

Présence syndicale et performance financière des entreprises : une analyse statistique sur le cas français

Patrice LAROCHE

Université de Nancy 2

Classification JEL : J51

Correspondance :

IUT – Université Nancy 2

2 ter boulevard Charlemagne

54 052 NANCY Cedex

E-mail : Patrice.Laroche@univ-nancy2.fr

Résumé : Cet article expose les principaux résultats d'une étude consacrée au lien entre la présence syndicale et la performance économique et financière des entreprises en France. À partir d'un échantillon de 2 831 établissements français du secteur privé, issu de l'enquête REPONSE 1998 (Relations Professionnelles et Négociations d'Entreprise), une investigation de nature quantitative a été menée. Les résultats des analyses statistiques montrent que la présence syndicale n'affecte pas la performance financière, quel que soit le type d'implantation syndicale, contestant ainsi les conclusions des études anglo-saxonnes. Ce constat peut s'expliquer par les caractéristiques du contexte des relations professionnelles en France.

Mots clés : syndicat – relations sociales – performance financière.

Abstract : Using data from a nationally representative survey (1998 REPONSE survey), we examine the relationship between the presence of trade unions and corporate financial performance in the French context. The findings suggest that trade union presence has no impact on financial performance. Furthermore, no significant union rent was evident even when the workplace faced few or no competitors in their main product market. The earlier US and UK literature found unions had a negative impact on financial performance. Our results are different and most likely reflect the specificity of French industrial relations.

Key words : trade unions – industrial relations – financial performance.

Le système français des relations professionnelles connaît depuis une vingtaine d'années des évolutions majeures. Parmi ces évolutions, le développement de la négociation collective à l'échelon des entreprises¹, entraîne l'émergence d'un syndicalisme qui ne se limite plus à la seule gestion des conflits ou à la seule revendication du partage des bénéfices (Andolfatto et Labbé, 2000). Au-delà des questions salariales, les organisations syndicales sont de plus en plus sollicitées sur des questions liées à la gestion des entreprises telles que l'aménagement du temps de travail, la formation professionnelle ou encore l'emploi. Dès lors, l'élargissement du champ de la négociation collective conduit de nombreux chercheurs à considérer le rôle d'interface sociale des syndicats français comme central dans la recherche de la performance des entreprises aujourd'hui (d'Arcimoles et Huault, 1998 ; Bournois, 1996). Or, si le lien entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises a fait l'objet de nombreuses investigations empiriques dans les pays anglo-saxons (Freeman, 1983 ; Salinger, 1984 ; Clark, 1984 ; Karier, 1985, 1986 ; Maki et Meredith, 1986 ; Hirsch, 1991 ; Laporta et Jenkins, 1996 ; Machin et Stewart, 1996 ; Bryson, 1999), peu de travaux se sont attachés à étudier ce lien dans le contexte français (d'Arcimoles et Huault, 1996). Les résultats obtenus par les études anglo-saxonnes concluent majoritairement à un effet négatif de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises (Metcalf, 2003). Cependant, il ressort de travaux plus récents (Addison et Belfield, 2000 ; Batt et Welbourne, 2002) des résultats qui concluent parfois en faveur du syndicalisme, remettant en cause le caractère économiquement néfaste de la présence syndicale.

Cette étude a donc l'ambition d'apporter un éclairage supplémentaire sur un sujet encore peu abordé en France. L'objectif principal de la recherche consiste à étudier le lien entre la présence d'organisations syndicales de salariés et la performance financière des entreprises en France. Pour répondre à cet objectif, une analyse statistique à partir de données comptables et financières a été privilégiée.

L'analyse de la littérature existante permettra, tout d'abord, de proposer des hypothèses de recherche (1.). Les choix méthodologiques seront ensuite précisés (2.), avant que les résultats obtenus ne soient présentés et discutés (3.).

¹ Les lois Auroux de 1982 et les récentes lois Aubry ont largement contribué à déplacer la négociation collective du niveau de l'interprofession ou de la branche au niveau de l'entreprise voire de l'établissement.

1. Le cadre conceptuel de l'étude

La compréhension du rôle des syndicats dans la performance financière des entreprises s'appuie sur plusieurs théories économiques non exclusives les unes des autres qui ont permis la formulation des hypothèses de la recherche.

1.1. Des incertitudes théoriques nombreuses

Plusieurs orientations théoriques structurent la littérature consacrée aux effets de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises. À la suite des travaux de Brown et Medoff (1978), le lien entre la présence syndicale et la rentabilité des entreprises semble pouvoir être appréhendé au regard de deux dimensions qui doivent être évaluées et appréciées pour déterminer les conséquences financières du syndicalisme : d'une part, l'effet syndical sur les salaires, d'autre part, l'effet syndical sur la productivité du travail.

Pour les économistes néoclassiques, l'influence des syndicats sur la performance financière résulte de leur capacité à obtenir une « rente », c'est-à-dire un niveau de salaire supérieur à celui du marché. L'influence syndicale sur la performance financière serait liée d'une part, au potentiel de rente possible – lui-même lié à l'environnement concurrentiel de l'entreprise – d'autre part, au pouvoir de négociation des syndicats (Booth, 1995). Ainsi, les entreprises, disposant d'un avantage compétitif sur leur marché ou bénéficiant d'une situation de monopole, seraient susceptibles de satisfaire plus aisément les revendications salariales des syndicats sans pour autant remettre en cause leur pérennité (Hirsch et Addison, 1986). L'influence du syndicalisme sur le niveau des salaires a fait l'objet de nombreux travaux académiques et les études empiriques existantes ont majoritairement démontré que le niveau des rémunérations était plus élevé dans le secteur syndiqué (Lewis, 1986 ; Jarrell et Stanley, 1990). Compte tenu du surcoût salarial engendré par la présence syndicale, la littérature économique considère que le syndicalisme affecte négativement la performance financière si cette hausse des coûts salariaux n'est pas compensée par une amélioration de la productivité des salariés (Hirsch, 1991).

L'approche de Freeman et Medoff (1984) a constitué un apport décisif à la compréhension de l'impact du syndicalisme sur la productivité du travail. Freeman et Medoff propose de mobiliser le modèle de

l'Exit, Voice, Loyalty d'Hirschman (1970) pour appréhender l'effet syndical sur la productivité. En effet, selon eux, deux orientations se dessinent, visant chacune à préciser l'impact économique du syndicalisme : dans la lignée des travaux des économistes néoclassiques, Freeman et Medoff réaffirment le rôle du syndicalisme dans la revalorisation des salaires entraînant un surcoût pour l'entreprise et, par conséquent, réduisant la rentabilité financière. Cependant, les deux économistes d'Harvard avancent l'idée selon laquelle la présence syndicale, du fait de son effet « prise de parole » (*voice*), contribue à l'amélioration de la communication dans l'entreprise et à la réduction de la rotation du personnel, favorisant ainsi la productivité du travail. Ils estiment que la réduction du turnover due à la présence syndicale permet de diminuer d'environ 2 % les coûts du travail dans les entreprises américaines. En outre, la présence syndicale inciterait, selon eux, les dirigeants à améliorer leurs méthodes de gestion. Par conséquent, si les gains de productivité du travail dus à la présence syndicale sont équivalents voire supérieurs au niveau des rémunérations obtenues par la négociation salariale, il est alors possible de considérer que le syndicalisme n'affecte pas nécessairement la performance financière, comme le laisse supposer la théorie économique néoclassique. Si les théories existantes ne permettent pas de trancher définitivement en faveur ou à l'encontre de la présence syndicale, les résultats contradictoires obtenus par les études existantes consacrées au lien syndicat/productivité n'apportent pas non plus de conclusions définitives (Doucouliagos et Laroche, 2003a ; 2003b). Dans ces conditions, il est théoriquement difficile de prédire les effets de la présence d'organisations syndicales sur la performance financière des entreprises. L'effet net du syndicalisme sur la performance financière reste une question empirique. Dès lors, une revue des études consacrées aux effets de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises est proposée².

² L'orientation de la revue de la littérature empirique est celle de l'évaluation de la performance à partir d'indicateurs comptables et financiers. De ce fait, sont ici exclus les travaux menés sur la performance boursière qui aboutissent à des conclusions souvent similaires et qui s'appuient sur la méthodologie des études d'événements (Ruback et Zimmerman, 1984 ; Becker, 1987 ; Becker et Olson, 1986, 1989 ; Abowd, 1989). Par ailleurs, sont également exclus les travaux portant sur des mesures subjectives de la performance (Drago et Wooden, 1992 ; Crockett et Mulvey, 1992) dont les résultats mettent généralement en évidence une association négative entre la présence syndicale et la rentabilité perçue par les dirigeants d'entreprise.

1.2. Une synthèse des résultats empiriques existants

Le tableau 1 regroupe les résultats des principales études empiriques menées sur la relation entre le syndicalisme et la performance financière des entreprises, mesurée par des indicateurs comptables et financiers. La lecture de ce tableau souligne la diversité des méthodes employées, des unités observées (pays, secteurs d'activité, entreprises, établissements) et des périodes considérées. Les résultats obtenus par ces études concluent majoritairement à un effet négatif de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises et ce, quelle que soit la méthode adoptée. Cependant, d'autres enseignements peuvent être dégagés de ces différents travaux empiriques. En effet, l'attention des chercheurs s'est portée également sur les conditions dans lesquelles les syndicats s'approprient les profits de l'entreprise. Il ressort de ces études que le degré de concentration du secteur, le pouvoir de l'entreprise sur son marché ou encore les investissements en actifs incorporels sont susceptibles de générer des revenus que les syndicats peuvent s'approprier.

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 États-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'entreprise³. Ce fonc-

³ Il existe aux États-Unis des élections de « certification » au cours desquelles les salariés choisissent d'être ou non représentés par un syndicat. Si un syndicat obtient la majorité à ces élections, il devient le syndicat unique pour la négociation ; tous les salariés

tionnement explique pourquoi il est possible de distinguer aux États-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. Dès lors, si les études anglo-saxonnes concluent généralement que les syndicats affaiblissent la rentabilité des entreprises, l'unique étude empirique française, consacrée aux effets de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises, obtient des résultats plus nuancés (Mathieu-Morvan, 2001). À partir d'un échantillon de 140 entreprises du secteur des équipementiers automobiles, Mathieu-Morvan met en évidence une relation négative significative entre le taux de syndicalisation et la performance financière mesurée par les ratios Résultat net / Capitaux propres et Résultat net / CA HT. Cependant, l'auteur souligne la nécessité de prendre en compte plusieurs précautions quant à l'interprétation de ces résultats. En effet, la part d'explication apportée par les modèles de régression est assez faible (de l'ordre de 15 %) et les caractéristiques de l'échantillon induisent une forte dispersion des données financières. Ainsi, les résultats obtenus deviennent non significatifs lorsque l'auteur retire les valeurs extrêmes de son échantillon. Par ailleurs, lorsqu'elle mesure la présence syndicale par une variable dichotomique, indiquant la présence ou non d'un délégué syndical, aucun effet significatif n'est constaté sur les profits. Au final, il apparaît que les résultats de ce premier travail empirique dans le contexte français ne peuvent donner lieu à des conclusions définitives et demandent à être confirmés par ailleurs, compte tenu des caractéristiques de l'échantillon et de l'existence de plusieurs limites méthodologiques.

sont alors tenus d'y adhérer (*union shop*). Mais les salariés peuvent décider, dans leur majorité, de ne pas être représentés officiellement par un syndicat. Dans ce cas, on dit que l'entreprise n'est pas syndiquée. Soulignons que la loi Taft-Hartley de 1947 permet toutefois aux états qui le désirent d'interdire les clauses d'*union shop*.

Tableau 1 – Principales études menées sur le lien entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises – Sources : Belman. (1992, p. 94-101), Booth (1995, p. 214) et Mathieu-Morvan (2001, p. 251).

Références de l'étude	Contexte de l'étude	Nature des données	Principaux résultats
Cowling et Waterson (1976)	1963-1968 Grande-Bretagne	Données inter-sectorielles	Le taux de syndicalisation n'est pas significativement associé à la performance financière du secteur d'activité.
Freeman (1983)	1958-1976 1965-1976 USA	Données inter-sectorielles et par état USA	La présence syndicale réduit la marge bénéficiaire des entreprises (entre 17 et 37 %), mais 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	Les syndicats s'approprient 77 % de la rente associée aux profits issus d'une situation de monopole sur le marché. 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.	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 %). A contrario, aucun effet significatif n'est constaté lorsque la part de marché est supérieure à 35 %.
Karier (1985)	1972 USA	119 entreprises	Les syndicats diminuent les profits d'environ 14 % dans les secteurs concentrés mais n'ont pas d'effet dans les secteurs peu concentrés.
Connolly, Hirsch et Hirschey (1986)	1977 USA	367 entreprises tirées du classement des 500 de Fortune	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	La présence syndicale est liée négativement à la marge coût-prix (PCM). L'écart de productivité entre les secteurs syndiqués et non syndiqués se situe entre 22 et 25 %.
Maki et Meredith (1986)	1971-80 Canada	20 sous-secteurs de l'industrie manufacturière Analyse longitudinale	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.
Voos et Mishel (1986)	1970-1974 USA	71 supermarchés américains (6 chaînes de supermarché dans diverses zones urbaines US)	La présence syndicale engendre une baisse importante des profits (-76,4 % par rapport à la moyenne de l'échantillon). Cette réduction des profits est plus importante lorsque l'entreprise intervient sur un marché peu concurrentiel.
Hirsch et Connolly (1987)	1977 USA	367 entreprises tirées du classement des 500 de Fortune	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	La présence syndicale réduit la marge bénéficiaire dans les secteurs d'activité dont le marché est très concentré. Les syndicats s'approprient environ 47 % des profits monopolistiques.

Tableau 1 (suite) – Principales études menées sur le lien entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises

Références de l'étude	Contexte de l'étude	Nature des données	Principaux résultats
Machin et Stewart (1990)	1980-1984 Grande-Bretagne	1 134 établissements britanniques du secteur privé	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.
Hirsch (1991)	1968-1980 USA	632 entreprises du secteur manufacturier aux USA	Les syndicats ont un impact négatif sur les profits (q de Tobin) de l'entreprise (entre -14 % et -20 % selon l'indicateur). 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	L'interaction entre la part de marché et la présence syndicale a un effet négatif sur la rentabilité des entreprises mais la seule présence syndicale n'a pas d'effet significatif.
Becker et Olson (1992)	1977 USA	297 entreprises américaines	Les entreprises syndiquées ont une marge bénéficiaire (PCM) et une valeur excédentaire (Excess value) 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	Pas d'effet négatif de la présence syndicale sur la rentabilité des investissements (ROI, Return On Investments).
Laporta et Jenkins (1996)	1987 Canada	62 sous-secteurs de l'industrie manufacturière canadienne	Les résultats mettent en évidence une relation positive entre la syndicalisation et la rentabilité des entreprises à des niveaux faibles de concentration du marché. La relation devient cependant de plus en plus négative à des niveaux de concentration au-dessus de la moyenne.
Machin et Stewart (1996)	1990 Grande-Bretagne	892 établissements du secteur privé britannique	L'impact négatif sur la performance financière est constaté uniquement dans les cas suivants : 1. existence d'accords de « <i>closed-shop</i> » et 2. entreprises ayant un certain pouvoir sur leur marché.
Menezes-Filho (1997)	1984-90 Grande-Bretagne	Entreprises britanniques	La présence syndicale est associée négativement à la performance financière mais cette association négative a tendance à diminuer au cours du temps.
Bryson (1999)	1990 Grande-Bretagne	WIRS (Workplace Industrial Relations Survey)	Effet négatif du taux de syndicalisation sur la performance financière.
Addison et Belfield (2000)	1998 Grande-Bretagne	WERS (Workplace Employment Relations Survey)	Pas d'effet significatif de la présence syndicale sur la performance financière.
Mathieu-Morvan (2001)	France	140 entreprises du secteur des équipementiers automobiles	Les résultats mettent en exergue une relation négative entre le taux de syndicalisation et la performance financière, mesurée par les ratios Résultat net / Capitaux propres et Résultat net / CA HT. Cependant, ces résultats sont sensibles au retrait des valeurs extrêmes de l'échantillon.
Batt et Welbourne (2002)	1993 et 1996 USA	476 petites entreprises indépendantes	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.

1.3. Les hypothèses de la recherche

1.3.1. Présence syndicale et performance financière

L'idée selon laquelle la présence syndicale génère une baisse de la rentabilité de l'entreprise est largement répandue (Hirsch et Addison, 1986). L'analyse de la littérature existante a souligné l'effet négatif des syndicats sur la performance financière dans la plupart des travaux empiriques, indépendamment des indicateurs utilisés (ratios de rentabilité, valeur boursière) et de la nature des données observées. La seule étude empirique existante en France révèle une relation négative significative entre le syndicalisme et la performance financière (Mathieu-Morvan, 2001). Cependant, ces premiers résultats doivent être pris avec précaution car ils tiendraient davantage aux caractéristiques de l'échantillon. En l'absence d'autres preuves empiriques dans le contexte français, et compte tenu des résultats des études anglo-saxonnes, l'hypothèse suivante est avancée :

Hypothèse 1. La présence syndicale est associée négativement à la performance financière des entreprises.

L'effet des syndicats sur la performance financière résulterait, en premier lieu, des augmentations salariales obtenues par les syndicats et, en second lieu, des effets supposés de la présence syndicale sur la productivité du travail.

1.3.2. Présence syndicale et niveau des salaires

La théorie néoclassique considère le syndicat comme une organisation à vocation monopolistique, qui cherche à imposer un salaire supérieur au marché (Booth, 1995). Les nombreux travaux anglo-saxons qui ont étudié l'effet des syndicats sur les salaires valident l'idée que l'action syndicale conduit les entreprises à verser des salaires supérieurs à ceux de leurs concurrents (Lewis, 1986 ; Jarrell et Stanley, 1990 ; Ashraf, 1994). À la différence des pays anglo-saxons, il existe peu de travaux sur le lien entre rémunération et syndicalisme en France. Les études de Coutrot (1987, 1996) et de Barrat et *al.* (1996) apportent toutefois des informations sur l'influence des syndicats sur les rémunérations dans le contexte français. Les résultats établis par ces chercheurs s'avèrent différents de ceux obtenus par les études anglo-saxonnes, illustrant en cela des différences entre le système de rela-

tions professionnelles en France et aux États-Unis. En effet, en France, « les règles de source politique, jurisprudentielle et conventionnelle fixent un cadre important, tant en ce qui concerne le niveau du salaire que les modalités de fixation » (Amadiou, 1995, p. 18). Ainsi, Coutrot (1996) constate un effet nettement moins marqué en France qu'aux États-Unis où les syndicats bénéficient d'une situation de monopole qui les place en position de force par rapport à l'employeur. Selon Coutrot (1996), le surcoût salarial est d'environ 3 % dans les établissements couverts par au moins un syndicat. En définitive, ces résultats conduisent à formuler l'hypothèse suivante :

Hypothèse 2. La présence syndicale est associée positivement au niveau général des salaires.
--

1.3.3. Présence syndicale et productivité du travail

Les résultats concernant l'effet des syndicats sur la productivité du travail dans la littérature s'avèrent très contradictoires : les syndicats auraient, selon les cas, un impact positif, négatif ou neutre sur la productivité des salariés (Doucouliagos et Laroche, 2003a). En France, l'étude empirique 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. Cette relation, mise en évidence par Coutrot (1996) dans le contexte français, permet d'avancer l'hypothèse suivante :

Hypothèse 3. La présence syndicale est associée positivement à la productivité du travail.
--

2. Les données et la méthodologie de la recherche

2.1. Échantillonnage et données utilisées

Pour tester ces hypothèses, la recherche se fonde sur un ensemble de données françaises issues de l'appariement de l'enquête REPONSE 1998 (RELations PrOfessionnelles et NégociationS d'Entreprises)⁴ et

⁴ L'enquête REPONSE a été menée par la DARES (Direction de l'Animation, de la Recherche et des Statistiques) du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

de la base de données économiques et financières DIANE. Ce dispositif a l'avantage de fournir un échantillon suffisamment large et représentatif pour pouvoir mesurer les effets du syndicalisme au niveau de l'ensemble de l'économie, tous secteurs d'activité confondus. Seules les entreprises du secteur public, de l'assurance et de la banque ont été écartées de l'échantillon afin d'éviter les biais inhérents aux spécificités trop fortes de ces secteurs en matière d'implantation syndicale et d'évaluation de la performance. L'échantillon issu de l'enquête REPONSE 1998 se compose de 2 831 entreprises du secteur privé. Après appariement avec les données financières, nous disposons d'échantillons composés de 240 à 1 645 entreprises de plus de vingt salariés.

2.2. Choix des variables

Les variables dépendantes ont été mesurées à l'aide des indicateurs comptables et financiers disponibles dans la base de données DIANE. La performance financière a été appréciée par la rentabilité économique et la rentabilité financière (cf. tableau 2). Cette approche n'autorise qu'une appréciation partielle de la performance mais, malgré les nombreuses critiques souvent formulées à son égard, elle s'avère essentielle pour apprécier la performance globale d'une entreprise (Gauzente, 2000).

Le niveau des rémunérations a été mesuré par le salaire moyen et par l'affectation aux salaires de la valeur ajoutée créée par l'entreprise. La productivité du travail a été appréciée par le rapport entre la valeur ajoutée et les effectifs et par le rapport entre la production et les effectifs. Cette dernière mesure tient compte de la production totale, c'est-à-dire du chiffre d'affaires net hors-taxes et de la production stockée et immobilisée.

Sur le plan des variables indépendantes, les spécificités des relations professionnelles en France supposent de prendre en considération plusieurs caractéristiques de l'implantation syndicale dans les entreprises. Si les études américaines se contentent de comparer les niveaux de performance des entreprises « syndiquées » à celles qui ne le sont pas, une démarche similaire n'est pas suffisante dans le contexte français.

L'appariement des deux bases de données (DIANE et REPONSE 98) a été réalisé par Anne Saint-Martin de la DARES.

Tableau 2 – Liste et description des variables dépendantes

Variabiles	Sigle	Calcul
Rentabilité économique	RECO	EBE net/Actif Immobilisé(%)
Rentabilité financière	RFIN	Résultat net/Capitaux propres (%)
Salaire moyen	SALMOY	Salaires et traitements/ Effectif total (KF)
Rémunération du facteur travail	REMUN	Charges de personnel/ VA brute (KF)
Productivité des salariés	VA	VA brute/Effectif total (%)
	PROD	Production totale/ Effectif total (%)

Afin d'améliorer la grille d'analyse des effets de la présence syndicale en France, il convient par exemple de tenir compte des lignes de clivage entre les différentes organisations syndicales. Cette recherche propose alors d'utiliser plusieurs indicateurs, présentés dans le tableau 3, pour tester les hypothèses de la recherche : une variable dichotomique codifiée 0, s'il n'y a pas de délégués syndicaux (DS) dans l'entreprise et 1 s'il y a au moins un délégué syndical dans l'entreprise ; le taux de syndicalisation de l'entreprise (TXSYND) ; le taux de participation aux élections professionnelles (TXPARTI) ; le nombre de sections syndicales présentes dans l'entreprise (PLURI) et enfin, l'identité du syndicat ayant obtenu la majorité aux dernières élections professionnelles dans l'entreprise.

Par ailleurs, plusieurs variables de contrôle viennent s'ajouter à ces variables explicatives. En effet, il est primordial de contrôler l'effet de certaines variables afin de travailler sur des données comparables. Les travaux antérieurs sur le sujet tiennent compte notamment des aspects sectoriels qui peuvent influencer considérablement la performance des entreprises (Hirsch, 1991). La première partie du questionnaire « employeurs » de l'enquête REPONSE 98 fournit le code NAF 16⁵ de chaque entreprise. Une série de variables dichotomiques représentant

⁵ La Nomenclature d'Activités Française (NAF 16) distingue 16 secteurs d'activité : les industries agricoles et alimentaires (IAA), l'énergie (ENERG), les industries de biens d'équipement (EQUIP), les industries de biens de consommation (BCONSO), l'industrie des biens intermédiaires (BINTERM), l'industrie automobile (AUTO), le secteur du BTP (BTP), le commerce (COMM), le secteur du transport (TRANS), les services aux entreprises (SERVENT), les services aux particuliers (SERVPART), l'éducation (EDUC), les activités financières, les activités immobilières, l'administration. Nous avons exclu les activités financières et immobilières ainsi que l'administration.

chaque secteur d'activité a donc été introduite dans les modèles de régression⁶.

Tableau 3 – *Liste et description des variables rendant compte des relations professionnelles*

Variables	Sigle	Définition
Taux de syndicalisation	TXSYND	Nombre de salariés syndiqués / nombre total de salariés
Taux de participation aux élections professionnelles	TXPARTI	Nombre de salariés ayant voté aux dernières élections professionnelles / Nombre d'inscrits sur les listes électorales
Présence d'au moins un délégué syndical	DS	Variable dichotomique codée 1 s'il existe au moins un délégué syndical dans l'entreprise et 0 autrement
Présence d'au moins deux sections syndicales	PLURI	Variable dichotomique codée 1 s'il existe au moins deux sections syndicales dans l'entreprise et 0 autrement
Identité syndicale	CGTMAJ	Variable dichotomique codée 1 si la CGT a été majoritaire aux dernières élections professionnelles et 0 autrement
	CFDTMAJ	Variable dichotomique codée 1 si la CFDT a été majoritaire aux dernières élections professionnelles et 0 autrement
	CGCMAJ	Variable dichotomique codée 1 si la CGC a été majoritaire aux dernières élections professionnelles et 0 autrement
	FOMAJ	Variable dichotomique codée 1 si FO a été majoritaire aux dernières élections professionnelles et 0 autrement
	CFTCMAJ	Variable dichotomique codée 1 si la CFTC a été majoritaire aux dernières élections professionnelles et 0 autrement
	NSYNDMAJ	Variable dichotomique codée 1 si la liste non syndiquée a été majoritaire aux dernières élections professionnelles et 0 autrement

Il est également essentiel de contrôler la taille des entreprises de l'échantillon. Les effectifs de chaque entreprise sont également disponibles et permettent de contrôler l'effet « taille » de l'entreprise dans chaque modèle.

En outre, une autre partie du questionnaire « employeurs » de l'enquête REPONSE propose une description de l'environnement économique de l'entreprise. Les employeurs sont invités à évaluer, sur des échelles de Likert, leur part de marché et leur horizon de marché (local, régional, national, européen, mondial). Ces indicateurs ont été transformés en variables dichotomiques pour certains d'entre eux et intégrés

⁶ Sur les conseils d'un relecteur, la performance financière a été mesurée en ajustant les deux ratios de rentabilité pour chaque entreprise par la médiane sectorielle, à l'instar des travaux de d'Arcimoles (1995). Les hypothèses de la recherche ont été ensuite testées en utilisant ces ratios de rentabilité corrigés de l'effet sectoriel. Les résultats confirment ceux obtenus en insérant dans l'analyse de régression les variables dichotomiques relatives aux différents secteurs d'activité.

dans les modèles de régression afin d'évaluer le degré de concentration du marché. D'autres indicateurs habituellement utilisés dans les travaux empiriques existants ont été retenus et élaborés à partir de la base de données DIANE. L'ensemble des variables de contrôle est présenté dans le tableau 4.

Tableau 4 – Liste et description des variables de contrôle

Variabes	Sigle	Calcul/Définition
Croissance annuelle du CA	CROISSCA	$CA(n) - CA(n-1)/CA(n-1)$ (%)
Intensité capitalis-tique	KL	Capital engagé/Effectif total (KF)
Effectifs de l'entreprise	L	Effectifs au 31/12
Niveau de recherche et développement	RD	Frais de R&D/Effectif total (%)
Qualité de la main d'œuvre	QUAL	Effectifs techniciens, AM, cadres/Effectif total (%)
Concurrence internationale	INTERNAT	Variable dichotomique codée 1 si l'horizon du marché est international et 0 autrement
Concentration du marché	CR	Variable dichotomique codée 1 si la PDM de l'entreprise est supérieure à 49 % et 0 autrement
Secteur d'activité	NAF 16	Ensemble de variables dichotomiques codées 1 si l'entreprise appartient à un secteur d'activité donné et 0 autrement

2.3. La méthodologie de traitement des données

Afin de comparer la performance des entreprises françaises, plusieurs modèles s'appuyant sur la régression linéaire ont été adoptés.

2.3.1. Pour les tests portant sur la performance financière

Le modèle utilisé par Hirsch (1991) a été retenu. Il comporte plusieurs variables explicatives : la taille de l'entreprise, l'intensité capitalis-tique, la croissance des ventes, le degré de concentration du secteur, et les dépenses en Recherche & Développement (R&D). Certaines d'entre elles permettent de tenir compte d'éventuelles sources de gains pour les syndicats. Le modèle estimé est le suivant :

$$\begin{aligned} \Pi = & \beta_0 + \beta_1 \ln(K / L) + \beta_2 \ln(L) + \beta_3(\text{indicateurs de présence syndicale}) + \\ & \beta_4(\text{dépenses de R \& D}) + \beta_5(\text{concentration}) + \beta_6(\text{évolution des ventes}) \\ & + \beta_7(\text{secteur d'activité}) + \varepsilon \end{aligned}$$

où Π est la rentabilité économique (Résultat d'exploitation / Total actif immobilisé) ou la rentabilité financière (Résultat net / Capitaux propres).

2.3.2. Pour les tests portant sur le niveau des salaires et la productivité du travail

Pour les tests portant sur le niveau des salaires, la forme de l'équation de régression est la suivante :

$$\begin{aligned} \ln W = & \beta_0 + \beta_1 \ln(K / L) + \beta_2 \ln(L) + \beta_3(\text{indicateurs de présence syndicale}) + \\ & \beta_4(\text{croissance de l'activité}) + \beta_5(\text{secteur d'activité}) + \varepsilon \end{aligned}$$

où W est le salaire moyen (Salaires / Effectifs) ou la rémunération du personnel (Charges du personnel / Valeur ajoutée).

La fonction Cobb-Douglas demeure l'outil le plus utilisé dans les recherches traitant de l'effet syndical sur la productivité. Telle que prescrite par Brown et Medoff (1978), la forme logarithmique (\ln) a été retenue dans les estimations. Le modèle estimé est le suivant :

$$\begin{aligned} \ln(VA / L) = & \beta_0 + \beta_1 \ln(K / L) + \beta_2 \ln(L) + \beta_3(\text{indicateurs de présence syndicale}) + \\ & \beta_4(\text{qualité de la main d'oeuvre}) + \beta_5(\text{concentration}) + \beta_6(\text{concurrence internationale}) \\ & + \beta_7(\text{secteur d'activité}) + \varepsilon \end{aligned}$$

Le processus de production utilise du capital (équipements, locaux, etc.) et du travail (main-d'œuvre salariée). On ajoutera plusieurs variables de contrôle afin de tenir compte des caractéristiques des entreprises (qualité de la main d'œuvre, concentration du marché, niveau de concurrence, secteur d'activité) ainsi qu'une variable rendant compte des relations professionnelles (présence d'un DS, taux de syndicalisation, etc.).

3. Les résultats de la recherche

Les résultats obtenus sont de plusieurs ordres. Ils concernent tout d'abord les liens existants entre la présence syndicale et les différents indicateurs de performance financière des entreprises. Ensuite, ils permettent d'identifier la nature du lien entre la présence syndicale et le niveau des rémunérations et, enfin, de la relation entre le syndicalisme et la productivité des salariés. Les résultats les plus significatifs sont exposés dans les points qui suivent⁷.

3.1. Une absence de relation entre la performance financière et la présence syndicale

Dans une première étape, l'existence d'un lien direct entre la présence syndicale et la performance financière des entreprises en France a été vérifiée. Plusieurs modèles successifs ont été testés en changeant à la fois d'indicateurs de performance financière (rentabilité économique, rentabilité financière) et de variables rendant compte des relations professionnelles (présence d'un délégué syndical, taux de syndicalisation, etc.). Le tableau 5 présente les principaux résultats obtenus⁸.

Les résultats font apparaître une absence de liens significatifs entre la présence syndicale et la performance financière de l'entreprise, quel que soit l'indicateur de mesure utilisé. Compte tenu de ces résultats, l'hypothèse H1 est rejetée. Aucune influence négative de la présence syndicale sur la performance financière des entreprises n'est ressortie, comme le laissaient supposer de nombreux travaux existants dans la littérature, notamment américaine (Addison et Hirsch, 1989). Finalement, alors que de nombreux commentateurs de la vie économique française ont tendance à insister sur les effets néfastes de la présence syndicale dans les entreprises, les syndicats français n'ont que peu d'influence sur la santé économique et financière de celles-ci.

⁷ Tous nos modèles de régression ont fait l'objet de plusieurs tests destinés à vérifier l'absence de violation des hypothèses de constance des variances, d'absence de multicollinéarité, d'absence d'autocorrélation des erreurs, de pertinence de la spécification linéaire.

⁸ L'auteur tient à la disposition des lecteurs intéressés l'ensemble des résultats obtenus.

Tableau 5 – Présence syndicale et performances financières

	RECO					RFIN				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	35,98*** (3,63)	38,92*** (3,24)	41,63*** (3,38)	37,01*** (3,72)	31,82*** (3,23)	12,24** (2,21)	17,47** (2,50)	6,69 (0,95)	13,33** (2,43)	12,46** (2,21)
DS	0,09 (0,03)	-	-	-	-	1,14 (0,59)	-	-	-	-
TXSYND	-	0,04 (0,48)	-	-	-	-	-0,04 (0,71)	-	-	-
TXPART	-	-	-0,04 (0,54)	-	-	-	-	0,03 (0,83)	-	-
PLURI	-	-	-	2,65 (0,74)	-	-	-	-	3,18 (1,64)	-
NSYNDM AJ	-	-	-	-	7,15** (2,15)	-	-	-	-	-0,70 (0,39)
LKL	-3,70*** (2,67)	-4,02** (2,50)	-3,41** (2,28)	-3,80*** (2,76)	-3,56*** (2,63)	-0,33 (0,43)	-1,16 (1,19)	-0,11 (0,13)	-0,42 (0,55)	-0,26 (0,34)
LL	-0,29 (0,25)	-0,11 (0,09)	-1,19 (0,95)	-0,56 (0,49)	-0,01 (0,01)	-0,48 (0,85)	-0,17 (0,26)	-0,06 (0,10)	-0,72 (1,28)	-0,43 (0,79)
RD	71,81 (0,28)	67,10 (0,26)	190,78 (0,70)	81,60 (0,32)	106,14 (0,41)	175,32 (0,48)	353,81 (0,78)	69,06 (0,18)	113,13 (0,32)	135,68 (0,38)
CROISSCA	28,62*** (3,74)	27,59*** (3,51)	24,46*** (2,78)	29,07*** (3,81)	28,11*** (3,73)	19,80*** (4,36)	16,32*** (3,11)	18,30*** (3,60)	19,61*** (4,42)	19,42*** (4,37)
CR	-9,95** (2,40)	-10,36** (2,11)	-12,27*** (2,62)	-10,01** (2,46)	-10,37** (2,56)	3,99* (1,82)	2,33 (0,86)	3,62 (1,46)	4,21* (1,95)	4,17* (1,92)
IAA	-0,36 (0,05)	-5,62 (0,70)	0,07 (0,01)	0,02 (0,00)	-1,02 (0,14)	2,66 (0,78)	4,66 (1,18)	3,02 (0,83)	2,72 (0,81)	2,54 (0,75)
ENERG	1,18 (0,08)	-2,39 (0,18)	4,55 (0,32)	1,72 (0,13)	0,32 (0,02)	-2,88 (0,31)	2,32 (0,22)	-4,82 (0,47)	-2,21 (0,26)	-2,48 (0,29)
EQUIP	3,42 (0,61)	-5,36 (0,81)	6,92 (1,19)	3,63 (0,66)	2,53 (0,46)	-1,47 (0,49)	-3,35 (0,90)	-1,50 (0,47)	-1,28 (0,44)	-1,36 (0,47)
BCONSO	4,59 (0,73)	1,19 (0,15)	7,32 (1,13)	4,45 (0,71)	5,20 (0,84)	-5,09 (1,56)	-4,25 (0,95)	-4,54 (1,30)	-5,26 (1,63)	-5,13 (1,59)
AUTO	-7,19 (0,49)	-10,03 (0,57)	-6,17 (0,43)	-8,53 (-0,58)	-5,83 (0,40)	-5,90 (1,07)	-13,38* (1,84)	-7,84 (1,35)	-6,53 (1,22)	-6,31 (1,18)
BTP	-11,91* (1,73)	-16,10** (2,07)	-9,10 (1,13)	-11,59* (1,70)	-12,07* (1,78)	-0,48 (0,12)	-2,85 (0,59)	-0,40 (0,09)	-0,38 (0,10)	-0,59 (0,15)
COMM	11,01** (2,35)	9,65* (1,78)	15,46*** (3,09)	11,57** (2,50)	9,45** (2,07)	2,54 (0,94)	1,71 (0,52)	2,14 (0,71)	3,08 (1,15)	2,39 (0,89)
TRANS	1,87 (0,32)	0,08 (0,01)	3,50 (0,54)	1,97 (0,34)	1,57 (0,27)	9,05** (2,43)	8,25* (1,77)	9,02** (2,13)	9,21** (2,50)	8,98** (2,43)
SERVENT	12,17** (2,10)	12,23* (1,82)	15,41** (2,41)	12,42** (2,17)	11,19** (1,98)	-5,40 (1,63)	-4,43 (1,09)	-6,69* (1,80)	-4,96 (1,51)	-5,56* (1,70)
SERVPAR T	16,06 (1,38)	14,18 (1,21)	16,38 (1,44)	16,18 (1,41)	12,62 (1,10)	14,60*** (2,70)	13,76** (2,22)	15,53*** (2,65)	15,37*** (2,86)	14,35*** (2,68)
EDUC	-2,50 (0,31)	-3,11 (0,27)	-1,50 (0,18)	-2,37 (0,30)	-4,35 (0,55)	-3,86 (0,74)	-0,07 (0,01)	-2,57 (0,44)	-3,56 (0,69)	-3,68 (0,71)
R ² ajusté	0,13	0,14	0,14	0,13	0,15	0,10	0,10	0,10	0,11	0,10
F	3,47***	3,11***	3,34***	3,55***	3,91***	2,92***	2,01***	2,27***	3,13***	2,96***
N	291	211	240	293	293	743	521	636	751	751

Remarque : t de Student entre parenthèses (valeur absolue), ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs au seuil de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.

Les analyses présentées dans le tableau 5 suscitent néanmoins d'autres commentaires concernant l'influence de certaines variables de contrôle. La rentabilité économique est associée négativement à l'intensité capitalistique de l'entreprise et positivement à la croissance de l'activité. Ces résultats vont par conséquent dans le même sens que

ceux produits par l'étude de Hirsch (1991, p. 41) dans le contexte Nord-américain. Toutefois, l'analyse met en évidence une relation significativement négative entre la rentabilité économique et le degré de concentration du marché, s'opposant aux conclusions dégagées par d'autres études empiriques (Addison et Hirsch, 1989 ; Hirsch, 1991). Les résultats produits semblent indiquer que la rentabilité économique est plutôt associée aux entreprises de petites tailles (en capital, en effectifs, en part de marché). L'analyse de la rentabilité économique par secteur d'activité montre, par ailleurs, que les entreprises les plus rentables économiquement appartiennent plutôt aux secteurs du commerce et des services aux entreprises. Ces résultats sont également à rapprocher du lien significatif existant entre la présence de représentants du personnel non syndiqués et la rentabilité économique des entreprises ($t=2,15$, $p<5\%$), dans la mesure où l'implantation syndicale est très faible dans les petites entreprises (Furjot, 2000).

S'agissant de la rentabilité financière, les résultats confirment le constat précédent à la différence près que la rentabilité financière est associée positivement à la part de marché de l'entreprise. Il est toutefois délicat d'apporter des éléments d'interprétation à cette différence entre les deux mesures de rentabilité.

Une analyse de l'impact syndical sur la performance financière des entreprises, soumises à différents niveaux de concurrence, a été réalisée afin d'examiner les sources de gains possibles. La démarche consiste à tester l'hypothèse H1 au sein de différents sous-groupes élaborés sur la base de la part de marché de l'entreprise⁹. Les résultats obtenus sur l'échantillon d'établissements français confirment l'absence de liens significatifs entre la présence syndicale et la performance financière quelle que soit la part de marché de l'entreprise. Ces résultats entrent en contradiction avec 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 (Salinger, 1984 ; Karier, 1985, 1986).

⁹ Les résultats statistiques détaillés sont disponibles auprès de l'auteur.

3.2. Les facteurs explicatifs de la relation syndicat-performance financière : l'influence des syndicats sur les salaires et la productivité du travail

Après avoir examiné le lien direct pouvant exister entre la présence syndicale et la performance financière, il convient d'étudier maintenant la relation entre la présence syndicale et les salaires, d'une part, entre la présence syndicale et la productivité du travail, d'autre part.

3.2.1. Un lien significatif entre la présence syndicale et le niveau des rémunérations

L'hypothèse selon laquelle la présence syndicale est liée positivement au niveau des salaires (H2) est testée par le biais de plusieurs modèles de régression. Ces différents modèles rendent possible la comparaison des effets syndicaux selon les caractéristiques des relations sociales dans les établissements. Le tableau 6 reprend les principaux résultats des estimations obtenues à partir des modèles de régression.

Tableau 6 – Présence syndicale et niveau des rémunérations

	Log(SALMOY)					Log(REMUN)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	-5,94 (0,66)	3,92*** (49,65)	4,02*** (66,43)	3,97*** (66,41)	4,02*** (65,52)	0,15** (2,54)	0,24*** (3,19)	0,16*** (2,63)	0,15** (2,47)	0,18*** (2,90)
DS	8,66*** (2,59)	-	-	-	-	0,03 (1,47)	-	-	-	-
TXSYND	-	-0,00 (0,47)	-	-	-	-	0,00 (1,26)	-	-	-
PLURI	-	-	0,09*** (4,14)	-	-	-	-	0,02 (1,14)	-	-
CGTMAJ	-	-	-	0,03 (1,52)	-	-	-	-	0,00 (0,16)	-
NSYNDM AJ	-	-	-	-	-0,07*** (3,20)	-	-	-	-	-0,05** (2,14)
LKL	19,44*** (16,70)	0,14*** (13,46)	0,13*** (17,03)	0,13*** (17,27)	0,13*** (17,34)	-0,07*** (9,91)	-0,09*** (8,91)	-0,07*** (9,96)	-0,07*** (9,89)	-0,07*** (9,93)
LL	4,95*** (5,01)	0,02** (2,51)	0,01 (1,61)	0,02*** (3,39)	0,02*** (2,82)	0,00 (0,07)	0,00 (0,33)	0,00 (0,22)	0,00 (0,74)	0,00 (0,22)
QUAL	10,83*** (7,74)	0,08*** (6,32)	0,07*** (7,17)	0,07*** (7,82)	0,07*** (7,72)	-0,01 (1,16)	-0,01 (0,96)	-0,01 (1,17)	-0,01 (1,01)	-0,01 (1,11)
CROISSC A	20,00*** (2,65)	0,58*** (10,21)	0,52*** (11,30)	0,51*** (11,08)	0,52*** (11,18)	-0,21*** (4,48)	-0,23*** (4,27)	-0,21*** (4,49)	-0,21*** (4,55)	-0,20*** (4,46)
R ² ajusté	0,31	0,32	0,33	0,33	0,33	0,13	0,14	0,13	0,13	0,13
F	45,27***	32,81***	52,84***	51,45***	52,20***	16,03***	12,08***	15,94***	15,84***	16,17***
N	1 597	1 088	1 645	1 645	1 645	1 627	1 084	1 638	1 638	1 638

Remarque : t de Student entre parenthèses (valeur absolue), ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs au seuil de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les modèles de régression intègrent l'ensemble des variables dichotomiques relatives aux secteurs d'activité.

Les résultats obtenus sont intéressants. Ils montrent que, « toutes choses égales par ailleurs », le salaire moyen est plus élevé dans les établissements où co-existent plus de deux sections syndicales. En outre, les résultats statistiques indiquent que la présence majoritaire de représentants du personnel non syndiqués est liée négativement au niveau des rémunérations. Ces deux constats conduisent à s'interroger sur le processus de la négociation salariale en France.

Dans le contexte français, la tenue annuelle obligatoire de négociations sur les salaires est souvent considérée par les dirigeants d'entreprise comme une simple formalité dont il faut s'acquitter sans pour autant faire des concessions significatives en matière salariale. En 1998, les négociations sur les salaires ont concerné plus de 66,6 % des établissements français du secteur privé. Parmi ces établissements qui ont discuté et négocié les salaires, les deux-tiers des employeurs estiment que les négociations salariales n'ont rien changé à leur décision finale (Bangoura et Dayan, 2001).

Les chances de conclure un accord salarial ne dépassent pas une sur deux dans les grandes entreprises (plus de 500 salariés). Les accords seraient signés plus facilement dans les petites structures où la négociation s'éloigne des procédures légales, puisque ce sont souvent des élus, voire des salariés sans mandat, qui négocient pour les salariés. Dans ces conditions, le rapport de force serait favorable aux employeurs qui pourraient décider des augmentations salariales de manière unilatérale (Andolfatto et Labbé, 2000). L'étude de Bangoura et Dayan (2001, p. 2) confirme que « *si les dirigeants dont la négociation a modifié la décision finale en matière de salaires sont globalement minoritaires, ils sont plus nombreux lorsqu'elle a été menée avec des délégués syndicaux, accompagnés ou non d'élus, plutôt qu'avec des élus seuls, ou a fortiori des salariés sans mandat. Déjà déterminante pour ouvrir la négociation puis la conclure par un accord, l'influence syndicale le reste pour infléchir les positions de la direction.* » Cette situation expliquerait la relation négative observée entre la présence d'élus non syndiqués et le niveau des rémunérations.

La propension à signer un accord salarial varie aussi sensiblement en fonction du nombre d'organisations syndicales présentes dans l'entreprise. La pluralité syndicale incite les employeurs à mettre en place des négociations plus formelles, mieux organisées et plus structurées. Quand bien même les directions peuvent jouer avec la division syndicale pour parvenir à des accords qui leur sont favorables (Ama-

dieu, 1993)¹⁰, le débat entre les acteurs syndicaux permet d'obtenir des avancées significatives en matière salariale. L'ensemble des résultats obtenus valide l'hypothèse H2 selon laquelle la présence syndicale est associée positivement à la rémunération des salariés. Toutefois, ces résultats conduisent à s'interroger sur le pouvoir et la légitimité des représentants du personnel dans le cadre des négociations collectives à l'échelon des entreprises et des établissements dans la mesure où la représentation syndicale est quasi-inexistante dans les petites structures (Furjot, 2000).

S'agissant des variables de contrôle, comme l'on pouvait s'y attendre, le salaire moyen est fortement corrélé à la taille des entreprises, à la qualité de la main d'œuvre et à la croissance de l'activité. En ce qui concerne le partage de la valeur ajoutée, la répartition de la valeur ajoutée au profit des salariés est significativement moins importante dans les entreprises à forte intensité capitalistique qui connaissent une croissance de leur activité : faut-il y voir l'influence croissante des actionnaires dans la gouvernance des entreprises ?

3.2.2. *Une association positive entre la présence syndicale et la productivité du travail*

L'hypothèse d'une association positive entre la présence syndicale et la productivité des salariés (H3) a été testée à partir d'une fonction de production Cobb-Douglas. Les analyses de régression montrent que la syndicalisation, évaluée à partir du taux de participation aux élections professionnelles ou à partir du taux de couverture syndicale, n'est pas liée à la productivité des salariés. En revanche, on note un lien significatif au seuil de 10 % entre la présence d'un délégué syndical et la productivité du travail. De même, l'existence de plusieurs sections syndicales dans un établissement semble liée à la productivité des salariés (cf. tableau 7). Ces résultats confirment ceux de Coutrot (1996) obtenus à partir de la première enquête REPONSE menée en 1992.

¹⁰ Concrètement, la direction de l'entreprise peut utiliser la rivalité entre les organisations syndicales pour faire passer ses textes dans au moins trois cas sur dix, selon Labbé (2001, p. 105). En effet, l'existence d'un accord ne nécessite pas l'adhésion unanime des syndicats de l'entreprise, en dépit de leur participation aux négociations. La signature d'une seule organisation suffit pour le rendre applicable à l'ensemble des salariés, à condition que cette organisation soit considérée comme représentative du personnel de l'entreprise.

Dans le contexte français, plusieurs facteurs peuvent expliquer l'effet bénéfique de la présence syndicale sur la productivité des salariés. En premier lieu, l'existence d'une organisation syndicale ferait émerger un effet « prise de parole » qui améliorerait la qualité de l'apprentissage collectif et faciliterait la communication des expériences (Coutrot, 1996). Cet effet « voice » permettrait également de réduire la rotation du personnel, comme le suggèrent Freeman et Medoff (1984). En second lieu, Coutrot (1996) évoque le lien entre la présence syndicale et le surinvestissement en capital pour expliquer l'accroissement de la productivité du travail. L'auteur parle de « *substitution de précaution* » pour décrire ce phénomène.

Tableau 7 -- *Présence syndicale et productivité du travail*

	Log(VA/L)					Log(PROD/L)				
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Constante	4,15*** (42,98)	4,03*** (33,69)	4,13*** (43,35)	4,17*** (42,96)	4,13*** (41,93)	4,71*** (45,13)	4,61*** (35,39)	4,70*** (45,41)	4,74*** (45,01)	4,70*** (43,95)
DS	0,06* (1,75)	-	-	-	-	0,06* (1,64)	-	-	-	-
TXSYND	-	-0,00 (0,19)	-	-	-	-	-0,00 (1,25)	-	-	-
CGTMAJ	-	-	0,04 (0,98)	-	-	-	-	-0,01 (0,30)	-	-
PLURI	-	-	-	0,07** (2,11)	-	-	-	-	0,08** (2,00)	-
NSYND MAJ	-	-	-	-	-0,00 (0,08)	-	-	-	-	0,00 (0,09)
LKL	0,21*** (16,79)	0,21*** (13,55)	0,21*** (16,99)	0,21*** (16,87)	0,21*** (17,05)	0,27*** (20,07)	0,28*** (16,23)	0,27*** (20,28)	0,27*** (20,11)	0,27*** (20,29)
LL	0,01 (0,81)	0,02 (1,44)	0,01 (1,49)	0,01 (0,66)	0,02* (1,65)	0,02** (2,11)	0,03** (2,14)	0,03*** (3,09)	0,02** (1,96)	0,03*** (3,02)
QUAL	0,08*** (5,55)	0,10*** (5,07)	0,09*** (5,83)	0,08*** (5,46)	0,09*** (5,86)	0,09*** (5,67)	0,11*** (5,31)	0,10*** (5,97)	0,09*** (5,57)	0,10*** (5,95)
CR	-0,01 (0,22)	0,00 (0,05)	-0,00 (0,10)	-0,00 (0,11)	-0,00 (0,06)	-0,11*** (2,63)	-0,10* (1,79)	-0,10** (2,42)	-0,11** (2,49)	-0,10** (2,43)
INTER NAT	0,12*** (3,33)	0,14*** (3,15)	0,13*** (3,43)	0,13*** (3,38)	0,13*** (3,43)	0,21*** (5,13)	0,24*** (4,81)	0,21*** (5,25)	0,21*** (5,21)	0,21*** (5,25)
R ² ajusté	0,32	0,30	0,32	0,32	0,32	0,55	0,53	0,55	0,55	0,55
F	36,31***	23,55***	36,70***	37,01***	36,62***	93,88***	60,90***	94,16***	94,68***	94,15***
N	1 271	889	1 280	1 281	1 281	1 275	891	1 284	1 285	1 285

t de Student entre parenthèses (valeur absolue), ***, **, * indiquent que les coefficients sont significatifs au seuil de 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les modèles de régression intègrent l'ensemble des variables dichotomiques relatives aux secteurs d'activité.

Cependant, une analyse plus récente des effets de la présence syndicale sur l'investissement en capital met en évidence l'absence de lien significatif entre le syndicalisme et le comportement d'investissement des entreprises en France (Doucouliagos et Laroche, 2003c). Enfin, alors que certains travaux anglo-saxons indiquent que la présence syn-

dicale incite les directions d'entreprise à procéder à des changements technologiques et/ou organisationnels (Kelley et Harrison, 1992 ; Marshall, 1992), l'absence de travaux empiriques sur ce sujet en France ne permet pas de valider la théorie de « l'effet choc », initialement évoquée par Slichter et *al.* (1960). Néanmoins, contrairement à une idée assez répandue, la présence syndicale n'entrave pas toujours la mise en place d'innovations organisationnelles ou technologiques dans les entreprises françaises. Dans une étude récente, Bué (1996) montre que les pratiques participatives sont le plus souvent adoptées dans les établissements disposant d'une représentation syndicale et ce quelle que soit leur taille. L'époque où le syndicalisme remettait en cause les innovations technologiques, sur la base de leurs effets pervers sur l'emploi et sur l'organisation du travail, est aujourd'hui révolue.

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 (Lebrun et Retour, 2002), cette étude empirique apporte un éclairage intéressant à une question sensible en France. Les résultats obtenus font ressortir que la présence syndicale n'affecte pas la performance financière des entreprises françaises, quels que soient le type d'implantation syndicale et les indicateurs de performance utilisés. Ces résultats contestent 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).

En France, il semble que la présence syndicale soit liée à un niveau de rémunération plus élevé dans les entreprises où il existe un véritable contre-pouvoir syndical susceptible de modifier la décision des employeurs. En effet, les discussions salariales seraient plus organisées, plus nombreuses et mieux préparées en présence de plusieurs organisations syndicales. D'autre part, le niveau plus élevé des salaires relevé dans les entreprises connaissant une forte implantation syndicale serait compensé par un niveau de productivité du travail supérieur dans ces mêmes entreprises. Ce phénomène pourrait expliquer l'absence de lien significatif entre la présence syndicale et la performance financière

dans les grandes entreprises. Dans les plus petites organisations, la faiblesse de la représentation syndicale et la réticence des acteurs sociaux à s'engager de manière contractuelle peuvent expliquer cette absence de relation.

Sur un plan managérial, ces résultats suggèrent que la question de la représentativité et de la légitimité syndicale au sein des entreprises ou des établissements soit posée. Les organisations syndicales n'ont aucun effet sur le niveau des salaires et sur la productivité du travail lorsqu'il n'existe pas de véritables contre-pouvoirs à la direction. Ce travail souligne l'importance de la négociation collective et du rôle majeur qu'elle doit jouer dans l'amélioration de la performance économique et financière des entreprises.

Cependant, cette recherche comporte un certain nombre de limites qui laissent entrevoir plusieurs prolongements possibles. En premier lieu, il serait souhaitable de disposer de données dynamiques sur l'implantation syndicale et sur les indicateurs de performance, afin de comparer les évolutions des entreprises « syndiquées » et « non syndiquées »¹¹. Une étude longitudinale utilisant des données de panel sera possible, dans quelques années, lorsque la DARES aura réalisé sa troisième enquête REPONSE. En second lieu, il serait pertinent d'apprécier l'influence des syndicats sur la performance boursière des entreprises. La réaction des investisseurs face aux actions syndicales a été très peu étudiée en France (Hubler et Schmidt, 1998 ; d'Arcimoles, 1999). Enfin, la complexité des phénomènes invite à une réflexion sur les mécanismes qui aboutissent à des relations sociales bénéfiques pour l'entreprise. Une analyse approfondie de la négociation collective dans les entreprises françaises pourrait apporter des informations utiles sur le rôle joué par le pluralisme syndical dans le processus de négociation. Ce type d'études pourrait être mené en privilégiant une observation des comportements des acteurs dans une perspective contextuelle et comparative.

¹¹ En effet, la nature des données (transversales) ne nous permet pas d'exclure la possibilité que les entreprises performantes soient celles qui adoptent des relations sociales privilégiées avec leurs syndicats.

Bibliographie

- Abowd J. (1989), « The Effects of Wage Bargains on Stock Market Value of the Firm », *American Economic Review*, vol. 79, September, p. 774-800.
- Addison J.T. et Belfield C. (2000), « The Impact of Financial Participation and Employee Involvement on Financial Performance : A Re-estimation Using the 1998 WERS », *Scottish Journal of Political Economy*, vol. 47, n° 5, p. 571-583.
- 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, p. 72-105.
- Amadiou J.F. (1993), *Organisations et travail, coopération, conflit et marchandage*, Vuibert.
- Amadiou J.F. (1995), *Le management des salaires*, Économica.
- Andolfatto D. et Labbé D. (2000), *Sociologie des syndicats*, La Découverte, Coll. Repères.
- Arcimoles (d') C.H. (1995), *Diagnostic financier et gestion des ressources humaines, nécessité et pertinence du bilan social*, Économica.
- 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 (Éds), *Performance et ressources humaines*, Économica, p. 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 (Éds), *Ressources humaines, une gestion éclatée*, Économica, p. 235-251 .
- Ashraf J. (1994), « Union Wage Effect : An Overview of Recent Literature », *Labor Studies Journal*, Summer, p. 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 et T. Welbourne (Eds), *Research Volume in Entrepreneurship*, vol. 5, JAI Press.
- Becker B. (1987), « Concession Bargaining : The Impact on Shareholder's Equity », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 40, n° 2, January, p. 268-279.
- 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. (1989), « Unionization and Shareholder Interests », *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, January, p. 246-261.
- Becker B. et Olson C. (1992), « Unions and Firm Profit », *Industrial Relations*, vol. 31, n° 3, Fall, p. 395-415.
- Belman D. (1992), « Unions, the Quality of Labor Relations and Firm Performance », in L. Mishel et P.B. Voos (Eds), *Unions and Economic Competitiveness*, M.E. Sharpe, p. 41-108.
- Booth A.L. (1995), *The Economics of the Trade Union*, Cambridge University Press.
- Bournois F. (1996), « Relations industrielles, source de la performance économique et sociale de l'entreprise : le cas d'Alsachimie », in A.M. Fericelli et B. Sire (Éds), *Performance et Ressources humaines*, Économica, p. 232-255.
- Brown C. et Medoff J.L. (1978), « Trade Unions in the Production Process », *Journal of Political Economy*, vol. 86, n° 3, June, p. 355-378.
- Bryson A. (1999), « The Impact of Employee Involvement on Small Firms' Financial Performance », *National Institute Economic Review*, July, p. 70-87.
- Bué J. (1996), « Pratiques participatives, organisation du travail et climat social », *Travail et Emploi*, n° 66, p. 59-70.
- Clark K. (1984), « Unionization and Firm Performance : The Impact on Profits, Growth and Productivity », *American Economic Review*, n° 74, December, p. 893-919.
- Connolly R.A., Hirsch B.T. et Hirschey M. (1986), « Union Rent Seeking, Intangible Capital and Market Value of the Firm », *Review of Economics and Statistics*, November, vol. 68, p. 567-577.

- Coutrot T. (1987), « Présence syndicale et compléments du salaire », *Travail et emploi*, n° 31, mars.
- Coutrot T. (1996), « Relations sociales et performance économique : une première analyse empirique du cas français », *Travail et Emploi*, n° 66, p. 39-66.
- Cowling K et Waterson M. (1976), « Price-Cost Margins and Market Structure », *Economica*, vol. 43, p. 267-274.
- Doucouliagos C. et Laroche P. (2003a), « What Do Unions Do to Productivity ? A Meta-analysis », *Industrial Relations*, vol. 42, n° 4, p. 650-691.
- Doucouliagos C. et Laroche P. (2003b), « Unions and Productivity Growth : A Meta-Analytic Review », in T. Kato et J. Pliskin (Eds), *Advances in the Economic Analysis of Participatory and Labor-managed firms*, vol. 7, Elsevier Science/JAI Book Series, p. 58-83.
- 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, p. 314-337.
- Drago R. et Wooden M. (1992) « The Australian Workplace Industrial Relations Survey and Workplace Performance », *Australian Bulletin of Labour*, p. 142-167.
- Finstad K. (2003), « Convergences et divergences dans les relations de travail : une étude comparative États-Unis, Canada et France », *Revue Internationale des Relations de Travail*, vol. 1, n° 4, p. 18-31.
- 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. (1984), *What Do Unions Do ?*, Basic Books.
- Furjot D. (2000), « Où sont les délégués syndicaux ? », *Premières Synthèses*, n° 41.2, MES-DARES, Octobre.
- Gauzente C. (2000), « Mesurer la performance des entreprises en l'absence d'indicateurs objectifs : quelle validité ? Analyse de la pertinence de certains indicateurs », *Finance Contrôle Stratégie*, vol. 3, n° 2, juin, p. 145-165.
- Hirsch B. (1991), *Labor Unions and the Economic Performance of Firms*, W.E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Hirsch B. et Addison J. (1986), *The Economic Analysis of Unions : New Approaches and Evidence*, Allen & Unwin.

- Hirsch B. et Connolly R. (1987), « Do Unions Capture Monopoly Profits ? » *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 41, n° 1, October, p. 118-136.
- Hirschman A.O. (1970), *Exit, Voice and Loyalty*, Harvard University Press (1^{ère} édition).
- Hubler J. et Schmidt G. (1998), *Décisions de GRH et performance boursière : existerait-il une spécificité du marché français ?*, Actes du 9^{ème} Congrès de l'AGRH, 19-20 novembre, p. 627-645.
- Jarrell S et Stanley T. (1990), « A Meta-Analysis of the Union-Nonunion Wage Gap », *Industrial and Labor Relation Review*, vol. 44, July, p. 54-67.
- Karier T. (1985), « Unions and Monopoly Profit », *Review of Economics and Statistics*, vol. 67, n° 1, February, p. 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, p. 414-427.
- Kelley M.R. et Harrison B. (1992), « Unions, Technology and Labor-management Cooperation », in L. Mishel et P. Voos (Eds), *Unions and Economic Competitiveness*, M.E. Sharpe, p. 247-282.
- Labbé D. (2001), « Le paradoxe de la négociation collective en France », in D. Labbé et S. Courtois (Éds.), *Regards sur la crise du syndicalisme*, L'Harmattan.
- 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 en sciences de gestion, IAE – Université de Nancy 2.
- Laporta P. et Jenkins A. (1996), « Unionization and Profitability in the Canadian Sector », *Relations industrielles*, vol. 51, n° 4, p. 756-777.
- Lebrun G. et Retour D. (2002), « Pour demain, quel dialogue social ? », in Réseau des IAE (Éd.), *Sciences de gestion et pratiques managériales*, Économica.
- Lewis H.G. (1986), *Union Relative Wage Effects : a Survey*, University of Chicago Press.
- 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. et Stewart M. (1990), « Unions and the Financial Performance of British Private Sector Establishments », *Journal of Applied Econometrics*, n° 5, p. 327-350.

- Machin S.J. et Stewart M. (1996), « Trade Unions and Financial Performance », *Oxford Economic Papers*, April.
- Maki D.R. et Meredith L. (1986), « The Effects of Unions on Profitability : Canadian Evidence », *Relations Industrielles*, vol. 41, n° 1, p. 54-68.
- Marshall R. (1992), « Work Organisation, Unions and Economic Performance », in L. Mishel and P. Voos (Eds), *Unions and Economic Competitiveness*, M.E. Sharpe, p. 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.
- 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, p. 651-670.
- 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.
- Morishima M. et Copping N. (1991), « Industry Unionization, Market Structure and Firm Profitability : A Study of Canadian Manufacturers », in A. Ponak (Ed.), *L'enseignement et la recherche en relations industrielles*, Actes du 27^{ème} Congrès de l'Association Canadienne de Relations Industrielles (ACRI), Victoria, p. 157-166.
- Ruback R. et Zimmerman M. (1984), « Unionization and Profitability : Evidence from the Capital Market », *Journal of Political Economy*, vol. 92, December, p. 1131-1157.
- Salinger M.A. (1984), « Tobin's q, Unionization, and the Concentration-Profits Relationship », *Rand Journal of Economics*, vol. 15, n° 2, Summer, p. 159-170.
- Slichter S., Healy J. et Livernash R. (1960), *The Impact of Collective Bargaining on Management*, The Brookings Institution.
- Voos P. B. et Mishel L.R. (1986), « The Union Impact on Profits in the Supermarket Industry », *Review of Economics and Statistics*, vol. 68, n° 3, August, p. 513-517.