L'augmentation des coûts salariaux induite par la négociation collective peut aussi affecter le dénominateur du ratio de rentabilité économique. En effet, en incitant les dirigeants d'entreprise à se tourner vers des ressources moins onéreuses que le facteur travail et notamment en suscitant l'investissement en capital, la présence syndicale peut contribuer à réduire la rentabilité économique de la firme. Cette dernière option correspond à ce que les économistes appellent un effet de substitution capital/travail. Or, une analyse complémentaire du lien entre présence syndicale et intensité capitalistique fait ressortir des relations non significatives entre les deux variables que ce soit en 1998 et en 2004. La présence syndicale ne semble pas associée à l'intensité capitalistique de l'entreprise.

- Les analyses effectuées montrent que la présence d'un délégué syndical est associée positivement à la productivité des salariés. Toutes choses égales par ailleurs, le niveau de productivité du travail des établissements syndiqués est supérieur à celui des établissements non syndiqués. Il est cependant difficile d'isoler les effets propres de la présence syndicale sur la productivité du travail. Dans le cadre des analyses en coupe, l'incorporation de variables organisationnelles réduit l'influence de la présence de DS. Le manque de robustesse des résultats ne permet donc pas de conclure définitivement en faveur de la représentation syndicale. L'analyse longitudinale indique, par ailleurs, que la productivité des établissements syndiqués a évolué de manière comparable à celle des établissements non syndiqués. Il s'avère que la présence syndicale n'a pas d'influence significative sur les gains de productivité entre 1998 et 2004.

- Enfin, les résultats obtenus à partir des données comptables et financières sont renforcés par les résultats obtenus à partir de la *rentabilité relative perçue par les représentants de la direction* des établissements. En effet, on constate une association négative entre la présence syndicale et la rentabilité relative perçue par la direction de l'entreprise. De plus, la propension du représentant de la direction à juger la rentabilité de son entreprise comme supérieure à celle de ses concurrents est liée négativement à la présence d'un délégué syndical lorsque l'établissement dispose d'une part de marché supérieure à 25%. Il ressort donc de ces résultats que la présence syndicale semble s'approprier la rente que tire les entreprises de leur position concurrentielle.

En définitive, la figure 24 présente une synthèse des liens théoriques et des liens observés entre la présence syndicale et la performance économique et financière des entreprises. Ces résultats doivent néanmoins être interprétés avec précaution, compte tenu de la complexité des relations étudiées et des limites méthodologiques sur lesquelles nous reviendrons par la suite.

Figure 24. Synthèse des liens théoriques et observés entre la présence syndicale et la performance économique et financière des entreprises



Cette synthèse des résultats fait ressortir deux principaux éléments :

1. Les établissements syndiqués affichent une rentabilité économique inférieure aux autres établissements en 1998 comme en 2004. L'absence de lien entre la présence syndicale et l'intensité capitalistique, d'une part, et la relation positive observée entre la présence de DS et la productivité du travail, d'autre part, laissent penser que l'activité syndicale contribue à une meilleure répartition de la valeur ajoutée entre le capital et le travail. En effet, il semble que le niveau de rentabilité économique moins élevé dans les établissements syndiqués n'est pas dû à un niveau d'intensité capitalistique supérieur dans ces mêmes établissements (comme en témoigne nos estimations statistiques). Il ne peut donc s'agir que d'une diminution du résultat brut d'exploitation. Cette diminution peut résulter soit (1) d'une

augmentation de la part de la valeur ajoutée (VA) redistribuée aux salariés, à travers l'augmentation des charges de personnel, (2) soit d'une augmentation des impôts, taxes et versés assimilés à l'Etat. Si certaines études, dans le contexte français, ont montré un gain salarial de l'ordre de 5 % dans les établissements syndiqués alors on peut penser que la présence syndicale est en partie responsable de la réduction du ratio de rentabilité économique, comme le laisse entrevoir la théorie économique.

2. Les établissements syndiqués présentent une association négative avec la rentabilité financière en 1998 tandis que ces établissements ne sont pas liés à la rentabilité financière en 2004. L'analyse longitudinale fait clairement apparaître cette évolution entre 1998 et 2004. A défaut d'une analyse plus élaborée, qui nécessiterait de contrôler l'effet temporel, l'étude du lien entre présence syndicale et endettement des entreprises permet d'avancer quelques hypothèses explicatives. En effet, si l'on considère, dans un premier temps, l'année 1998, on remarque que le lien syndicat/endettement est non significatif (cf. annexes). Autrement dit, les établissements syndiqués en 1998 affichent une rentabilité financière moins élevée que les autres établissements, tout en présentant un taux d'endettement qui n'est pas significativement plus important que ces derniers. En revanche, concernant l'année 2004, on observe l'absence de lien entre la présence syndicale et la rentabilité financière alors que les établissements syndiqués sont dans le même temps significativement plus endettés que les autres établissements. Ces deux constats conduisent à formuler l'hypothèse selon laquelle l'absence de relation entre la rentabilité financière et la présence syndicale en 2004 pourrait être le résultat d'une politique d'endettement visant à améliorer la rentabilité financière par un effet de levier financier. En d'autres termes, les établissements syndiqués se seraient davantage endettés, améliorant ainsi leur rentabilité financière entre 1998 et 2004⁶¹. Il est probable que la présence syndicale n'ait pas de lien significatif avec la rentabilité financière des entreprises. L'amélioration de la rentabilité financière des établissements syndiqués entre 1998 et 2004 pourrait être essentiellement dû à un effet de levier financier.

⁶¹ Entre 1998 et 2001, les entreprises, notamment celles cotées en bourse, se sont beaucoup endettées pour financer les nombreuses fusions et acquisitions de cette période (www.insee.fr, rubrique comptes nationaux).

CONCLUSION

Ce travail de recherche s'est attaché à évaluer l'importance de la présence syndicale dans la détermination de la performance des entreprises. Dans un contexte où la plupart des acteurs sociaux s'accordent pour dire qu'il faut relancer la négociation collective dans les entreprises, ce travail apporte un éclairage intéressant à une question sensible en France. L'effet négatif relevé sur la rentabilité économique et l'impact positif identifié sur la productivité du travail sont finalement à examiner à la lumière de l'effet syndical sur les salaires. Les études existantes (Coutrot, 1996) mettent en évidence des gains salariaux de l'ordre de 3 à 5 % dans le contexte français. Si ce gain de salaires est inférieur à celui relevé dans les pays anglo-saxons, il constitue néanmoins un résultat significatif à mettre en regard de la situation syndicale en France aujourd'hui. En fournissant des résultats sur la relation syndicat/rentabilité, ce travail permet de montrer que les gains salariaux obtenus par les syndicats semblent se répercuter sur la rentabilité économique. En revanche, la rentabilité financière ne semble pas affectée par l'augmentation des coûts salariaux induite par le syndicalisme, notamment parce que les entreprises semblent s'endetter pour maintenir leur niveau de rentabilité financière. Quoiqu'il en soit, ces résultats confirment les conclusions des études anglo-saxonnes qui font état de l'influence négative de la présence syndicale sur la rentabilité des entreprises (Addison et Hirsch, 1986). Par ailleurs, le fait que les syndicats français n'aient un effet négatif sur la rentabilité économique que dans les établissements en situation peu concurrentielle est particulièrement intéressant. Malgré la faiblesse du taux de syndicalisation en France, les syndicats semblent agir efficacement en faveur des salariés, sans pour autant remettre en cause la pérennité des entreprises.

Cette recherche laisse toutefois entrevoir plusieurs pistes de recherche susceptibles d'approfondir l'étude du lien existant entre présence syndicale et performance de l'entreprise. Les recherches peuvent ainsi s'articuler autour de plusieurs aspects encore mal clarifiés tels que la dynamique de l'interaction (1), la précision des mécanismes au travers desquels le syndicalisme peut affecter la performance (2), la systématisation de l'analyse des effets modérateurs de la relation (3) ou encore l'investigation approfondie des comportements des acteurs syndicaux dans l'entreprise (4).

(1) *La dynamique de l'interaction.* Bien que nos hypothèses et notre argumentation insistent sur le fait que ce sont les pratiques syndicales qui affectent la performance, nos recherches ne nous

permettent pas d'exclure la possibilité que les établissements performants soient aussi ceux qui adoptent des relations sociales privilégiées avec leurs syndicats. Ce constat permet d'envisager un axe de recherche consistant à tester l'endogénéité de la variable syndicale. Un prolongement possible consiste à réaliser une étude plus élaborée sur les données des enquêtes REPONSE en construisant un pseudo- panel qui permettrait de contrôler les effets temporels.

(2) *L'utilisation de modélisations susceptibles de rendre compte de la complexité des interactions.* L'adoption de méthodologies relevant le défi de la complexité des interactions entre syndicalisme et performance est nécessaire pour tester différentes configurations d'interrelations entre ces deux variables et d'autres variables médiatrices. Peu de travaux se sont attachés à mesurer l'interaction syndicat/performance en mobilisant des méthodologies avancées telles que les modèles d'équations structurelles qui permettent d'intégrer simultanément dans la modélisation des effets d'interaction entre les différentes variables.

(3) *La systématisation de l'analyse des effets modérateurs de la relation.* Une autre piste de recherche s'inscrit dans une logique visant à renforcer la validité des travaux existants en systématisant l'analyse de l'influence des différents facteurs modérateurs mis en évidence dans les méta-analyses. En effet, des variables telles que les investissements en R&D ou le degré de concentration du secteur d'activité ressortent tantôt comme des facteurs importants dans l'interaction syndicat/performance tantôt comme des facteurs jouant un rôle relativement marginal.

(4) *L'investigation approfondie des comportements des acteurs syndicaux dans l'entreprise.* Enfin, plusieurs éléments du contexte de la négociation collective en France pourraient faire l'objet d'une étude approfondie. Il serait notamment pertinent d'effectuer un examen plus détaillé du contexte des discussions et des négociations entre les acteurs sociaux, notamment pour mieux comprendre l'incidence du pluralisme syndical en France.

Pour finir, soulignons que, dans le prolongement de ce travail de recherche, nous sommes actuellement en train de mener une étude visant à montrer les éléments de convergence et de divergence de l'action syndicale dans les systèmes de relations professionnelles français et britannique. Cette recherche est menée conjointement avec Alex Bryson du *Policy Studies Institute* (PSI) et John Forth du *National Institute of Economic and Social Research* (NIESR) et devrait faire l'objet d'une publication au cours du second semestre 2007.

BIBLIOGRAPHIE

- ADDISON J.T.** (1981), « Do unions raise productivity ? », *Business and Economic Review*, December, pp. 10-16.
- ADDISON J.T.** (1982), « Are unions good for productivity ? », *Journal of Labor Research*, vol. 3, n°2, Spring, pp. 125-138.
- ADDISON J.T.** (1983), « The evolving debate on unions and productivity », *Journal of industrial relations*, 25, 286-300.
- ADDISON J.T.** (1985), « What do unions really do ? A review article », *Journal of Labor Research*, n°2, Spring, pp. 127-146.
- ADDISON J.T. et BARNETT A.H.** (1982), « The impact of unions on productivity », *British Journal of Industrial Relations*, 20, pp. 145-162.
- ADDISON J.T. et BELFIELD C.R.** (2001), « Updating the Determinants of Firm Performance : Estimating Using the 1998 UK Workplace Employee Relations Survey », *British Journal of Industrial Relations*, Vol.39, No3, p. 341-366.
- ADDISON J.T. et CHILTON J.** (1993), « Can we identify union productivity effects ? », *Industrial Relations*, vol. 32, n°1, Winter.
- ADDISON J.T. et HIRSCH B.** (1989), « Union effects on productivity, profits and growth : Has the long run arrived ? », *Journal of Labor Economics*, vol. 7, January, pp. 72-105.
- ADDISON J.T. SCHNABEL C. et WAGNER J.** (2001), "Works councils in Germany: their effects on establishments performance", *Oxford Economic Papers*, vol. 53, n°4, pp.659-694.
- ADDISON J.T., SCHNABEL C. et WAGNER J.** (1996), "German work councils, Profits and Innovation", *Kyklos*, 49, pp. 555-582.
- ADDISON J.T. et BELFIELD, C.** (2001) "Updating the determinants of firm performance: estimation using the 1998 UK workplace employee relations survey, *British Journal of Industrial Relations*, Vol.39, n°3, September, pp. 341-366.
- ALLEN S.** (1984), « Unionized construction workers are more productive », *Quarterly Journal of Economics*, n°99, may, pp. 251-274.
- ALLEN S.** (1985), « Why construction industry productivity is declining », *The Review of Economics and Statistics*, pp.661-669.
- ALLEN S.** (1986), « Unionization and productivity in office building and school construction », *Industrial and Labor Relations Review*, january, vol . 39, p. 187-201.
- ALLEN S.** (1987), « Can union labor ever cost less ? », *Quarterly Journal of Economics*, n°102, may, pp. 347-373.
- ALLEN S.** (1988c), « Productivity levels & productivity change under unionism », *Industrial Relations*, winter, vol . 27, n°1, pp. 94-113.
- AMADIEU J.F.** (1993), *Organisations et travail, Coopération, conflit et marchandage*, Paris, Vuibert.
- AMADIEU J.F.** (1999), *Les syndicats en miettes*, Paris, Seuil.
- AMADIEU J.F. et BOISSARD D.** (2001), *La démocratie sociale en danger – Laissons vivre les partenaires sociaux !*, Paris, Editions Liaisons.
- AMADIEU J.F. et GROUX G.** (1996), « Production de règles, "relation d'emploi" et performance économique », in A.M. Ferielli et B. Sire ed., *Performance et Ressources humaines*, Economica, pp. 180-193.
- AMADIEU J.F. et MERCIER N.** (1997), « La délégation unique du personnel, une chance pour notre système de représentation ? », *Travail et Emploi*, n°73, pp. 87-95.
- AMADIEU J.F. et ROJOT J.** (1996), *Gestion des ressources humaines et relations professionnelles*, Paris, Litec.

- AMOSSE T.** (2006), « Le dialogue social en entreprise : une intensification de l'activité institutionnelle, des salariés faiblement engagés », *Premières synthèses*, DARES, n°39.1, Septembre.
- AMOSSE T.** (2004), « Mythes et réalités de la syndicalisation en France », *Premières synthèses*, DARES, n°44.2, octobre.
- ANDOLFATTO D.** (2004), *Les syndicats en France*, Paris, La Documentation Française, 176 pages.
- ANDOLFATTO D. et LABBE D.** (2000), *Sociologie des syndicats*, Paris, La Découverte, Coll. Repères, 115 pages.
- ARCIMOLES (d') C.H.** (1999), « Les investisseurs face à la performance sociale de l'entreprise », *Revue Française de Gestion*, janvier-février, p. 122-134.
- ARCIMOLES (d') C.H. et HUAULT I.** (1996), « Relations industrielles, productivité et valeur boursière de l'entreprise ; apports et limites des recherches anglo-saxonnes », in A.M. Fericelli et B. Sire (eds), *Performance et Ressources humaines*, Economica, pp. 210-231.
- ARCIMOLES (d') C.H. et HUAULT I.** (1998), « Enjeux et déterminants d'une contextualisation des relations sociales », in J. Allouche et B. Sire (eds), *Ressources humaines, une gestion éclatée*, Economica, pp. 235-251 .
- ASHRAF J.** (1994), « Union wage effect : An overview of recent literature », *Labor Studies Journal*, Summer, pp. 3-24.
- BANGOURA S. et DAYAN J.L.** (2001), « Négocier les salaires dans l'entreprise : une pratique courante mais souvent informelle », *Premières Synthèses*, février , n°05.1, MES-DARES.
- BARRAT O., COUTROT T. et MABILE S.** (1996), *La négociation salariale en France, des marges de manœuvre réduites au début des années 1990*, Données Sociales, INSEE.
- BATT R. et WELBOURNE T.** (2002), "Performance growth in entrepreneurial firms: revisiting the union-performance relationship", in J. Katz and Welbourne T. eds, *Research Volume in Entrepreneurship*, Vol. 5, JAI Press.
- BAUMARD M. et BLANCHOT M.** (1991), *Crise du syndicalisme*, Paris, Hatier.
- BECKER B.** (1987), « Concession Bargaining : The impact on Shareholder's equity », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 40, n° 2, january, pp..268-279.
- BECKER B.** (1995), « Union rents as a source of takeover gains among target shareholders », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 49, october, p. 3-19.
- BECKER B. et OLSON C.** (1986), « The impact of strikes on shareholders equity », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n° 3, april, p. 425-438.
- BECKER B. et OLSON C.** (1987), « Labor Relation and Firm Performance », in Kleiner et al. eds, *Human Resources and the performance of the firm*, IRRRA, Madison, p. 43-85.
- BECKER B. et OLSON C.** (1989), « Unionization and shareholder Interests », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, january, pp. 246-261.
- BECKER B. et OLSON C.** (1992), « Unions and firm profit », *Industrial Relations*, vol. 31, n°3, pp. 395-415.
- BELMAN D.** (1992), « Unions, the quality of labor relations and firm performance », in Mishel L. et Voos P.B., (eds), *Unions and economic competitiveness*, New York, M.E. Sharpe, pp. 41-108.
- BENSON J.** (1994), « The economic effects of unionism on Japanese manufacturing enterprises », *British Journal of Industrial Relations*, March.
- BLANCHFLOWER D.G.** (1997), « Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in Great Britain and United-States », NBER Working Paper 6100, July.
- BLANCHFLOWER D.G. et BRYSON A.** (2003), « Changes Over Time in Union Relative Wage Effects in the UK and the US Revisited », in John T. Addison and C. Schnabel, (ed.), *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham, UK : Edward Elgar, p. 197-245.
- BLANCHFLOWER D.G. et BRYSON A.** (2004), « What Effect Do Unions Have on Wages Now and Would Freeman and Medoff Be Surprised ? », *Journal of Labor Research*, Vol. XXV, No 4, Summer, p. 383-414.
- BOAL W.** (1990), « Unionism and productivity in West Virginia Coal mining », *Industrial and Labor Relations Review*, April, vol.43, p. 390-405.

- BOOTH A.L.** (1995), *The economics of the trade union*, Cambridge University Press.
- BRONARS S., DEERE D.** (1990), « Union representation elections and firm profitability », *Industrial Relations*, 29, Winter, pp. 15-37.
- BRONARS S., DEERE D.** (1994), « Unionization and profitability : evidence of Spillover effects », *Journal of Political Economy*, 102 (6), pp. 15-37.
- BROWN C. et MEDOFF J.L.** (1978), « Trade unions in the production process », *Journal of Political Economy*, vol : 86, n°3, June, pp. 355-378.
- BRUNELLO G.** (1992), « The effect of unions on firm performance in Japanese manufacturing », *Industrial and Labor Relations Review*, April, pp. 471-487.
- BRYSON A.**, (1999), « The impact of employee involvement on small firms' financial performance », *National Institute Economic Review*, July, pp. 70-87.
- BRYSON A.**, (2001), « *Union effects on managerial and employee perceptions of employee relations in Britain* », Centre for Economic Performance Discussion Paper, London School of Economics and Political Science, April.
- BRYSON A., et MacKAY S.**, (1997), « What about the workers ? », in Jowell R. et al. (Eds.), *British Social Attitudes : the 14th report*, Aldershot, Dartmouth.
- BRYSON A., GOMEZ R. et WILLMAN P.** (2004), « The end of the affair ? The decline in employers' propensity to unionize » in *Union Organization and Activity*, ed. J. Kelly and Willman, London : Routledge, pp. 129-149.
- BRYSON, A. et WILKINSON D.** (2001), « *Collective Bargaining and Workplace performance : an investigation using the Workplace Employee Relations Survey 1998* », Employment Relations Research Series No 12, Department of Trade and Industry Research Series.
- CARLIER A. et DE OLIVEIRA V.** (2005), « Les conflits du travail en 2004 : Les salaires, premier thème de revendication, *Premières synthèses*, DARES n°45.1, novembre.
- CAHUC P.** (1990), « La théorie des négociations salariales : une revue de la littérature », *Economie et Prévision*, n°92-93.
- CEZARD M. et MALAN A.** (1994), *Relations sociales en entreprise : le point de vue des employeurs*, DARES, n°70, septembre
- CEZARD M. et MALAN A.** (1995), *Le rôle des représentants du personnel : revendications collectives et réclamations individuelles*, DARES, n°81, février.
- CEZARD M., MALAN A. et ZOUARY P.** (1996), « Conflits et régulation sociale dans les établissements », *Travail et Emploi*, n°66.
- CHECK-TEK F.** (1991), « Union presence and corporate productivity practices : evidence from Singapore », *British Journal of Industrial Relations*, vol.29, March, pp.123-127.
- CHEZUM B. et GAREN J.E.** (1998), « Are union productivity effects overestimated ? : evidence from coal mining », *Applied Economics*, 30, pp. 913-918.
- CLARK K.** (1980a), « The impact of Unionization on Productivity : a case study », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 33, july, pp. 451-469.
- CLARK K.** (1980b), « Unionization and productivity : microeconomic evidence », *Quarterly Journal of Economics*, vol. 45, n°4, december, pp. 613-640.
- CLARK K.** (1984), « Unionization and firm performance : the impact on profits, growth and productivity », *American Economic Review*, n° 74, december, pp. 893-919.
- COUTROT T.** (1987), « Présence syndicale et compléments du salaire », *Travail et emploi*, n°31, mars.
- COUTROT T.** (1994), *Négociation et innovation salariale dans les entreprises*, DARES, n° 57, juillet.
- COUTROT T.** (1995), *Gestion de l'emploi et organisation du travail dans les entreprises innovantes : une approche statistique des pratiques d'établissements*, DARES, n°84, avril.
- COUTROT T.** (1996), « Relations sociales et performance économique : une première analyse empirique du cas français », *Travail et Emploi*, n° 66, pp. 39-66.
- COUTROT T. et FAKHFAKH F.** (1997), « Que négocie-t-on en entreprise et pourquoi ? », *Travail et Emploi*, n° 71, pp. 35-71.

- CROCKETT G., DAWKINS P., MILLER P. et MULVEY C.**, (1992), « The impact of unions on workplace productivity in Australia », *Australian Bulletin of Labour*, pp. 119-141.
- DASSA S.** (1983), « Conflits ou négociations ? Les grèves, leurs résultats et la taille des entreprises », *Sociologie du travail*, n°1, pp. 32-43.
- DASTMALCHIAN A., BLYTON P. et ADAMSON R.** (1991), *The climate of workplace relations*, London, Routledge.
- DELANEY J.T.**, (1996) « Unions, human resource innovations, and organizational outcomes », in D. Lewin et al. (Eds), *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol. 7, JAI Press, pp. 207-245.
- DENNY K.** (1997), « Productivity and trade unions in British manufacturing industry 1973-85 », *Applied Economics*, octobre.
- DiNARDO J. et LEE D.S.** (2004), « Economic Impacts of Unionization on Private Sector Employers : 1984-2001 », NBER Working Paper n°10598, June.
- DOUCOULIAGOS C. et LAROCHE P.** (2003a), « Unions and Productivity Growth : A Meta-Analytic Review », in Kato T. and Pliskin J. (eds), *The Determinants of the Incidence and the Effects of Participatory Organization*, vol. 7, JAI Book series, Elsevier Science, p. 57-82.
- DOUCOULIAGOS C. et LAROCHE P.** (2003b), « What do unions do to productivity ? a meta-analysis », *Industrial Relations*, Vol. 42, n°4, (October), pp. 650-691.
- DOUCOULIAGOS C. et LAROCHE P.** (2003c), « Unions and Tangible Investments : a Review and New Evidence in France », *Relations Industrielles / Industrial Relations*, vol. 58, n°2 (Spring), pp. 314-337.
- DOUCOULIAGOS C. et LAROCHE P.** (2004), « The Impact of US Unions on Productivity : a Bootstrap Meta-analysis », *The Empirical Economics Letters*, Vol. 3, n°6, pp. 281-287.
- DOUCOULIAGOS C. et LAROCHE P.** (2004), « *Unions and Financial Performance : a meta-analysis* », 16th European Association of Labor Economists (EALE) Conference, Lisbonne, Portugal, 9-12 septembre.
- DOUCOULIAGOS C. et LAROCHE P.** (2006), “HR Practices, Unionization and Efficiency in French Industry” in D. Lewin and B. Kaufman (eds), *Advances in Industrial and Labor Relations*, vol.15.
- DRAGO R., WOODEN M. et SLOAN J.** (1992), *Productive Relations ? : Australian Industrial Relations and Workplace performance*, Allen & Unwin.
- DUNCAN G. et STAFFORD F.** (1980), « Do Union Members Receive Compensating Wage Differential ? », *American Economic Review*, Vol. 70, p. 355-371.
- DUNLOP J.T.** (1944), « Wage Determination Under Trade Unions », New York : MacMillan.
- DUNLOP J.T.** (1993), *Industrial Relations Systems*, Cambridge, Havard Business School Press.
- EATON A. et VOOS P.** (1992), *Unions and contemporary innovations in work organisation, compensation and employee participation*, in Unions and economic competitiveness, L. Mishel et P. Voos (eds), New York, M.E. Sharpe.
- ESTRIN S. et BEN-NER A.** (1991), « Effects of unions on wages, employment and productivity », *Journal of Comparative Economics*, vol.15, n°1, pp.65-87.
- EYRAUD F.** (1988), « Les syndicats face à la mutation des modes de production. Allégeance à l’entreprise ou aux syndicats », *Revue Française des Affaires Sociales*, n°3, pp. 83-92.
- FIORITO J. et HENDRICKS W.** (1987), « Union characteristics and bargaining outcomes », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.40, n°4, july, pp.569-584.
- FITZROY F. et KRAFT K.** (1985), « Cooperation, productivity and profit sharing », *Quarterly Journal of Economics*, 102, February, pp. 23-35.
- FLAHERTY S.** (1987), « Strike activity, worker militancy, and productivity change in manufacturing, 1961-1981 », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.40, n°4, July.
- FREEMAN R.B.** (1976), « Individual Mobility and Union Voice in the Labor Market », *American Economic Review*, May, p. 361-368.
- FREEMAN R.B.** (1982), « Union Wage Practices and Wage Dispersion Within Establishments », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.36, No7, p.5-15.

- FREEMAN R.B.** (1983), « *Unionism, price-cost margin and the return to capital* », Working paper n°1164, National Bureau of Economic Research.
- FREEMAN R.B. et MEDOFF J.L.** (1980), « Le syndicalisme à deux visages », *Revue Economique*, n°3, mai, pp.505-539.
- FREEMAN R.B. et MEDOFF J.L.** (1984), *What do unions do ?*, New York, Basic Books. Traduction française : FREEMAN R.B. et MEDOFF J.L. (1987), *Pourquoi les syndicats ? une réponse américaine*, Paris, Economica.
- FURJOT D.** (1998), « Syndicalisme et conflits sociaux », in D. Andolfatto et D. Labbé (dir.), *Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est*, Presses Universitaires de Nancy.
- FURJOT D.** (2000), « Où sont les délégués syndicaux ? », *Premières Synthèses*, n°41.2, MESA-DARES, octobre.
- FURJOT D.** (2003), « *Institutions représentatives du personnel et régulation sociale dans l'entreprises* », Colloque DARES « Travail et relations sociales en entreprise : quoi de neuf ? », Paris, 27 février.
- GITTELL J.H., VON NORDENFLICHT A. et KOCHAN T.A.** (2004), « Mutual Gains or Zero Sum ? Labor Relations and Firm Performance in the Airline Industry », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol. 57, No 2, p. 163-179.
- HIRSCH B.T.** (1982), « The Interindustry Structure of Unionism, Earnings, and Earnings Dispersion », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.36, No7, October.
- HIRSCH B.** (1984), « Unions, productivity, and productivity growth », *Journal of Labor Research*, Winter.
- HIRSCH B.** (1991), « Union coverage and profitability among US firms », *Review of Economics and statistics*, vol.73, n°1, february, pp. 69-77.
- HIRSCH B.** (1991), *Labor unions and the economic performance of firms*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Kalamazoo, Michigan, 142 pages.
- HIRSCH B.** (1992), « Firm investment behavior and collective bargaining strategy », *Industrial Relations*, vol.31, n°1, winter, pp. 95-121.
- HIRSCH B.** (2004), « What do unions do for economic performance ? », *Journal of Labor Research*, Summer, vol.25, n°3, pp. 415-446.
- HIRSCH B. et ADDISON J.** (1986), *The economic analysis of unions : new approaches and evidence*, London, Allen & Unwin.
- HIRSCH B. et CONNOLLY R.** (1987), « Do unions capture monopoly profits ? » *Industrial and Labor Relations Review*, vol.41, n°1, october, pp. 118-136.
- HIRSCH B. et LINK A.** (1984), « Unions, productivity, and productivity growth », *Journal of Labor Research*, n° 5, winter, p. 29-37.
- HIRSCH B. et LINK A.** (1987), « Labour union effects on innovative activity », *Journal of Labor Research*, 4, pp. 323-332.
- HIRSCH B. et MORGAN B.** (1994), « Shareholders Risks and Returns in Union and Nonunion Firms », *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 47, january, p. 302-318.
- HIRSCHMAN A.O.** (1970), *Exit, voice and loyalty*, Cambridge, Mass., Harvard University Press (1^{ère} édition).
- JACOD O.** (2006), « Les élections aux comités d'entreprise en 2004 », *Premières synthèses*, DARES, n°8.3, février.
- JACOD O.** (2005), « Les élections aux comités d'entreprise en 2003 », *Premières synthèses*, DARES, n°37.1, Septembre.
- JARRELL S et STANLEY T.D.** (1990), « A Meta-Analysis of the Union-Nonunion Wage Gap », *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 44, july, p. 54-67.
- KARAHASAN N.** (1995), « The effect of unionisation on the profitability: The US manufacturing firms, 1986-1988 », *Journal of Economics*, Spring, vol.21, issue 1, pp.71-79.
- KARIER T.** (1985), « Unions and monopoly profit », *Review of Economics and Statistics*, vol.67, n°1, February, pp. 34-42.

- KARIER T.** (1988), « New evidence on the effect of unions and imports on monopoly power », *Journal of Post Keynesian Economics*, vol.10, n°3, Spring, pp. 414-427.
- KARIER T.** (1991), « Unions and the U.S. comparative advantage », *Industrial Relations*, vol. 30, n°1, Winter.
- KAUFMAN B.E.** (2004), « What unions do : insights from economic theory », *Journal of Labor Research*, Vol. 25, n°3, pp. 351-383.
- KAUFMAN R.S. et KAUFMAN R.T.** (1987), « Union effects on productivity, personnel practices an survival in the Automotive parts industry », *Journal of Labor Research*, vol.8, n°4, Fall, pp. 333-350.
- KEEFE J.H.** (1992), « Do unions hinder technological change ? » in L. Mishel et P. Voos (eds), *Unions and economic competitiveness*, New York, M.E. Sharpe, pp.247-282.
- KELLEY M.R. et HARRISON B.** (1992), « Unions, technology and labor-management cooperation », in L. Mishel et P. Voos (eds), *Unions and economic competitiveness*, New York, M.E. Sharpe, pp.247-282.
- KIZILOS M. et RESHEF Y.** (1997), « The effects of workplace unionization on worker responses to HRM innovation », *Journal of Labor Research*, vol. XVIII, n°4, Fall, pp. 641-656.
- KNIGHT K.G.** (1989), « Labour productivity and industrial relations in British manufacturing industries », *British Journal of Industrial Relations*, 27 (3), pp. 365-374.
- KOCHAN T.A., KATZ H.C. et Mc KERSIE R.B.** (1986), *The transformation of American Industrial Relations*, New York, Basic Books.
- LABBE D.** (2001), « Le paradoxe de la négociation collective en France », in Labbé D. et Courtois S. (eds.), *Regards sur la crise du syndicalisme*, Paris, L'Harmattan.
- LABBE D.** (2003), « Histoire et enjeux contemporains du syndicalisme français », in Allouche J. (coord.), *Encyclopédie des Ressources Humaines*, Paris, Economica, à paraître.
- LABBE D. et CROISAT M.** (1992), *La fin des syndicats ?*, Paris, L'Harmattan.
- LANDIER H. et LABBE D.** (1998), *Les organisations syndicales en France*, Paris, Editions Liaisons.
- LANFRANCHI N. et SANDOVAL C.** (1990), « Le déplacement du niveau de la négociation salariale », *Travail et Emploi*, n°45, pp.25-32.
- LAPORTA P. et JENKINS A.** (1996), « Unionization and profitability in the canadian sector », *Relations industrielles*, vol. 51, n°4, pp. 756-777.
- LAROCHE P.** (2002), « L'influence des organisations syndicales de salariés sur la performance économique et financière des entreprises : proposition et test d'un modèle explicatif dans le contexte français », Thèse de doctorat ès sciences de gestion, Université Nancy 2.
- LAROCHE P.** (2004), « Présence syndicale et performance financière des entreprises : une analyse statistique sur le cas français », *Finance-Contrôle-Stratégie*, Vol. 7, n°3, pp.117-145.
- LAROCHE P.** (2004), « The Impact of Unions on Workplace Financial Performance : an Empirical Study in the French Context », in A. Eaton (Ed.), *Proceedings of the 56th Annual Meeting*, IRRA (Industrial Relations Research Association) Series, Cornell University Press, pp. 154-172.
- LAROCHE P.** (2005), « Présence syndicale et rentabilité des entreprises françaises : existe-t-il un lien ? », *Gestion 2000*, n°3, Mai-juin, p.147-166.
- LAROCHE P. et SCHMIDT G.** (2004), « Présence syndicale et climat social perçu : une analyse différenciée salariés / dirigeants en France », *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, n°51, p.2-23.
- LEE M.B. et RHEE Y.** (1996), « Bonuses, unions, and labor productivity in South Korea », *Journal of Labor Research*, spring, pp. 219-238.
- LEWIS H.G.** (1963), *Unionism and relative wages in the United States : An empirical inquiry*, Chicago, University of Chicago Press.
- LEWIS H.G.** (1986), *Union relative wage effects : a survey*, Chicago, University of Chicago Press.
- LINK A.** (1981), « Basic research and productivity increase in manufacturing », *American Economic Review*, n°71, december, pp. 1111-1112.

- LOVELL C., SICKLES R. et WARREN R.** (1988), « The effects of unionization on Labor Productivity : some additional evidence », *Journal of Labor Research*, n° 9, winter, p. 55-63.
- MacDONALD I.M. et SOLOW R.M.** (1981), « Wage Bargaining and Employment », , Vol.71, No 5, p. 896-908.
- MACHIN S.J.** (1991), « Unions and the Capture of Economic Rents : An Investigation Using British Firm-Level Data », *International Journal of Industrial Organization*, n°9, p. 261-274.
- MACHIN S.J.** (1991), The productivity effects of unionization and firm size in British engineering firms, *Economica*, november.
- MACHIN S. et WADHWANI S.** (1991), *The effects of unions on organizational change, investment and employment : evidence from WIR'S*, Centre for Labour Economics, London School of Economics, Discussion Paper n° 355.
- MACHIN S.J. et STEWART M.** (1990), « Unions and the financial performance of British private sector establishments », *Journal of Applied Econometrics*, n°5, pp. 327-350.
- MACHIN S.J. et STEWART M.** (1991), « The effects of unions on investment and innovation : evidence from WIRS' », *Economic Journal*, 101, pp. 324-330.
- MACHIN S.J. et STEWART M.** (1996), « Trade unions and financial performance », *Oxford Economic Papers*, April.
- MACHIN S.J., STEWART M. et VAN REENEN J.** (1993), “ The economic effects of multiple unionism : Evidence from the 1984 Workplace Industrial Relations Survey”, *Scandinavian Journal of Economics*, 95(3), pages 279-296.
- MAKI D.R.** (1983), « The effects of unions and strikes on the rate of growth of total factor productivity in Canada », *Applied Economics*, vol. 15, pp. 29-41.
- MAKI D.R. et MEREDITH L.** (1986), « The effects of unions on profitability : Canadian evidence », *Relations Industrielles*, vol. 41, n°1, pp. 54-68
- MALAN A. et ZOUARY P.** (2000), « La représentation des salariés : le point de vue des employeurs », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°24.1.
- MANSFIELD E.** (1980), « Basic research and productivity increase in manufacturing », *American Economic Review*, n°70, december, pp. 863-873.
- MARSHALL R.** (1992), « Work organisation, unions and economic performance », in L. Mishel and P. Voos (eds), *Unions and economic competitiveness*, New York, M.E. Sharpe, pp. 287-315.
- MATHIEU-MORVAN I.** (2001), *Syndicats et performance financière des entreprises : le cas des équipementiers automobiles français*, Thèse de doctorat en sciences de gestion, Université de Lille 1, juillet.
- MCNABB, R. et WHITFIELD, K.** (1997) “Unions, flexibility, team working and financial performance”, *Organisation Studies*, 15, 5, 821-38
- MEADOR M. et WALTERS S.** (1994), « Unions and productivity : Evidence from Academy », *Journal of Labor Research*, Fall.
- MEFFORD R.N.** (1986), « The effect of unions on productivity in a multinational manufacturing firm », *Industrial and Labor Relations Review*, october, pp. 105-114.
- MENEZES-FILHO N.A.** (1997), « Unions and profitability over the 1980s : Some evidence on union-firm bargaining in the United-Kingdom », *The Economic Journal*, vol.107, 442, May, pp. 651-671.
- METCALF D.** (1990), « Union presence and labour productivity in British manufacturing industry : a reply to Nolan and Marginson », *British Journal of Industrial Relations*, 28, july, pp. 228-249.
- METCALF D.** (1990), *Union presence and productivity levels, productivity growth and investment behaviour in British manufacturing industry*, Centre for Labour Economics, London School of Economics, working paper n° 1203.
- METCALF D.** (1993), « Industrial relations and economic performance », *British Journal of Industrial Relations*, 31, 255-283.
- METCALF D.** (1995), « Workplace governance and performance », *Employee Relations*, vol.17, n°6, pp.5-25.

- METCALF D.** (2003), "Unions impact and implications for future membership", in P. Gregg and J. Wadsworth (Eds), *The state of working Britain*, 2nd edition.
- METCALF D.** (2003), « Unions and Productivity, Financial Performance and Investment : International Evidence », in J. Addison et C. Schnabel (eds), *International Handbook of Trade Unions*, Edward Elgar.
- MILLER P. et MULVEY C.** (1993), « What do Australian unions do ? », *The Economic Record*, vol.89, n°206, September, page322.
- MISHEL L. et VOOS P.** (1984), *The union impact on profits : evidence from industry price-cost margin data*, Mimeographed, Department of economics, University of Wisconsin.
- MISHEL L. et VOOS P.** (1992), *Unions and economic competitiveness*, New York, M.E. Sharpe, 356 pages.
- MITCHELL D.** (1996), « Industrial relations : Institution and organizational performance », *British Journal of Industrial Relations*, march.
- MITCHELL M. et STONE J.** (1992), « Union effects on productivity : Evidence from Western US Sawmills », *Industrial and Labor Relations Review*, vol.46, n°1, october, pp. 135-145.
- MORETON D.** (1999), « A model of labour productivity and union density in British private sector unionised establishments », *Oxford Economic Papers*, vol.51, n°2, april, pp.322-344.
- MORISHIMA M.** (1991), « Information sharing and firm performance in Japan », *Industrial Relations*, 30, pp. 37-61.
- MOURIAUX R.** (1998), *Crises du syndicalisme français*, Paris, Edition Montchrestien.
- MURAMATSU K.** (1984), « The effect of trade unions on productivity in Japonesees manufacturing industries », in M. Aoki (ed.), *The Economic Analysis of the Japanese Firm*, Amsterdam, Elsevier, pp. 103-123.
- NICKELL S.J. et ANDREWS M.** (1983), « Unions, Real Wage and Employment in Britain 1951-79" », *Oxford Economic Papers*, Vol. 35, Supplement, p. 183-206.
- NOLAN P. et MARGINSON P.** (1990), « Skating on thin ice ? David Metcaf on trade unions and productivity », *British Journal of Industrial Relations*, 28, july, pp. 216-248.
- NORSWORTHY J.R. et ZABALA C.** (1985), « Worker attitudes, worker behavior, and productivity in the U.S. automobile industry, 1959-1976 », *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.38, n°4, July, pp. 544-557.
- ODGERS C.W. et BETT J.R.** (1997), « Do unions reduce investment ? Evidence from Canada », *Industrial and Labor Relations Review*, October, vol.51, no 1, pp. 18-32.
- RESHEF Y., BEMMELS B. et WOLFE R.A.** (1993), « The effect of unionization on workplace innovation », *Economic and Industrial Democracy*, 14, (February), pp. 109-31.
- REYNAUD J.D.** (1995), *Le conflit, la négociation et la règle*, Paris, Octares Editions.
- ROJOT J.** (1986), « L'évolution de la politique des employeurs français vis-à-vis des organisations syndicales », *Travail et Société*, vol. 11, n° 1, janvier.
- ROJOT J.** (1987), « Les syndicats et les entreprises face au nouvel environnement des relations de travail », *Revue Française de Gestion*, novembre-décembre, pp. 109-120.
- ROSS A.M.** (1948), « *Trade Union Wage Policy* », Berkeley and Los Angeles, University of California Press.
- RUBACK R. et ZIMMERMAN M.** (1984), « Unionization and Profitability : Evidence from the Capital Market », *Journal of Political Economy*, vol. 92, december, p. 1131-1157.
- RUELLAND N.** (2000), « Les élections aux comités d'entreprise en 1998 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°41.1, Octobre.
- RUELLAND N.** (2001), « Les élections aux comités d'entreprise en 1999 », *Premières Synthèses*, MES-DARES, n°49.1, Décembre.
- SALINGER M.A.** (1984), « Tobin's q , unionization, and the concentration-profits relationship », *Rand Journal of Economics*, vol. 15, n°2, Summer, pp. 159-170.
- SAPSFORD D.** (1986), "Some further evidence on the role of profits in union growth equations", *Applied Economics*, 18 (1), January, pp. 27-36.

- SCHNABEL C.** (1991), « Trade unions and productivity : The German evidence », *British Journal of Industrial Relations*, March, pp. 15-23.
- SCHUSTER M.** (1983), « The impact of Union-management cooperation on Productivity and employment », *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 36, april, p. 415-430.
- SLICHTER S., HEALY J., LIVERNASH R.** (1960), *The Impact of Collective Bargaining on Management*, Washington DC, The Brookings Institution.
- TONER B.** (1985), « The unionization and productivity debate : an employee opinion survey in Ireland », *British Journal of Industrial Relations*, july, pp. 179-202.
- TURNBULL P.** (1988), « The economic theory of trade union behavior : a critique », *British Journal of Industrial Relations*, 26/1, march, pp. 99-118.
- TURNBULL P.** (1991), « Trade unions and productivity : Opening the Harvard « Black Boxes », *Journal of Labor Research*, Spring, pp. 135-150.
- TURNBULL P.** (2003), «What Do Unions Do Now?», *Journal of Labor Research*, 24(3):491-527.
- VOOS P.B.** (1984), « Union organizing : costs and benefits », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 38, n°1, octobre, pp. 52-63.
- VOOS P.B. et MISHEL L.R.** (1986a), « The union impact on profits : evidence from industry price-cost margin data », *Journal of Labour Economics*, 4, January, pp. 105-133.
- VOOS P.B. et MISHEL L.R.** (1986b), « The union impact on profits in the supermarket industry », *Review of Economics and Statistics*, vol.68, n°3, August, pp. 513-517.
- WADHWANI S.** (1990), « The effect of unions on productivity growth, investment and employment : A report on some recent work », *British Journal of Industrial Relations*, November, pp.371-383.
- WAGAR T.H.** (1997), « The labour-management relationship and organizational outcomes : some initial findings », *Journal of Labor Research*, vol. 52, n°2, pp. 430-447.
- WARREN R.** (1985), « The effect of unionization on Labor productivity : some Time-series evidence », *Journal of Labor Research*, n° 6, spring, p. 199-207.
- WESSELS W.** (1985), « The effect of Unions on employment and productivity : an unresolved contradiction », *Journal of Labor Economics*, n° 3, January, p. 101-108.
- WILKINSON D.** (2001), « Collective Bargaining and Workplace Financial Performance in Britain », Policy Studies Institute, mimeo.
- WILLMAN P.** (1990), « Financial performance of British trade unions, 1950-1988 », *British Journal of Industrial Relations*, vol.28, n°3, november, pp. 313-328.
- WILSON N.** (1987), *Unionization, wages and productivity : some British evidence*, University of Bradford Management Centre Discussion Paper, n° 87-3, Occasion Paper n° 8901, January.
- WILSON N. et CABLE J.R.** (1991), « Unions, wages and productivity : some evidence from UK engineering firms », *Applied Economics*, 23, January, pp.219-227.
- WOODEN M.** (1990), « Are Australian trade unions good for productivity ? », *Asia Pacific Human Resource Management*, 28, May, pp. 81-106.
- ZOUARY P.** (2000), « Entre crise et croissance : une évolution des relations professionnelles en entreprise », *Premières Synthèses*, MES-DARES, Décembre, N°49.1.
- ZOUARY P.** (2002), « Le regard des salariés sur la représentation syndicale », *Premières Synthèses*, DARES, n°22.1., Mai.

ANNEXES

Annexe 1 : Le Détails des estimations

1. Modèles en coupe pour les 5 indicateurs

Pages suivantes :

- Modèles pour CAFKP
- Modèles pour ln(EFECO)
- Modèles pour RENTECO1
- Modèles pour RENTECO2
- Modèles pour RKPN

CAFKP	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998
Constante	8.952*	0.926	7.946	2.811	10.997**	6.606	13.794**	9.406	14.906**	9.866	14.633**	9.844	14.893**	10.127	15.073**	6.076
	(5.26)	(5.316)	(5.414)	(5.12)	(5.275)	(7.776)	(6.817)	(6.169)	(6.779)	(6.174)	(6.805)	(6.209)	(6.77)	(6.185)	(6.782)	(6.315)
PS	6.994**	1.469														
	(3.363)	(3.997)														
DP			5.043*	8.867***												
			(2.863)	(2.658)												
CE					-1.657	0.67										
					(3.435)	(3.375)										
CFDT							5.01	6.304*								
							(3.518)	(3.546)								
CFTC									1.194	-3.339						
									(4.632)	(4.981)						
CGT											1.889	0.699				
											(3.579)	(3.584)				
CGC													3.927	-1.677		
													(4.349)	(4.023)		
FO															-0.789	9.41***
															(3.793)	(3.536)
ln(RDEV)	0	0.302	0	0.34	0	0.314	0***	0.204	0***	0.179	0***	0.185	0***	0.178	0***	0.106
	(0)	(0.645)	(0)	(0.632)	(0)	(0.635)	(0)	(0.794)	(0)	(0.796)	(0)	(0.798)	(0)	(0.797)	(0)	(0.793)
Taille > 50	7.361**	-0.537	9.716***	1.36	10.406***	2.098	-5.857	1.458	-5.345	2.43	-5.523	1.887	-5.814	2.071	-4.952	1.205
	(3.106)	(3.254)	(2.869)	(2.865)	(3.101)	(3.166)	(3.833)	(3.841)	(3.847)	(3.885)	(3.856)	(3.894)	(3.867)	(3.839)	(3.999)	(3.83)
Bourse	-0.617	-0.952	-0.329	-4.034	0.315	-3.429	3.587	-3.204	3.219	-2.661	3.003	-2.94	3.15	-2.731	3.159	-3.495
	(2.912)	(2.707)	(2.902)	(2.521)	(2.903)	(2.551)	(3.285)	(2.897)	(3.28)	(2.916)	(3.291)	(2.912)	(3.274)	(2.921)	(3.276)	(2.893)
Age < 5 ans	-20.567***	5.698	-20.602***	5.971	-21.679***	6.436	-12.013	-3.459	-12.607	-2.909	-12.664	-3.16	-11.919	-3.154	-12.575	-3.487
	(6.688)	(4.161)	(6.696)	(3.971)	(6.683)	(3.987)	(8.536)	(5.637)	(8.548)	(5.655)	(8.542)	(5.648)	(8.559)	(5.646)	(8.545)	(5.62)
Activité Croissante	13.944***	23.403***	12.923***	16.865***	13.154***	16.412***	15.966***	16.67***	16.416***	17.24***	16.47***	17.212***	16.243***	17.25***	16.357***	17.455***
	(3.787)	(4.039)	(3.776)	(3.704)	(3.779)	(3.715)	(4.358)	(4.402)	(4.353)	(4.401)	(4.354)	(4.402)	(4.354)	(4.403)	(4.356)	(4.381)
Mono-établissement	7.464**	7.696**	7.23**	8.129***	6.202**	6.942**	8.076**	-	7.901**	-	7.866**	-	8.045**	-	7.832**	-
	(2.973)	(3.341)	(2.967)	(2.82)	(3.067)	(2.879)	(3.811)	(.)	(3.812)	(.)	(3.812)	(.)	(3.814)	(.)	(3.825)	(.)
Part Marché < 3%	-6.498	10.472***	-6.767	12.102***	-6.967	11.909***	2.365	3.134	2.165	3.408	2.387	3.299	2.281	3.196	2.085	3.872
	(4.348)	(4.003)	(4.346)	(3.784)	(4.355)	(3.799)	(5.648)	(5.712)	(5.658)	(5.724)	(5.677)	(5.726)	(5.652)	(5.732)	(5.65)	(5.699)
P.M de 3 à 24%	-3.92	-1.759	-4.099	0.296	-4.006	0.37	-3.105	-5.996	-3.015	-4.992	-2.808	-5.077	-3.303	-5.051	-2.985	-5.409
	(3.685)	(3.432)	(3.685)	(3.277)	(3.694)	(3.288)	(4.44)	(4.057)	(4.443)	(4.033)	(4.46)	(4.032)	(4.453)	(4.032)	(4.446)	(4.014)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-4.531	-1.496	-4.073	-1.672	-4.209	-0.623	-8.292	-3.394	-7.305	-2.693	-7.194	-2.992	-7.696	-2.968	-7.259	-1.249
	(4.481)	(4.163)	(4.48)	(3.964)	(4.485)	(3.965)	(5.339)	(5.282)	(5.297)	(5.293)	(5.295)	(5.309)	(5.314)	(5.288)	(5.294)	(5.296)
International	-0.996	-1.993	-1.088	-7.44**	-0.286	-6.639**	-4.682	3.728	-4.121	4.697	-4.278	4.895	-4.38	5.037	-4.031	5.356
	(3.542)	(3.517)	(3.554)	(3.336)	(3.537)	(3.35)	(4.102)	(4.106)	(4.089)	(4.072)	(4.103)	(4.092)	(4.097)	(4.105)	(4.086)	(4.054)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	3.731***	3.92***	3.677***	4.583***	3.551***	4.094***	3.973***	2.858***	3.884***	2.73***	3.894***	2.71***	3.918***	2.716***	3.883***	3.044***
R ²	0.054	0.066	0.054	0.061	0.052	0.055	0.086	0.087	0.084	0.083	0.084	0.083	0.085	0.083	0.084	0.092
R ² ajusté	0.04	0.049	0.039	0.048	0.037	0.042	0.064	0.056	0.062	0.053	0.063	0.052	0.063	0.052	0.062	0.062
N	1585	1350	1585	1711	1585	1711	1040	717	1040	717	1040	717	1040	717	1040	717

Ln(EFECO)	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998
Constante	42.392*** (2.867)	3.555*** (0.048)	42.994*** (2.954)	3.551*** (0.043)	42.317*** (2.872)	3.641*** (0.064)	37.858*** (4.514)	3.481*** (0.067)	37.305*** (4.476)	3.499*** (0.068)	37.656*** (4.505)	3.5*** (0.068)	37.585*** (4.447)	3.477*** (0.067)	37.28*** (4.487)	3.494*** (0.069)
PS	0.83 (1.843)	0.071** (0.035)														
DP			-0.805 (1.559)	0.042* (0.022)												
CE					1.095 (1.875)	-0.038 (0.027)										
CFDT							-0.795 (2.305)	0.151*** (0.037)								
CFTC									7.39** (2.993)	0.033 (0.055)						
CGT											0.178 (2.332)	-0.015 (0.038)				
CGC													12.056*** (2.832)	0.184*** (0.042)		
FO															4.133* (2.478)	0.009 (0.038)
ln(RDEV)	0 (0)	0.01* (0.005)	0 (0)	0.007 (0.005)	0 (0)	0.006 (0.005)	0** (0)	-0.006 (0.008)	0** (0)	-0.006 (0.008)	0** (0)	-0.006 (0.008)	0** (0)	-0.005 (0.008)	0** (0)	-0.006 (0.008)
Taille > 50	3.106* (1.702)	0.007 (0.028)	3.421** (1.572)	0.011 (0.024)	3.017* (1.702)	-0.002 (0.026)	4.396* (2.528)	0.006 (0.04)	3.224 (2.535)	0.003 (0.042)	4.251* (2.537)	0.011 (0.042)	2.35 (2.525)	-0.005 (0.04)	2.948 (2.628)	0.007 (0.041)
Bourse	3.204** (1.594)	0.035 (0.023)	3.383** (1.585)	0.057*** (0.02)	3.214** (1.586)	0.056*** (0.02)	2.712 (2.144)	0.097*** (0.03)	3.108 (2.134)	0.108*** (0.03)	2.763 (2.145)	0.112*** (0.03)	2.736 (2.117)	0.095*** (0.03)	2.807 (2.133)	0.11*** (0.03)
Age < 5 ans	-6.833* (3.657)	-0.107*** (0.038)	-7.105* (3.656)	-0.076** (0.034)	-6.901* (3.647)	-0.073** (0.034)	-12.544** (5.538)	-0.039 (0.06)	-13.229** (5.527)	-0.038 (0.061)	-12.493** (5.539)	-0.034 (0.061)	-10.855** (5.499)	-0.039 (0.06)	-12.115** (5.532)	-0.036 (0.061)
Activité Croissante	5.809*** (2.075)	0.11*** (0.036)	5.765*** (2.067)	0.1*** (0.031)	5.763*** (2.067)	0.1*** (0.031)	8.12*** (2.845)	0.093** (0.047)	8.199*** (2.831)	0.107** (0.047)	8.064*** (2.841)	0.107** (0.047)	7.575*** (2.816)	0.108** (0.047)	8.186*** (2.836)	0.107** (0.047)
Mono-établissement	3.526** (1.63)	-0.024 (0.031)	3.336** (1.625)	-0.044* (0.024)	3.679** (1.672)	-0.04* (0.024)	0.828 (2.546)	- (.)	0.774 (2.537)	- (.)	0.852 (2.545)	- (.)	1.23 (2.524)	- (.)	1.193 (2.549)	- (.)
Part Marché < 3%	-8.009*** (2.351)	0.08** (0.036)	-8.067*** (2.349)	0.082** (0.032)	-7.994*** (2.351)	0.085*** (0.032)	-0.001 (3.72)	0.132** (0.061)	0.563 (3.713)	0.137** (0.062)	0.074 (3.739)	0.139** (0.062)	0.803 (3.689)	0.147** (0.061)	0.004 (3.713)	0.138** (0.062)
P.M de 3 à 24%	-4.924** (2.002)	0.098*** (0.031)	-4.921** (2.002)	0.089*** (0.027)	-4.992** (2.005)	0.09*** (0.027)	2.441 (2.906)	0.134*** (0.043)	2.398 (2.897)	0.161*** (0.043)	2.444 (2.913)	0.161*** (0.043)	1.481 (2.889)	0.164*** (0.042)	2.308 (2.903)	0.161*** (0.043)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-1.483 (2.453)	0.02 (0.037)	-1.454 (2.451)	0.05 (0.033)	-1.4 (2.451)	0.054 (0.033)	12.571*** (3.535)	0.127** (0.056)	12.091*** (3.502)	0.137** (0.056)	12.43*** (3.51)	0.141** (0.057)	10.73*** (3.501)	0.156*** (0.055)	12.381*** (3.505)	0.14** (0.057)
International	17.452*** (1.934)	0.176*** (0.031)	17.632*** (1.939)	0.179*** (0.027)	17.479*** (1.929)	0.179*** (0.027)	22.201*** (2.682)	0.135*** (0.043)	21.731*** (2.662)	0.161*** (0.043)	22.081*** (2.679)	0.159*** (0.044)	21.163*** (2.652)	0.136*** (0.043)	21.997*** (2.663)	0.161*** (0.044)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	18.963***	10.192***	18.966***	12.752***	18.97***	12.665***	15.214***	9.314***	15.553***	8.388***	15.207***	8.377***	16.235***	9.458***	15.365***	8.372***
R ²	0.227	0.182	0.227	0.178	0.227	0.177	0.266	0.263	0.27	0.243	0.265	0.243	0.278	0.266	0.267	0.243
R ² ajusté	0.215	0.164	0.215	0.164	0.215	0.163	0.248	0.235	0.252	0.214	0.248	0.214	0.261	0.238	0.25	0.214
N	1579	1127	1579	1436	1579	1436	1035	624	1035	624	1035	624	1035	624	1035	624

RENTECO1	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998
Constante	2.797*** (1.066)	3.989*** (0.784)	3.06*** (1.096)	4.18*** (0.778)	2.895*** (1.067)	3.818*** (1.169)	2.518* (1.407)	3.482*** (0.91)	2.507* (1.399)	3.477*** (0.909)	2.432* (1.405)	3.464*** (0.915)	2.459* (1.398)	3.539*** (0.909)	2.48* (1.401)	2.956*** (0.93)
PS	0.536 (0.684)	-0.222 (0.587)														
DP			-0.279 (0.58)	-0.163 (0.4)												
CE					0.1 (0.694)	0.151 (0.507)										
CFDT							-0.331 (0.731)	-0.218 (0.521)								
CFTC									-0.865 (0.94)	0.418 (0.736)						
CGT											0.098 (0.738)	0.001 (0.526)				
CGC													-0.98 (0.892)	-0.879 (0.594)		
FO															-0.287 (0.777)	1.238** (0.519)
ln(RDEV)	0 (0)	-0.164* (0.095)	0 (0)	-0.172* (0.096)	0 (0)	-0.17* (0.096)	0 (0)	-0.156 (0.117)	0 (0)	-0.153 (0.117)	0 (0)	-0.155 (0.117)	0 (0)	-0.163 (0.117)	0 (0)	-0.167 (0.117)
Taille > 50	-0.611 (0.629)	0.957** (0.476)	-0.415 (0.582)	0.565 (0.432)	-0.458 (0.63)	0.616 (0.475)	0.702 (0.788)	0.555 (0.556)	0.76 (0.788)	0.488 (0.562)	0.635 (0.788)	0.539 (0.565)	0.812 (0.793)	0.57 (0.555)	0.744 (0.82)	0.414 (0.555)
Bourse	-0.766 (0.591)	-0.609 (0.4)	-0.671 (0.588)	-0.795** (0.383)	-0.706 (0.588)	-0.788** (0.386)	-0.946 (0.67)	-0.492 (0.424)	-0.961 (0.668)	-0.536 (0.426)	-0.922 (0.669)	-0.505 (0.425)	-0.927 (0.667)	-0.427 (0.425)	-0.922 (0.667)	-0.577 (0.422)
Age < 5 ans	3.427** (1.358)	1.728*** (0.606)	3.298** (1.359)	1.335** (0.595)	3.356** (1.355)	1.317** (0.596)	-0.606 (1.739)	-1.597* (0.83)	-0.493 (1.739)	-1.635** (0.831)	-0.587 (1.739)	-1.606* (0.83)	-0.708 (1.741)	-1.608* (0.829)	-0.603 (1.739)	-1.661** (0.827)
Activité Croissante	0.982 (0.77)	-0.921 (0.598)	0.942 (0.767)	-0.947* (0.563)	0.927 (0.767)	-0.941* (0.562)	0.064 (0.896)	0.689 (0.648)	0.019 (0.893)	0.671 (0.646)	0.034 (0.893)	0.669 (0.646)	0.074 (0.893)	0.69 (0.645)	0.022 (0.893)	0.701 (0.644)
Mono-établissement	1.541** (0.605)	3.145*** (0.492)	1.437** (0.601)	3.112*** (0.428)	1.492** (0.62)	3.103*** (0.436)	1.692** (0.791)	- (.)	1.703** (0.79)	- (.)	1.702** (0.791)	- (.)	1.671** (0.79)	- (.)	1.68** (0.793)	- (.)
Part Marché < 3%	3.747*** (0.876)	0.726 (0.587)	3.727*** (0.876)	0.327 (0.571)	3.736*** (0.876)	0.321 (0.572)	2.879** (1.163)	0.414 (0.832)	2.825** (1.164)	0.393 (0.831)	2.908** (1.17)	0.4 (0.832)	2.828** (1.163)	0.323 (0.832)	2.891** (1.162)	0.489 (0.829)
P.M de 3 à 24%	0.639 (0.745)	-0.796 (0.502)	0.643 (0.745)	-0.994** (0.493)	0.633 (0.746)	-0.992** (0.493)	1.323 (0.915)	0.229 (0.596)	1.32 (0.914)	0.193 (0.591)	1.324 (0.917)	0.198 (0.591)	1.394 (0.917)	0.208 (0.59)	1.324 (0.915)	0.148 (0.589)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-0.834 (0.913)	-2.013*** (0.612)	-0.8 (0.912)	-0.827 (0.597)	-0.796 (0.912)	-0.846 (0.595)	0.116 (1.109)	-1.471* (0.781)	0.07 (1.097)	-1.512* (0.781)	0.045 (1.098)	-1.488* (0.783)	0.162 (1.102)	-1.528* (0.779)	0.041 (1.097)	-1.268 (0.782)
International	-2.199*** (0.716)	-0.192 (0.515)	-2.116*** (0.719)	-0.502 (0.502)	-2.159*** (0.715)	-0.504 (0.502)	-2.027** (0.842)	-0.326 (0.602)	-2.018** (0.839)	-0.35 (0.595)	-2.075** (0.841)	-0.366 (0.598)	-1.991** (0.84)	-0.257 (0.598)	-2.056** (0.838)	-0.279 (0.593)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	7.447***	9.04***	7.429***	8.9***	7.419***	8.896***	3.666***	4.238***	3.695***	4.245***	3.657***	4.229***	3.711***	4.338***	3.663***	4.511***
R²	0.103	0.14	0.102	0.112	0.102	0.112	0.08	0.124	0.081	0.124	0.08	0.124	0.081	0.126	0.08	0.131
R² ajusté	0.089	0.125	0.089	0.099	0.088	0.099	0.058	0.095	0.059	0.095	0.058	0.094	0.059	0.097	0.058	0.102
N	1585	1356	1585	1717	1585	1717	1036	713	1036	713	1036	713	1036	713	1036	713

RENTECO2	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998
Constante	0.267** (0.122)	0.366*** (0.11)	0.283** (0.126)	0.315*** (0.096)	0.267** (0.122)	0.029 (0.145)	0.27** (0.129)	0.107 (0.103)	0.269** (0.128)	0.097 (0.103)	0.293** (0.128)	0.08 (0.103)	0.264** (0.127)	0.106 (0.103)	0.254** (0.128)	0.09 (0.106)
PS	-0.245*** (0.078)	-0.184** (0.082)														
DP			-0.143** (0.067)	-0.021 (0.05)												
CE					-0.248*** (0.08)	0.153** (0.063)										
CFDT							-0.043 (0.067)	-0.139** (0.059)								
CFTC									-0.124 (0.086)	0.088 (0.083)						
CGT											-0.162** (0.067)	0.088 (0.06)				
CGC													-0.287*** (0.082)	-0.108 (0.067)		
FO															0.077 (0.071)	0.015 (0.059)
ln(RDEV)	0 (0)	-0.011 (0.013)	0 (0)	-0.011 (0.012)	0 (0)	-0.009 (0.012)	0 (0)	-0.011 (0.013)	0 (0)	-0.01 (0.013)	0 (0)	-0.012 (0.013)	0 (0)	-0.012 (0.013)	0 (0)	-0.011 (0.013)
Taille > 50	-0.12* (0.072)	0.075 (0.067)	-0.2*** (0.067)	-0.008 (0.054)	-0.119 (0.072)	0.052 (0.059)	0.062 (0.072)	0.125** (0.063)	0.071 (0.072)	0.102 (0.064)	0.079 (0.072)	0.095 (0.064)	0.104 (0.072)	0.117* (0.063)	0.03 (0.075)	0.111* (0.064)
Bourse	-0.027 (0.068)	-0.129** (0.056)	-0.043 (0.067)	-0.122*** (0.047)	-0.037 (0.067)	-0.106** (0.047)	0.119* (0.062)	0.039 (0.048)	0.116* (0.061)	0.024 (0.048)	0.134** (0.061)	0.023 (0.048)	0.119* (0.061)	0.039 (0.048)	0.124** (0.061)	0.029 (0.048)
Age < 5 ans	0.601*** (0.157)	-0.074 (0.086)	0.612*** (0.157)	-0.055 (0.074)	0.626*** (0.156)	-0.068 (0.074)	0.133 (0.164)	0.028 (0.093)	0.149 (0.164)	0.015 (0.094)	0.148 (0.163)	0.018 (0.094)	0.097 (0.163)	0.021 (0.094)	0.141 (0.164)	0.021 (0.094)
Activité Croissante	0.577*** (0.089)	0.181** (0.084)	0.612*** (0.089)	0.237*** (0.07)	0.594*** (0.088)	0.234*** (0.07)	0.314*** (0.083)	0.155** (0.073)	0.307*** (0.083)	0.142* (0.073)	0.304*** (0.083)	0.143* (0.073)	0.32*** (0.082)	0.145** (0.073)	0.312*** (0.083)	0.142* (0.073)
Mono-établissement	0.261*** (0.069)	0.21*** (0.069)	0.279*** (0.069)	0.218*** (0.053)	0.237*** (0.071)	0.192*** (0.054)	0.227*** (0.073)	- (,)	0.229*** (0.073)	- (,)	0.234*** (0.073)	- (,)	0.218*** (0.073)	- (,)	0.236*** (0.073)	- (,)
Part Marché < 3%	0.104 (0.1)	0.302*** (0.083)	0.111 (0.1)	0.272*** (0.071)	0.101 (0.1)	0.266*** (0.071)	0.028 (0.106)	0.376*** (0.093)	0.021 (0.107)	0.365*** (0.093)	-0.001 (0.107)	0.365*** (0.093)	0.012 (0.106)	0.36*** (0.093)	0.028 (0.106)	0.368*** (0.093)
P.M de 3 à 24%	-0.156* (0.085)	-0.024 (0.071)	-0.153* (0.085)	-0.03 (0.061)	-0.139 (0.085)	-0.028 (0.061)	-0.192** (0.083)	0.192*** (0.067)	-0.192** (0.083)	0.172** (0.067)	-0.21** (0.083)	0.174*** (0.067)	-0.169** (0.083)	0.176*** (0.067)	-0.197** (0.083)	0.173** (0.067)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-0.173* (0.105)	0.036 (0.086)	-0.188* (0.105)	0.021 (0.074)	-0.193* (0.105)	0.02 (0.074)	-0.151 (0.102)	0.227** (0.088)	-0.155 (0.101)	0.211** (0.088)	-0.166 (0.101)	0.205** (0.088)	-0.124 (0.101)	0.212** (0.088)	-0.161 (0.101)	0.219** (0.089)
International	0.103 (0.082)	0.168** (0.073)	0.103 (0.083)	0.125** (0.063)	0.095 (0.082)	0.133** (0.062)	0.072 (0.077)	0.102 (0.068)	0.074 (0.077)	0.082 (0.068)	0.083 (0.077)	0.091 (0.068)	0.09 (0.077)	0.092 (0.068)	0.065 (0.077)	0.08 (0.068)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	7.305***	4.01***	7.063***	4.381***	7.296***	4.634***	3.385***	2.558***	3.46***	2.349***	3.626***	2.397***	3.926***	2.417***	3.42***	2.299***
R ²	0.101	0.067	0.098	0.058	0.101	0.062	0.074	0.078	0.076	0.072	0.079	0.073	0.085	0.074	0.075	0.07
R ² ajusté	0.087	0.05	0.084	0.045	0.087	0.048	0.052	0.047	0.054	0.041	0.057	0.043	0.063	0.043	0.053	0.04
N	1589	1363	1589	1718	1589	1718	1038	723	1038	723	1038	723	1038	723	1038	723

RKPN	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998
Constante	21.024*** (6.382)	-4.039 (5.03)	20.139*** (6.546)	-8.124* (4.749)	21.055*** (6.392)	-6.046 (7.088)	23.695*** (8.905)	2.7 (7.171)	25.252*** (8.871)	3.47 (7.172)	23.933*** (8.919)	3.037 (7.18)	25.574*** (8.865)	3.283 (7.184)	25.3*** (8.872)	1.201 (7.377)
PS	-5.758 (3.979)	-2.618 (3.695)														
DP			-1.027 (3.456)	5.233** (2.402)												
CE					-5.769 (4.142)	0.568 (3.053)										
CFDT							8.673* (4.649)	6.637* (4.002)								
CFTC									4.719 (6.094)	2.778 (5.594)						
CGT											7.191 (4.714)	3.908 (4.136)				
CGC													0.208 (5.766)	1.611 (4.544)		
FO															3.262 (4.992)	5.094 (4.029)
ln(RDEV)	0 (0)	-0.092 (0.593)	0 (0)	-0.135 (0.569)	0 (0)	-0.138 (0.57)	0 (0)	-0.459 (0.908)	0 (0)	-0.446 (0.91)	0 (0)	-0.526 (0.912)	0 (0)	-0.446 (0.911)	0 (0)	-0.497 (0.91)
Taille > 50	-5.734 (3.68)	8.034*** (2.983)	-7.698** (3.415)	6.527** (2.593)	-5.757 (3.694)	7.01** (2.86)	-9.826* (5.016)	9.656** (4.311)	-9.236* (5.044)	9.67** (4.374)	-9.879* (5.045)	9.185** (4.403)	-8.662* (5.057)	9.956** (4.319)	-9.679* (5.235)	9.56** (4.325)
Bourse	4.582 (3.531)	-1.604 (2.506)	4.046 (3.526)	-2.086 (2.281)	4.49 (3.525)	-1.695 (2.311)	7.189 (4.519)	0.925 (3.255)	6.812 (4.528)	1.094 (3.274)	6.259 (4.509)	0.935 (3.272)	6.503 (4.512)	1.139 (3.277)	6.545 (4.512)	1 (3.258)
Age < 5 ans	-10.571 (8.266)	-4.088 (3.971)	-10.068 (8.286)	-2.066 (3.686)	-10.189 (8.255)	-1.86 (3.696)	-21.125* (11.296)	13.141** (6.591)	-22.66** (11.322)	13.299** (6.609)	-22.832** (11.3)	13.55** (6.598)	-22.091* (11.33)	13.458** (6.601)	-21.735* (11.317)	13.169** (6.598)
Activité Croissante	26.47*** (4.632)	20.073*** (3.873)	27.168*** (4.627)	21.87*** (3.457)	26.884*** (4.615)	21.508*** (3.461)	24.588*** (5.816)	5.5 (5.04)	25.529*** (5.807)	6.186 (5.032)	25.795*** (5.805)	6.297 (5.031)	25.45*** (5.816)	6.131 (5.035)	25.586*** (5.809)	6.245 (5.028)
Mono-établissement	4.145 (3.562)	6.846** (3.113)	4.715 (3.558)	5.915** (2.568)	3.425 (3.674)	5.208** (2.621)	1.236 (5.018)	- (.)	0.985 (5.023)	- (.)	1.056 (5.019)	- (.)	0.979 (5.029)	- (.)	1.29 (5.047)	- (.)
Part Marché < 3%	-11.423** (5.254)	2.159 (3.726)	-11.097** (5.254)	4.505 (3.458)	-11.468** (5.257)	4.343 (3.464)	-22.091*** (7.505)	2.275 (6.378)	-22.287*** (7.523)	2.576 (6.387)	-21.118*** (7.568)	2.471 (6.385)	-22.612*** (7.52)	2.761 (6.394)	-22.736*** (7.513)	3.122 (6.39)
P.M de 3 à 24%	-13.899*** (4.394)	-2.031 (3.164)	-13.764*** (4.396)	-1.078 (2.965)	-13.502*** (4.396)	-1.084 (2.97)	-10.64* (5.862)	8.911* (4.61)	-10.453* (5.87)	9.81** (4.584)	-9.505 (5.896)	9.778** (4.581)	-10.455* (5.885)	9.849** (4.583)	-10.653* (5.879)	9.654** (4.581)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-6.49 (5.371)	-2.076 (3.895)	-6.831 (5.372)	-4.238 (3.614)	-7.031 (5.37)	-3.671 (3.611)	-12.866* (7.016)	3.031 (6.101)	-11.314 (6.967)	3.526 (6.11)	-10.639 (6.961)	3.308 (6.111)	-11.111 (6.996)	3.778 (6.102)	-11.108 (6.962)	4.566 (6.13)
International	-0.482 (4.274)	-2.866 (3.239)	-0.873 (4.293)	-3.919 (3.018)	-0.598 (4.269)	-3.442 (3.023)	10.624* (5.487)	1.199 (4.637)	11.53** (5.47)	2.516 (4.595)	11.144** (5.472)	2.92 (4.62)	11.735** (5.48)	2.189 (4.626)	11.62** (5.466)	2.792 (4.595)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	3.66***	6.616***	3.572***	6.674***	3.653***	6.459***	5.313***	5.012***	5.177***	4.885***	5.258***	4.918***	5.149***	4.879***	5.169***	4.954***
R ²	0.056	0.11	0.054	0.09	0.056	0.087	0.116	0.147	0.113	0.143	0.115	0.144	0.113	0.143	0.113	0.145
R ² ajusté	0.041	0.094	0.039	0.076	0.04	0.074	0.094	0.117	0.091	0.114	0.093	0.115	0.091	0.114	0.091	0.116
N	1513	1304	1513	1646	1513	1646	997	695	997	695	997	695	997	695	997	695

2. Modèles sur données de panel, 5 spécifications

Pages suivantes :

- Spécification 1
- Spécification 2
- Spécification 3
- Spécification 4
- Spécification 5

Modèle 1	CAFKP		RENTECO1		RENTECO2		EFECO		RKPNP	
	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998	2004	1998
Constante	6.767 (9.553)	24.098* (12.474)	-0.891 (2.72)	4.508** (1.833)	-0.034 (0.246)	0.332 (0.417)	3.766*** (0.104)	3.612*** (0.17)	4.988 (11.57)	19.399 (13.872)
PS	7.552 (5.838)	-22.898*** (7.73)	0.943 (1.696)	-1.186 (1.136)	-0.072 (0.155)	-0.429* (0.258)	0.216*** (0.064)	0.34*** (0.096)	10.643 (7.158)	-9.137 (8.02)
Taille > 50	10.489** (5.257)	16.273** (6.851)	0.724 (1.514)	1.617 (1.007)	0.073 (0.137)	0.555** (0.229)	-0.14** (0.058)	-0.194** (0.088)	-7.361 (6.415)	7.614 (6.882)
Bourse	-3.552 (5.039)	5.71 (6.416)	-0.378 (1.465)	0.533 (0.943)	0.105 (0.132)	0.303 (0.215)	-0.156*** (0.056)	0.031 (0.075)	9.234 (6.56)	6.128 (6.289)
Activité Croissante	17.899*** (6.454)	18.513* (9.684)	1.528 (1.859)	-0.475 (1.423)	0.443*** (0.168)	0.509 (0.324)	0.193*** (0.071)	0.262* (0.134)	25.912*** (7.933)	14.245 (10.645)
Mono-établissement	2.742 (5.345)	-5.215 (6.725)	1.287 (1.543)	1.952** (0.988)	0.25* (0.14)	0.26 (0.225)	-0.243*** (0.059)	-0.265*** (0.082)	5.142 (6.513)	8.394 (6.581)
Part Marché < 3%	-13.009 (7.945)	4.196 (10.574)	1.6 (2.299)	-2.045 (1.554)	0.002 (0.206)	-0.662* (0.354)	-0.112 (0.087)	-0.144 (0.134)	6.686 (9.619)	-13.826 (10.577)
P.M de 3 à 24%	-9.974 (6.487)	-12.505 (9.069)	3.136* (1.866)	-1.544 (1.333)	0.085 (0.168)	-0.371 (0.303)	-0.037 (0.071)	-0.109 (0.112)	-6.342 (7.794)	-16.092* (9.067)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	réf	Réf
P.M 50% et plus	-9.413 (7.689)	3.972 (9.724)	0.817 (2.218)	-1.434 (1.429)	-0.055 (0.199)	-0.125 (0.325)	0.138 (0.085)	-0.007 (0.122)	-1.022 (9.38)	-12.731 (9.842)
International	0.865 (6.574)	-16.384** (7.42)	0.542 (1.916)	0.524 (1.091)	0.062 (0.172)	-0.029 (0.248)	0.205*** (0.072)	0.037 (0.089)	2.417 (8.014)	0.308 (7.086)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	2.388***	2.184***	0.703***	1.169***	1.678***	1.593***	6.475***	7.673***	2.636***	0.936***
R ²	0.125	0.155	0.04	0.09	0.091	0.118	0.276	0.399	0.14	0.071
R ² ajusté	0.073	0.084	-0.017	0.013	0.037	0.044	0.233	0.347	0.087	-0.005
N	408	309	408	309	411	309	499	369	396	309

Modèle 2	CAFKP	RENTECO1	RENTECO2	EFECO	RKPNP
Constante	7.293 (11.385)	-1.215 (3.369)	0.153 (0.281)	3.771*** (0.124)	4.942 (14.531)
PS	12.884* (7.079)	1.679 (2.133)	-0.176 (0.178)	0.329*** (0.078)	16.947* (9.059)
Ln(RDEV)	-0.105 (1.075)	-0.214 (0.325)	-0.039 (0.027)	-0.028** (0.012)	-0.509 (1.368)
Taille > 50	11.673* (6.033)	1.046 (1.817)	0.041 (0.152)	-0.153** (0.067)	-5.431 (7.706)
Bourse	-4.811 (5.727)	-0.125 (1.726)	0.045 (0.144)	-0.187*** (0.063)	9.132 (8.06)
Activité Croissante	21.522*** (7.667)	1.384 (2.298)	0.434** (0.192)	0.213** (0.084)	26.782*** (9.958)
Mono-établissement	-0.838 (6.521)	1.712 (1.964)	0.151 (0.164)	-0.286*** (0.072)	5.695 (8.385)
Part Marché < 3%	-18.012* (9.618)	2.237 (2.885)	-0.094 (0.241)	-0.167 (0.106)	8.124 (12.337)
P.M de 3 à 24%	-14.917* (7.709)	3.241 (2.3)	-0.022 (0.192)	-0.06 (0.084)	-10.181 (9.747)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-10.491 (8.853)	0.306 (2.658)	-0.227 (0.222)	0.135 (0.098)	-1.93 (11.412)
International	2.361 (7.761)	1.167 (2.342)	0.1 (0.195)	0.217** (0.086)	3.175 (9.962)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	2.755***	0.624***	1.56***	5.621***	2.14***
R ²	0.182	0.047	0.11	0.308	0.15
R ² ajusté	0.116	-0.029	0.04	0.254	0.08
N	309	312	313	369	302

Modèle 3	CAFKP	RENTECO1	RENTECO2	EFECO	RKPNP
Constante	15.363 (11.266)	-0.583 (3.343)	0.137 (0.278)	3.88*** (0.126)	5.154 (14.332)
chgt_haut	-13.644 (8.556)	-0.591 (2.592)	0.051 (0.216)	-0.055 (0.098)	14.622 (11.025)
Chgt_stable	réf	réf	réf	réf	réf
chgt_bas	-22.309 (15.261)	-0.063 (4.619)	-0.592 (0.384)	0.035 (0.175)	44.653** (19.429)
ln_rdev04	0.103 (1.094)	-0.216 (0.331)	-0.038 (0.028)	-0.03** (0.013)	-1.036 (1.388)
taille_p50_04	13.586** (5.982)	1.315 (1.804)	-0.001 (0.15)	-0.101 (0.068)	-2.865 (7.63)
boursen04	-1.298 (5.886)	0.133 (1.777)	0.021 (0.148)	-0.147** (0.067)	9.256 (8.082)
act_croiss04	19.446** (7.7)	1.162 (2.311)	0.47** (0.193)	0.176** (0.087)	25.73** (9.963)
mono_etab04	-3.306 (6.379)	1.4 (1.927)	0.18 (0.161)	-0.347*** (0.073)	2.533 (8.21)
Part Marché < 3%	-17.376* (9.647)	2.019 (2.905)	-0.028 (0.242)	-0.22** (0.11)	0.072 (12.378)
P.M de 3 à 24%	-18.344** (7.707)	3.003 (2.304)	-0.031 (0.192)	-0.102 (0.087)	-9.325 (9.723)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-10.659 (8.887)	0.385 (2.673)	-0.261 (0.223)	0.152 (0.102)	0.275 (11.414)
International	1.036 (7.81)	1.178 (2.362)	0.068 (0.196)	0.226** (0.089)	6.911 (10.005)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	2.673***	0.571***	1.564***	4.389***	2.181***
R ²	0.184	0.046	0.115	0.267	0.159
R ² ajusté	0.115	-0.034	0.042	0.206	0.086
N	309	312	313	369	302

Modèle 4	CAFKP	RENTECO1	RENTECO2	EFECO	RKPNP
Constante	-3.031 (15.283)	-2.254 (3.221)	-0.301 (0.326)	0.06 (0.064)	-101.594 (66.202)
chgt_haut	-7.122 (11.756)	-2.088 (2.531)	-0.425* (0.257)	-0.002 (0.051)	32.585 (49.231)
Chgt_stable	réf	réf	réf	réf	réf
chgt_bas	29.316 (20.718)	-0.513 (4.455)	-0.518 (0.451)	0.112 (0.102)	49.774 (93.011)
ln_rdev04	-1.686 (1.467)	-0.085 (0.315)	-0.01 (0.032)	-0.006 (0.006)	-0.095 (6.314)
taille_p50_04	8.226 (8.11)	0.531 (1.738)	-0.235 (0.176)	0.043 (0.036)	36.99 (34.466)
boursen04	-15.623* (7.951)	0.474 (1.705)	-0.123 (0.173)	-0.001 (0.035)	42.354 (35.941)
act_croiss04	0.79 (10.526)	0.344 (2.244)	0.343 (0.228)	0.019 (0.046)	-24.711 (44.933)
mono_etab04	-1.454 (8.59)	-0.621 (1.843)	-0.097 (0.187)	0.026 (0.04)	35.352 (36.474)
Part Marché < 3%	-31.505** (12.914)	1.668 (2.763)	0.016 (0.28)	0.123** (0.058)	-5.339 (56.525)
P.M de 3 à 24%	-10.763 (10.523)	2.328 (2.237)	0.107 (0.227)	0.009 (0.046)	-3.121 (44.537)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-17.021 (11.974)	0.761 (2.559)	0.028 (0.26)	-0.015 (0.054)	-141.371*** (51.418)
International	15.017 (10.781)	1.326 (2.317)	0.03 (0.234)	0.038 (0.049)	-7.316 (46.086)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	1.301***	0.244***	0.712***	2.163***	0.975***
R ²	0.103	0.021	0.058	0.175	0.083
R ² ajusté	0.024	-0.065	-0.024	0.094	-0.002
N	309	312	313	369	302

Modèle 5	CAFKP	RENTECO1	RENTECO2	EFECO	RKPNP
Constante	-13.48 (15.231)	-3.274 (3.265)	-0.467 (0.332)	0.06 (0.065)	-112.159* (67.373)
PS	33.78*** (9.391)	2.28 (2.05)	0.25 (0.209)	0.031 (0.042)	44.137 (41.844)
Ln(RDEV)	-1.504 (1.41)	-0.115 (0.308)	-0.018 (0.031)	-0.006 (0.006)	1.335 (6.152)
Taille > 50	1.719 (8.047)	0.091 (1.757)	-0.278 (0.179)	0.037 (0.037)	30.916 (34.689)
Bourse	-20.187*** (7.613)	-0.118 (1.663)	-0.222 (0.169)	-0.008 (0.034)	39.274 (35.957)
Activité Croissante	5.767 (10.339)	0.745 (2.244)	0.391* (0.229)	0.024 (0.045)	-19.928 (45.081)
Mono-établissement	4.818 (8.608)	-0.231 (1.878)	-0.057 (0.192)	0.03 (0.04)	45.051 (37.519)
Part Marché < 3%	-24.322* (12.647)	1.809 (2.748)	-0.018 (0.28)	0.137** (0.059)	10.462 (56.693)
P.M de 3 à 24%	-7.839 (10.315)	2.669 (2.231)	0.173 (0.227)	0.007 (0.046)	-1.426 (44.238)
P.M de 25 à 49%	réf	réf	réf	réf	réf
P.M 50% et plus	-19.372* (11.673)	0.615 (2.539)	0.023 (0.259)	-0.022 (0.054)	-140.915*** (50.923)
International	12.407 (10.517)	1.294 (2.3)	0.051 (0.233)	0.033 (0.049)	-14.958 (45.795)
Secteur	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté	non reporté
Test de Fisher	1.858***	0.28***	0.644***	2.233***	1.044***
R ²	0.135	0.023	0.051	0.173	0.085
R ² ajusté	0.062	-0.059	-0.028	0.095	0.004
N	309	312	313	369	302

3. Autres Modèles, tests de Robustesse

ENDETTEMENT ET PRESENCE SYNDICALE

Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 2004 à diverses spécifications

Variable dépendante = Endettement en 2004				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	22.57*** (1.68)	27.33*** (2.22)	27.18*** (2.26)	22.55*** (1.71)
DS	2.07** (1.06)	2.09* (1.15)	2.06* (1.16)	2.07* (1.94)
Contrôles :				
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	NON
Climat social	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	1 589	1 395	1 395	1 589
Test de Fisher	4.84***	4.63***	4.50***	4.65***
R ²	0.069	0.107	0.107	0.069
R ² ajusté	0.055	0.084	0.083	0.054

Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 1998 à diverses spécifications

Variable dépendante = Endettement en 1998				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	21.88*** (1.92)	25.29*** (2.60)	24.72*** (2.60)	21.53*** (1.92)
DS	0.40 (1.10)	0.30 (1.20)	-0.09 (1.20)	0.05 (1.10)
Contrôles :				
Pratiques organisationnelles	NON	OUI	OUI	NON
Climat social	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	1 278	1 110	1 110	1 278
Test de Fisher	7.13***	5.47***	5.56***	7.17***
R ²	0.120	0.147	0.153	0.125
R ² ajusté	0.103	0.120	0.126	0.108

INTENSITE CAPITALISTIQUE ET PRESENCE SYNDICALE

Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 2004 à diverses spécifications

Variable dépendante = Intensité capitalistique en 2004				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	118.55*** (8.13)	4.56*** (51.21)	131.10*** (10.52)	4.77*** (0.11)
DS	8.13 (5.25)	0.09 (0.06)	-1.88 (5.58)	-0.01 (0.06)
Contrôles :				
Pratiques organisationnelles	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	1 500	1 612	1 319	1 416
Test de Fisher	11.72***	26.29***	9.10***	22.86***
R ²	0.160	0.284	0.199	0.367
R ² ajusté	0.147	0.274	0.177	0.351

Robustesse de l'effet de la présence syndicale en 1998 à diverses spécifications

Variable dépendante = Intensité capitalistique en 1998				
	(1)	(2)	(3)	(4)
Constante	115.39*** (10.56)	4.64*** (0.73)	117.21*** (13.20)	4.73*** (0.15)
DS	17.94*** (5.72)	0.29*** (0.88)	7.10 (5.98)	0.08 (0.07)
Contrôles :				
Pratiques organisationnelles	NON	NON	OUI	OUI
Nombre d'observations	1 042	1 097	902	948
Test de Fisher	13.58***	15.30***	11.67***	13.62***
R ²	0.243	0.255	0.314	0.337
R ² ajusté	0.225	0.239	0.287	0.312

Annexe 2 : L'avancé des travaux de l'équipe 2

1. Les relations sociales au sein des entreprises familiales

Projet de recherche

J. Allouche ; P. Garaudel

Laboratoire de recherche du GREGOR

La recherche envisagée porte sur le thème de la performance sociale des entreprises familiales. La question a fait l'objet de nombreux travaux dans le cadre anglo-saxons mais a été peu explorée dans le contexte français. C'est motivé par ce dernier constat que nous nous proposons d'examiner si les résultats issus d'études étrangères sont vérifiés sur des données françaises.

L'étude aurait plus précisément pour objectif de tester l'hypothèse selon laquelle les entreprises familiales se caractérisent, comparées aux entreprises non familiales, par ce qu'il est coutume d'appeler une meilleure performance sociale. Cette hypothèse est justifiée dans la littérature par plusieurs facteurs afférents aux caractéristiques des entreprises familiales, notamment l'horizon décisionnel étendu qui guide les choix organisationnels (James, 1999 ; Mignon, 2000) et se traduit par une démarche de valorisation de l'actif humain, l'orientation clanique de ces organisations et le rôle de la confiance dans les relations avec les différents stakeholders de l'entreprise (Allouche et Amann, 1998).

L'utilisation des données fournies par l'enquête Réponses se ferait selon une démarche en deux temps.

1) La constitution de deux échantillons appariés d'entreprises familiales et non familiales.

Afin de procéder à cette comparaison entre entreprises familiales et entreprises non familiales, un échantillon d'entreprises familiales mono-établissement ou éventuellement d'établissements d'entreprise familiale sera constitué. L'identification du caractère familial d'une entreprise se fondera sur l'item de l'enquête se référant à la nature du principal

actionnaire. Une fois cet échantillon constitué, il s'agira de constituer un échantillon d'entreprises non-familiales (d'établissements d'entreprise non familiale) pouvant servir de base de comparaison à l'échantillon initial. Afin de limiter les biais relatifs à la taille différenciée des unités d'analyse (établissements, entreprises), et de s'assurer ainsi de la comparabilité des échantillons, le second échantillon sera constitué en recourant à une procédure d'appariement fondée sur un double critère de taille (nombre de salariés) et d'appartenance sectorielle (activité de l'entreprise).

2) L'examen des différences de moyennes entre échantillons pour un ensemble sélectionné d'indicateurs

Une fois les deux échantillons constitués, il sera possible d'examiner les différences entre échantillons et de tester le caractère statistiquement significatif des différences observées (le cas échéant) en procédant à des test-t de Student pour échantillons appariés. La comparaison portera sur plusieurs types d'indicateurs liés à la performance sociale des entreprises. Ces indicateurs se rapporteront éventuellement aux pratiques de GRH (système d'incitation, par exemple) mais plus sûrement au climat social (absentéisme, indicateurs de démission/turnover, indicateurs de griefs des salariés, grèves, etc.) et aux modalités du dialogue social (processus de négociation, disposition des syndicats à rechercher des solutions de compromis, etc.)

Si la procédure d'appariement conduira à accoupler une à une des entreprises distinctes, le travail d'analyse ne portera bien sûr que sur des moyennes d'échantillon. L'exposé des résultats s'opérera donc dans le plus strict respect du principe d'anonymat des entreprises.

Références bibliographiques

Allouche J. & Amann B., 1998, «La confiance, une explication aux performances des entreprises familiales», *Economie et Société*, série sciences de gestion, 25, p. 129-154.

James H., 1999, «Owner as Manager, Extended Horizons and the Family Firm», *International Journal of the Economics of Business*, 6, 1, p. 41-55.

Mignon S., 2000, «La pérennité des entreprises familiales : un modèle alternatif à la création de valeur pour l'actionnaire», *Finance Contrôle Stratégie*, 3, 1, p. 169-196.

2. Do Unions Systematically Affect Workplaces' Employment Growth? An Empirical Investigation in the French Context

Recherche de Rémi BOURGUIGNON

**IAE de Paris,
laboratoire de recherche du GREGOR**

Université Paris 1, Panthéon-Sorbonne
21 rue Broca
75 005 Paris
Phone: +33 6 89 90 47 74
Email: remi.bourguignon@univ-paris1.fr

Abstract: The question of the impact of unionization on workplaces' employment growth is primarily an empirical one since a number of conflicting theoretical hypotheses have been advanced. Then, it was, since the beginning of the Nineties, the subject of several statistical studies which conclude in a homogeneous way for a negative impact of the union presence on employment even if this relation did not find yet a largely accepted explanation.

The objectives of this paper is to provide evidences from the french case which presents interesting particularities. After having recalled theoretical background and empirical results of previous studies, the relation is explored by regression analysis using french data from the REPONSE survey. The results indicate that, contrary to the previous studies, union presence is not associated to lower employment growth. However, these results can diverge according to the identity of the union who was in majority to the last professional elections.

Introduction

The question of the influence of unions on workplaces' employment growth has received little attention. In particular, whereas it was directly approached only tardily, its investigation largely remained confined in Anglo-Saxon countries.

However, this field of research does not miss theoretical and empirical interests. Indeed, whereas the theory remains in this field little developed and, for saying true, not very lighting,

it seems that unions have a clear negative influence on the employment growth between 2 and 4% per annum.

This contribution seeks to take part in the production of knowledge on this phenomenon by examining for the first time the French case. We think that this is of an interest not only for French – particularly policy makers – but also for the development of this field of research because of the specificities of the French industrial relations system. Indeed, union pluralism which characterizes it, pushes us to apprehend in an innovating way the unionization. We will try to leave the monolithic vision resulting from the neo-classical approach to understand the union fact more finely. Moreover, we use more recent data than in the former studies. It is an important point since the union influence can evolve in time.

The article is organized in four times. The first two ones provide a review of literature by recalling both theoretical and empirical knowledges on the subject. Then, we describe our methodology before presenting and discussing our results.

Theoretical Backgrounds

To explain the relationship between the presence of unions and the employment growth rate on the level of the workplaces, prior theoretical developments propose to turn by the question of the economic performance. Since primary work of Leonard (1992), it is retained that three arguments plead in favor of a negative relation.

The first refers to the wage effects of unions. Indeed, they are supposed to maximize their utility function by collecting a revenue to the profit of the employees via a higher level of wages. Consequently, the employer is incited to substitute labour by capital.

The second returns to rigidities that unions impose to the employment adjustment mechanisms. Employer would be then not very inclined to hire.

The third is also based on the union's rent theory. According to this point of view, unionized workplaces would tend to invest in a more careful way because unions would collect a revenue on the return on these investments. Moreover, the wages being able to be renegotiated constantly, it resides an uncertainty about the labour cost and thus the profitability to come from the investment. Consequently, the least level of investment of these workplaces would result in a weaker sales growth rate.

As we can see, these neo-classical based theoretical issues are not without ambiguities. In particular, it is interesting to note that the union's rent theory can provide contradictory conclusions. It sees with the rise in the labour costs a raise of investments (labours – capital substitution) and all at the same time a reduction of them due to their less profitability. Moreover, counter-arguments could be developed as for the effect of the union presence on the economic performance of the workplaces. Freeman and Medoff (1994) insisted on the two facets of the unionism. If they recognize the monopolistic function of unions and their consequences mentioned above, they recognize another function to them: that of a collective voice and institutional answer. Being based on Hirshman's work, they consider that the presence of unions makes it possible for employees to express themselves (Voice) and thus to avoid the defection behaviors (Exit) in the event of dissatisfaction. Associated with higher wages, this makes it possible to have more qualified and more experimented employees (weaker labour turnover). Lastly, "the shock effect" related to the union presence translates the idea that unions push the employer to formalize his employment policy and to make it more efficient. Finally, for these authors, if unions are well at the origin of higher labour costs, they can also cause higher productivity. The total effect of the union presence on the performance is then the aggregation of contradictory effects.

The question of the influence of the union presence on the employment growth rate is, on a theoretical point of view, largely unsolved. We could summarize it as follows: If the total effect of the union presence on the performance is negative then the effect on the growth rate of employment will be negative. The strong theoretical indetermination of this question makes it an empirical one.

Prior empirical studies

We noted eleven studies treating empirically the relationship between unionization and employment growth in the level of workplaces. Those call for several remarks. At first, it should be noted that if this question was explored rather late (the first study goes back to 1991) maybe due to the lack of statistical sources, it then remained confined in the anglophone countries. Indeed, the only study leaving this framework is that of Addison and Teixeira (2006) who relates to the German case.

Beyond this homogeneity in the context, what have to hold our attention here is the stability in the results obtained – “the one constant” to take again the title of the article of Addison and Belfield, 2004. Ten of the eleven studies show a negative relation between unionization and employment growth rate ranging between 2 and 4% per annum. Only one study (Machin & Wadhvani, 1991) relativizes this phenomenon by showing that this relation could vary in the time. When they carry out their work, these authors answer to the only study then published (Blanchflower *et al.*, 1991) and which concentrated on the beginning of the Eighties. If Machin and Wadhvani (1991) confirm with their data the existence of a negative relation at the beginning at this period, they show that it is not the case at the end of the Seventies. At this time, the relation is even positive between unionization and employment growth rate. This swing would correspond in fact to the abandonment of the restrictive practices. The other studies which concentrate over the Eighties and Nineties show a negative relationship.

Another point deserves to be discussed here. All the countries concerned with the preceding studies do not share the same labor relations system, what makes difficult the realization of works resting on identical methodologies. Indeed, the indicators selected to measure the unionization must be selected according to its relevance in the institutional context.

For example, in the case of the United States, the indicator selected is the fact that an establishment is covered by a collective agreement or not (Lalonde *et al.*, 1996).

In Canada, Long (1993) retains that a unionized establishment is an establishment in which there are employees covered by a collective agreement.

In the United Kingdom, the indicator has to retain does not make consensus. Whereas some retain the recognition of the union (Addison & Belfield, 2004), others prefer the rate of unionization – that is unoin density (for example Blanchflower *et al.*, 1991).

This last indicator is also that retained by Wooden and Hawke (2000) to treat the Australian case.

The German case, finally, has a specificity which it is advisable here to record. Addison & Teixeira (2006) examine the influence of the workers’ representation mechanism in this country – the works councils.

At the end of this litterature review, it is interesting to note this seizing paradoxal situation about the research question treated here: a largely theoretical indetermination on the one hand and a conspicuous stability of empirical results on the other hand. In other words, we observe

a relationship without be able to explain it. Thus, for example, Wooden and Hawke (2000) think that it is the impact of union on sales and output that explains the impact on employment growth whereas Machin and Wadhvani prefer explain the phenomenon by the use of restrictive practices. Bryson (2004), for his part, explains it by a union wage effect.

Table 1: Previous empirical studies on the relationship between unionization and employment growth at workplace level.

Authors	Country	Time period	Sample size	Unionization measurement	Evidences
Addison & Belfield (2004)	U.K.	From 1990 to 1998	496	Union recognition	Negative impact of union on employment growth of about 2.5% a year
Addison & Teixeira (2006)	Germany	From 1993 to 2001	232	Works Council Presence	Works councils are associated with reduction in employment growth of between 2 and 3 % a year
Blanchflower, Millward & Oswald (1991)	Britain	From 1980 to 1983	1 000	Union recognition and union density	Unions depress the rate of employment growth at approximately 3 percentage points per annum
Blanchflower & Burgess (1996)	Britain	From 1980 to 1990	1 862	Union recognition	Unionization relates (but statistically insignificant) negatively on employment growth
Booth & McCulloch (1999)	Britain	From 1987 to 1990	792	Union recognition	Plants recognizing any form of union experienced an employment reduction of 2.6% over the period 1988-90 and 5.8% over the period 1987-90
Bryson (2004)	Britain	From 1990 to 1998	846	Union recognition	The employment growth rate is roughly 3-4% per annum lower in unionized than in non-unionized workplaces
Lalonde, Marschke & Troske (1996)	USA	From 1977 to 1988	1095	Union certification	Employment declines by 8% in plants in which the union wins the election compared to plants in which it is unsuccessful (second year after election)
Leonard (1992)	California manufacturing plants	From 1974 to 1980	1 798	Plant covered by a collective bargaining agreement	Employment grows about 4 percentage points per year slowly in union than non-union plants.
Long (1993)	Canada	From 1980 to 1985	510	Presence of employees covered by a collective agreement	In the manufacturing sector, union firms grew 3.7% more slowly per year than nonunion firms, and within the nonmanufacturing sector, union firms grew 3.9% more slowly than nonunion firms. Small firms in both sectors, however, appear to have escaped any negative union effect on employment growth.
Machin & Wadhvani (1991)	Britain	From 1977 to 1984	106	Proportion of firm's manual employees covered by a collective agreement	Employment grew more slowly in unionized than non-unionized firms in the period 1979-1984 (about 1,8% per annum) whereas it grew more quickly in the late seventies suggesting that there is no systematic link between unionization and employment growth
Wooden et Hawke (2000)	Australia	From 1989 to 1995	670	Union density	Negative impact of union on employment growth of about 2.5% a year

The French case

In relation to the preceding developments, this article gives itself several objectives. First, it is to explore this relation in the French context what was never yet made, to our knowledge. This seems to us relevant as well because of the french labor relations system specificity and a recent work indicating that the union presence is not associated with higher wages there.

The datas used for that are extracted from the REPONSE survey (Industrial relationships and Negotiations of Company). It is the French equivalent of the British survey WIRS (Workplace Industrial Relations Survey) or the Australian survey AWIRS (Australian Workplace Industrial Relations Survey). This survey carried out by the French ministry of work concerns a sample of almost 3000 workplaces of 20 or more employees except agricultural sector. The third edition of this investigation was carried out in 2004/2005 after the editions 1992/1993 and 1998/1999. It is composed of three shutters: a questionnaire managed to a representative of the direction, a questionnaire managed to a workers' representative selected by chance and a questionnaire auto-managed near ten workers' establishment.

Here, we will use only the shutter of the direction representative which contains sufficient informations to answer our question. Among the whole sample of the edition 2004/2005, 831 workplaces was already present in the preceding edition. These workplaces constitute the panel from which we will work. It should be noted that, as a consequence, we use here more recent datas than in the former studies. The distributions by size, age and industry of the sample's workplaces are readable in table 4.

Dependant variable.

In the studies evoked previously, it is a point which makes debate. It is about the manner of measuring the employment growth rate. The oldest work retains conventional measurement, that is to say the evolution of employment during the period on the level of employment at the beginning of this one.

$$(1) \quad EG = \frac{(E_{04} - E_{98})}{E_{98}} \cdot 100$$

This measurement, was criticized thereafter to have a distribution too moved away from a normal law. Davis and Haltiwanger (1992) propose to replace this calculation by the relationship

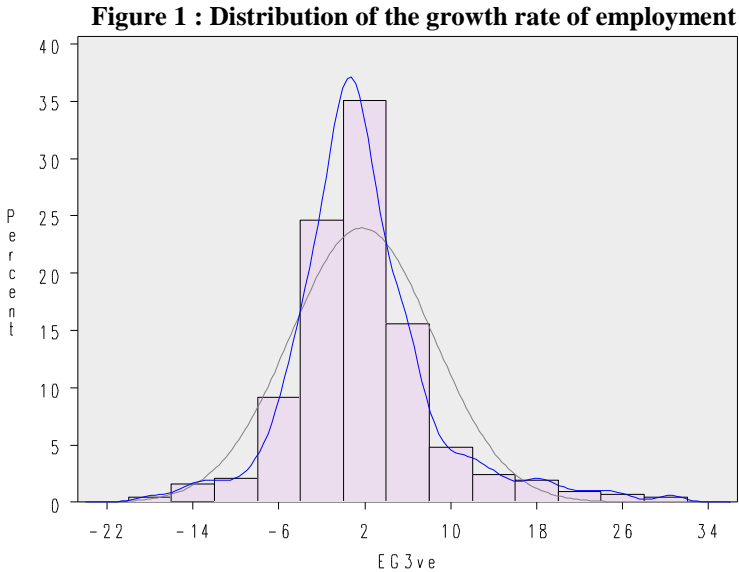
between the evolution of employment during the period and the mean level of employment during this same period:

$$(2) \quad EG = \frac{(E_{04} - E_{98})}{(E_{04} + E_{98})/2} \cdot 100$$

More recently, Bryson (2004) put forward a third measure, also near to a normal law⁶², and having the advantage of directly providing an average annual rate over the period considered.

$$(3) \quad EG = \sqrt[6]{\frac{E_{04}}{E_{98}}} - 1 \cdot 100$$

It is this latter indicator which we will retain in the present study⁶³.



N	816
Mean	1.726
Std Dev	6.667
Minimum	- 19.066
Maximum	30.629
Skewness	0.969
Kurtosis	3.143

Explanatory variables.

It is difficult to position the French system according to indicators' retained in the Anglo-Saxon studies.

Union presence. Unions can unilaterally decide to be established in the company of their choice without necessarily obtaining the support of the employees. It results from this two consequences which strongly limit the relevance of this indicator. First, the presence of unions in the company does not account for their activism nor show their cohesion with the employees. Then, the indicator loses any interest within the framework of a statistical study since it is not

⁶² A variable is considered normally distributed when its skewness is near 0 and its Kurtosis near 3.
⁶³ The results are extremely close to those obtained with the second indicator. We hold with provision of the interested reader these results.

discriminating. In our sample, less than 6,5% of the workplaces of more than 250 employees do not have unions.

Union density. It is in France one of the lowest in the world. This situation is explained, partly, by the fact that adhering to a union does not cause significant advantage. Consequently, the employees tend certainly to behave as a stowaway while benefitting from the advantages related to the union presence without adhering themselves.

It then appears necessary to resort to other indicators.

Union pluralism. The absence of barrier at the entry of the workplaces for unions is perceived by certain authors as a source of a union crumbling as named by Amadieu (1999) which would put the employer in a situation of force since being able to exploit the union divergences. Contrary to this intuition, empirical works (CERC, 1987; Laroche, 2004) come to support the idea that union pluralism (the fact that several unions are present in the company) would cause a rise of the wages. It is thus an indicator which thus seems adapted to the French case.

The rate of participation to professional elections. If this indicator offers the advantage of illustrating the orientation of forces which exist between the employer and the workers' representatives, it has as a limit that it deviates appreciably from the problem of the union presence since this representation can be assumed by elected officials without union membership. This distinction is important in the French context.

Identity of the majority union. Huault (1999) advances the possibility of working from the identity of the union who wins the last elections. This approach appears particularly adapted to the French situation in which, we noted it, pluralism prevails. Indeed, the identity of the majority union has here the double advantage of being revealing behavior and objectives that this one is fixed and to illustrate the choice of workers at the time of the professional elections.

Table 3a: Explanatory variables : descriptive statistics

Variable	Description	0	1	Missing value	Total
Union Presence	1 if there is at least one union, 0 else	268 32.25%	563 67.75%	0	831
Union Pluralism	1 if there is at least two union, 0 else	576 69.65%	251 30,35%	4	831

		N	Mean	Std Dev		
Union Density	% of unionized employees	550	13.6 %	18.2	281	831
Professional elections' rate of participation	% of employees who vote at last professional elections	711	75.79 %	19.12	120	831

Table 3b: Explanatory variables : descriptive statistics

Union Identity	N	Freq.
CFDT	163	22.06%
CFE-CGC	8	1.08%
CFTC	16	2.17%
CGT	198	27.79%
CGT-FO	76	10.28%
Other Unions	41	5.55%
Non unionized list	237	32.07%
Total	739	100%
Missing Value = 92		

CFDT : Confédération Française Démocratique du Travail

CFE-CGC : Confédération Générale des Cadres

CFTC : Confédération Française des Travailleurs Chrétiens

CGT : Confédération Générale du Travail

CGT-FO : Confédération Générale du Travail – Force Ouvrière

Control Variables.

To make sure that the observed relationship is not a statistical artifact, we introduce in specifications some control variables supposed to explain employment growth. We decide here to retain classically those related to workplaces size, age and industry. Like comparable studies (Wooden and Hawke, 2000; Addison and Belfield, 2004; Bryson, 2004), we added some other variables as describe in table 4.

Table 4: Control variables : descriptive statistics

Variable	Description	Freq.
<i>Workplace Size</i>		
Less than 5 employees	Dummy variable	19.98
From 50 to 249 employees	Dummy variable	44.52
250 employees and over	Dummy variable	35.50
<i>Workplace Age</i>		
Less than 9 years	Dummy variable	18.62
From 10 to 19	Dummy variable	22.37
20 years and over	Dummy variable	59.01
<i>Workplace Characteristics</i>		
Autonomy	Dummy variable for the workplace autonomy about employment decision	80.36
Multi-Workplace Organization	Dummy variable	59.45
Private Sector	Dummy variable	96.38
Quoted firm	Dummy variable	36.51
<i>Industry</i>		
Food	Dummy variable	6.74
Consumer Goods	Dummy variable	6.26
Automotive	Dummy variable	1.81
Equipment	Dummy variable	10.23
intermediate goods	Dummy variable	21.18
Energy	Dummy variable	1.32
Construction	Dummy variable	5.78
Commerce	Dummy variable	14.20
Transport	Dummy variable	8.54
Financial activities	Dummy variable	3.25
Real activities	Dummy variable	1.56
Business services	Dummy variable	8.42
Private individuals services	Dummy variable	4.21
Education	Dummy variable	6.50

Regression Specification

To test the relationship between unionization and employment growth, we use simple regression analysis. Our specification can be written:

$$EG = \beta_0 + \beta_u \text{UNION} + \beta_1 \text{CONTROL1} + \dots + \beta_n \text{CONTROLn} + \varepsilon$$

Where EG represents the mean annual employment growth rate between 1998 and 2004, UNION represents the unionization measurement and CONTROL1 to CONTROLn represent control variables.

Results

Reading these results, we can first of all note some no surprising heavy tendencies:

The small workplaces tend to create more jobs than the large ones. In each of the eleven models carried out, this tendency is observable. The same type of situation appears when we concentrates on the variable “workplace age”: young ones create more jobs.

We can also note that the variable autonomy causes information. As already observed by Wooden and Hawke (2000) and Addison and Belfield (2004) the workplaces with autonomy from a higher level (firm, group...) profit from a higher employment growth (of about 1.3% per annum here).

On the other hand, to raise of the private sector, to depend on a multi workplaces company or a quoted one do not seem to have influence on the employment growth.

For the branches of industry now, two seem to get clear statistically. The workplaces of the sector of intermediate goods production know an employment growth rate significantly weaker whereas those of the sector of the financial activities have a higher growth rate.

After these introductory notes, let us turn towards the variables which interest us more specifically. In table 5, the relation between unionization and growth of employment are tested starting from four variables. If one can notice that the union presence and pluralism are opposite (in signs), the coefficients obtained are low. Moreover, none appears statistically significant. This report is even more shouting for the union density and the rate of participation in the professional elections.

We would then be tempted to conclude that our work comes to contradict the former studies all in a coherent remainder with them. Indeed, Laroche (2004) shows that in France unions are not associated with weaker performance of workplaces. It thus appears logical that they are not associated with weaker employment growth rate. Note that the coherence of these results can also be explained by the irrelevance of this measurement in the French industrial relations system as noted before. So this conclusion has to be used with caution. More especially Laroche (2004) also observes that the union pluralism, indicator which we showed the relevance in the French context, can increase the level of wages, a tendency already anticipated in a preceding study (CERC, 1987). However this same indicator is not associated here with weaker employment growth rate. The coefficient corresponding, if it is not statistically significant, is even positive.

By observing table 6, we realize that the workplaces where the CGT– union known as protestor – is in majority know an annual growth rate of their employment of almost 2% inferior, thus approaching the evidences obtained in the former studies. This result shows us that the unionization cannot be held for an homogeneous situation of one establishment with the other. And, as suggested by Machin and Wadhvani (1991), the studied influence of unionization on employment growth is not systematic. It is appropriate, at least in the French context, to question the nature of this unionization. The identity of the majority union informs us on the objectives and behaviors of the staff representatives but also on the nature of the industrial relations which can be tied in the company.

Moreover, this results feeds the preceding remark. Referring again to Laroche's work (2004), the majority CGT is not supposed to have a negative impact on workplaces performance. It is, then, surprising to observe this strongly result. That leads us to question the underlain mediator role of performance in the relationship between unionization and employment growth.

Table 5: Unionization and Employment Growth between 1998 et 2004

	Specification 1	Specification 2	Specification 3	Specification 4
<i>Explanatory Variables</i>				
Union Présence	-0,835			
Union Pluralism		0,799		
Union density			0,002	
Participation to professional elections				-0,010
<i>Workplace Size</i>				
Less than 5 employees	0,193	0,663	1,484 *	1,254 *
From 50 to 249 employees	ref.	ref.	ref.	ref.
250 employees and over	-1,055 *	-1,443 **	-1,013	-1,020
<i>Workplace Age</i>				
Less than 9 years	1,369 *	1,383 *	1,705 *	1,549 *
From 10 to 19	ref.	ref.	ref.	ref.
20 years and over	-0,443	-0,580	-1,291 *	-0,434
Autonomy	1,339 **	1,442 **	1,606 **	1,314 *
Multi-Workplace Organization	0,287	-0,139	0,691	0,024
Private Sector	0,947	1,107	1,587	1,420
Quoted firm	-0,326	-0,299	-0,140	-0,293
<i>Industry</i>				
Food	1,041	0,668	1,376	1,374
Consumer Goods	-1,027	-1,337	0,156	-0,465
Automotive	-1,174	-1,599	-1,925	-1,176
Equipment	-1,046	-1,417	-1,645	-0,963
intermediate goods	-1,688 *	-2,065 **	-2,062 *	-1,623
Energy	-1,871	-2,362	-1,672	-1,404
Construction	1,337	1,263	0,359	2,249
Commerce	ref.	ref.	ref.	ref.
Transport	0,584	0,249	0,674	0,553
Financial activities	2,879 *	2,345	3,524 *	3,218 **
Real activities	1,271	1,164	3,629	2,026
Business services	0,415	0,038	-0,580	0,257
Private individuals services	1,540	1,228	-0,163	1,195
Education	0,290	-0,018	-0,248	0,358
Intercept	0,878	0,506	-0,602	0,545
Adjusted R ²	0,059	0,059	0,088	0,062
de Fisher F	3,263	3,248	3,344	3,055
	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001
N	797	793	537	685

* <0,1 ; ** <0,05 ; *** <0,01

Table 6: Majority to Professional Election and Employment Growth between 1998 et 2004

	Specification 1	Specification 2	Specification 3	Specification 4	Specification 5	Specification 6	Specification 7
<i>Explanatory variables</i>							
CFDT	0,727						
CFE-CGC		4,602					
CFTC			-0,874				
CGT				-1,955 ***			
CGT-FO					-0,117		
Other unions						1,028	
Non unionized list							0,851
<i>Workplace Size</i>							
Less than 5 employees	0,891	0,883	0,826	0,686	0,830	0,859	0,622
From 50 to 249 employees	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
250 employees and over	-1,384 **	-1,298 **	-1,311 **	-1,170 *	-1,308 **	-1,365 **	-1,103 *
<i>Workplace Age</i>							
Less than 9 years	1,604 **	1,576 *	1,617 **	1,582 **	1,597 **	1,606 **	1,599 **
From 10 to 19	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
20 years and over	-0,417	-0,398	-0,398	-0,173	-0,413	-0,389	-0,285
<i>Autonomy</i>							
Autonomy	1,339 *	1,299 *	1,308 *	1,172 *	1,286 *	1,283 *	1,182 *
<i>Multi-Workplace Organization</i>							
Multi-Workplace Organization	0,316	0,328	0,347	0,383	0,339	0,359	0,402
<i>Private Sector</i>							
Private Sector	2,060	2,169	2,186	1,496	2,169	2,093	2,095
<i>Quoted firm</i>							
Quoted firm	-0,328	-0,396	-0,343	-0,149	-0,333	-0,293	-0,303
<i>Industry</i>							
Food	0,650	0,709	0,725	1,027	0,718	0,790	0,847
Consumer Goods	-1,171	-1,189	-1,208	-0,740	-1,170	-1,115	-1,036
Automotive	-1,281	-1,147	-1,257	-1,027	-1,218	-1,238	-0,999
Equipment	-1,239	-1,089	-1,158	-0,975	-1,138	-1,113	-1,014
intermediate goods	-1,771 *	-1,690 *	-1,733 *	-1,357	-1,721 *	-1,672 *	-1,564
Energy	0,283	0,395	0,327	0,931	0,349	0,420	0,569
Construction	1,801	1,806	1,809	1,972	1,842	1,817	1,954
Commerce	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.	ref.
Transport	0,514	0,712	0,636	0,918	0,652	0,718	0,848
Financial activities	2,943 *	3,070 *	3,097 *	2,932 *	3,096 *	3,142 *	3,227 **
Real activities	2,107	2,184	2,115	1,895	2,168	2,106	2,234
Business services	0,538	0,577	0,554	0,635	0,571	0,596	0,637
Private individuals services	1,081	1,204	1,117	1,341	1,149	1,187	1,231
Education	0,019	0,145	0,140	0,122	0,124	0,171	0,251
<i>Intercept</i>							
Intercept	-0,871	-0,926	-0,886	-0,084	-0,861	-0,913	-1,298
<i>Adjusted R²</i>							
Adjusted R ²	0,062	0,064	0,061	0,073	0,060	0,061	0,063
<i>Fisher F</i>							
Fisher F	3,138	3,208	3,087	3,542	3,075	3,113	3,164
	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001	< 0,0001
<i>N</i>							
N	712	712	712	712	712	712	712

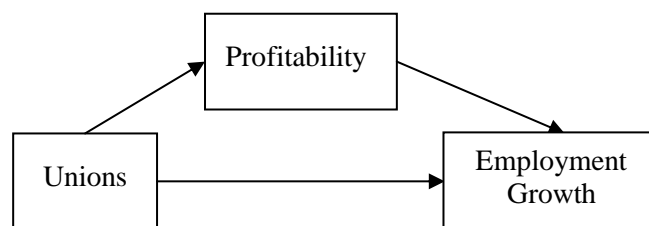
* <0,1 ; ** <0,05 ; *** <0,01

The profitability mediator effect.

To test this implicit assumption in previous studies, we introduce a new data and reduce the sample of work.

The performance measurement. As the statistical study is at the level of the workplaces, it is difficult to retain accountable indicators of the performance, on the one hand, because they are not available and, in the other hand, their value is not very representative because of the internal delivery prices in firms. We thus retain a subjective measurement of the performance⁶⁴. Here, we retain a dummy variable which takes value 1 if the profitability of the workplaces is lower or equal to that of the competitors in 1998.

The sample. Of our preceding sample, we remove the public sector workplaces because the measurement of their performance lends largely to debate. Then a certain number of missing value to the question about the workplaces performance brings back our final sample to 599 workplaces.



To test the mediator effect we carry out successively three models of regression:

- (1) $EG = \beta_0 + \beta_u CGTMAJ + \beta_1 CONTROL1 + \dots + \beta_n CONTROLn + \varepsilon$
- (2) $LOWPROF = \beta_0 CGTMAJ + \beta_1 CONTROL1 + \dots + \beta_n CONTROLn + \varepsilon$
- (3) $EG = \beta_0 + \beta_u CGTMAJ + \beta_p LOWPROF + \beta_1 CONTROL1 + \dots + \beta_n CONTROLn + \varepsilon$

Where:

EG = Employment Growth

LOWPROF = Low profitability in 1998

CGTMAJ = Dummy variable for workplaces where CGT is in majority

CONTROL 1 to CONTROLn = Control variables which are size, age, industry, autonomy, multi-workplaces firms and quoted or not.

If Profitability is really a mediator variable, then we should observe four points:

- (a) CGTMAJ should have a statistically significant effect on EG in specification (1).
- (b) CGTMAJ should have a statistically significant effect on LOWPROF in specification (2).
- (c) LOWPROF should have a statistically significant effect on EG in specification (3)
- (d) The CGTMAJ effect on EG should be substantially less important in specification (3) than in specification (1).
If the effect disappear, we can talk about a perfect mediation.

⁶⁴ On the relevance of this type of indicators, see for example Dess and Robinson (1984).

As we can see in table 7, conditions (a), (b) and (c) are observed even if the second one indicate a weak coefficient. On the other hand, the fourth condition revealed that the amount of variance in employment growth explained by the majority CGT is always highly significant and the coefficient important, indicating that the mediator role of profitability is weak.

Table 7: The Profitability Mediator effet: Results

	N	β	adj R ²	F-test
<i>Specification 1</i>				
CGTMAJ	599	- 1.72**	0.076	<.0001
<i>Specification 2</i>				
CGTMAJ	597	0.09*	0.042	0.0013
<i>Specification 3</i>				
CGTMAJ	589	- 1.55**	0.08	<.0001
LOWPROF		- 1.40**		

* <0,1 ; ** <0,05 ; *** <0,01

It is clear here that the fact that the majority union is a protestor one can harm employment growth even if it does not have more effect than the others on profitability. Do we have to then take again the assumption of Coutrot (1996) according to which, we would deal with a “substitution of precaution”? That requires, at least, to re-examine the conceptual tools available to think these problems.

Obviously, there is some limits to note about this test. First the profitability is measured by a subjective measure. Second, the choice about the relevant period to measure the performance may be discussed.

Conclusion

The question of the influence of unions on employment growth rate in the workplaces was the subject of an nvestigation not very fertile, late and largely confined in Anglo-Saxon countries. After having pointing out the enigma which surrounds this question (unions destroy employment but we do not really know how), we wished to contribute to understand this phenomena by the examination of the French case. If we did not solve this enigma – it was obviously not the ambition of this paper – we think somewhat having complexified it.

Indeed, the French case, and the pluralism which characterizes it, constitutes a ground of experimentation which made it possible to analyze the differentiated effect according to the identity of the majority union. At the opposite of the the neo-classical theory – and unions’ rent

theory which is attached to it— predictions, all unions does not have the same effects on the employment growth. To conclude, we can summarize our results as the questioning of two implicit postulates in previous studies:

- The influence of the union presence on the growth of employment is not inevitably the consequence of the influence on the economic performance.

- By considering unions as simple economic actors who maximize their utility, the neo-classical approach generated a monolithic vision which can be discussed. On the contrary, they can be seen as actors embedded in an history, a cognitive reference frame and a system of industrial relations which come to explain their behaviors and, so, effects on management decisions.

References

- Addison John T. & Clive R. Belfield**, 2004, *Unions and Employment Growth: The One Constant?*, Industrial Relations, Vol. 43, No. 2.
- Addison John T. & Paulino Teixeira**, 2006, *The Effect of Works Councils on Employment Change*, Industrial Relations, Vol. 45, No. 1.
- Amadiou**, 1999, *Les syndicats en miette*, Seuil.
- Blanchflower David G. & Simon M. Burgess**, 1996, *Job Creation and Job Destruction in Great Britain in the 1980s*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 50, No. 1.
- Blanchflower David G., Neil Millward & Andrew J.Oswald**, 1991, *Unionism and Employment Behaviour*, The Economic Journal, 101 (July 1991), pp. 815-834.
- Booth Alison L. & Andrew McCulloch**, 1999, *Redundancy Pay, Unions and Employment*, The Manchester School, Vol. 67, No. 3.
- Bryson Alex**, 2004, *Unions and Employment Growth in British Workplaces during the 1990s: a Panel Analysis*, Scottish Journal of Political Economy, Vol. 51, No. 4.
- CERC (Centre d'Étude des Revenus et des Coûts)**, 1987, *Salaires et compléments de rémunération. Analyse des pratiques d'entreprises*, Paris : La Documentation Française, 1987.
- Coutrot**, 1996, *Relations sociales et performance économique. Une première analyse empirique du cas français*, Travail et Emploi No. 66.
- Dess G.G. & R.B. Robinson**, 1984, *Measuring organizational performance in the absence of objective measures : the case of the privately-hed firm and conglomerate business unit*, Strategic Management Journal, n°5, pp. 265-273.
- Huault Isabelle**, 1999, *Relations syndicales et valeur boursière de l'entreprise. Une illustration de l'apport de la sociologie économique aux sciences de gestion*, Economies et Sociétés, No. 26/27.
- Lalonde Robert J., Gerard Marschke & Kenneth Troske**, 1996, *Using Longitudinal Data on Establishments to Analyze the Effects of Union Organizing Campaigns in the United States*, Annales d'économie et de statistique, No. 41/42.
- Laroche Patrice**, 2004, *Présence syndicale et performance financière des entreprises : une analyse statistique sur le cas français*, Finance Contrôle Stratégie, Vol. 7, No. 3, pp. 117-145.

- Leonard Jonathan S.**, 1992, *Unions and Employment Growth*, Industrial Relations, Vol. 31, No. 1.
- Long Richard J.**, 1993, *The Effect of Unionization on Employment Growth in Canadian Companies*, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 46, No. 4.
- Machin Stephen & Sushil Wadhvani**, 1991, *The Effects of Unions on Organizational Change and Employment*, The economic Journal, 101 (July 1991), pp. 835-854
- Wooden Marke & Anne Hawke**, 2000, *Unions and Employment Growth: Panel Data evidence*, Industrial Relations, Vol. 39, no. 1.