# SYNDICALISATION ET SATISFACTION AU TRAVAIL : UNE PREMIÈRE ANALYSE EMPIRIQUE DANS LE CONTEXTE FRANÇAIS

Patrice LAROCHE*

* Professeur à ESCP Europe

**Juin 2015**

Recherche effectuée dans le Cadre d'une convention conclue
entre l'Institut de Recherches Économiques et Sociales (IRES) et la CFE-CGC

# SOMMAIRE

**INTRODUCTION** ..... 7

**PARTIE 1. SYNDICALISATION ET SATISFACTION AU TRAVAIL. UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE EXISTANTE** ..... 9

Section 1. Des éclairages théoriques variés ..... 9

Section 2. Des résultats empiriques fragiles ..... 15

**PARTIE 2. PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN FRANCE** ..... 31

Section 1. Les traits particuliers du syndicalisme français ..... 31

Section 2. Hypothèses de la recherche et choix méthodologiques ..... 44

**PARTIE 3. LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN FRANCE : LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE** ..... 55

Section 1. Description et exploration des données recueillies ..... 55

Section 2. Les résultats des analyses de régressions Probit simples ..... 62

Section 3. Les résultats des analyses Probit multivariées avec variables instrumentales ..... 72

**CONCLUSION** ..... 77

**BIBLIOGRAPHIE** ..... 79

**ANNEXES** ..... 87

# SOMMAIRE DÉTAILLÉ

**INTRODUCTION** ..... 7

**PARTIE 1. SYNDICALISATION ET SATISFACTION AU TRAVAIL. UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE EXISTANTE** ..... 9

SECTION 1. DES ÉCLAIRAGES THÉORIQUES VARIÉS ..... 9

1. La satisfaction au travail : de quoi parle-t-on ? ..... 9
*1.1. Le concept de satisfaction au travail* ..... 9
*1.2. Quels sont les facteurs affectant la satisfaction au travail ?* ..... 10
*1.3. Quelles sont les conséquences de la satisfaction au travail ?* ..... 11

2. Pourquoi se syndique-t-on ? ..... 12

3. Syndicalisation et satisfaction au travail : une relation controversée ..... 13
*3.1. L'hypothèse « prise de parole » de Freeman (1978)* ..... 14
*3.2. L'hypothèse des « facteurs endogènes »* ..... 14
*3.3. L'hypothèse d'un lien positif* ..... 15

SECTION 2. DES RÉSULTATS EMPIRIQUES FRAGILES ..... 15

1. Syndicalisation et satisfaction au travail : des relations controversées et fragiles ..... 15
*1.1. L'apport des travaux nord-américains* ..... 15
*1.2. Des disparités nationales avérées* ..... 17

2. Les effets de la syndicalisation sur la satisfaction au travail : une méta-analyse ..... 19
*2.1. Une relation syndicalisation/satisfaction au travail plutôt négative* ..... 20
*2.2. Des résultats empiriques contradictoires à rapprocher des aspects méthodologiques* 24
*2.3. Une analyse plus fine des modérateurs de la relation à l'aide d'une méta-analyse de régression* ..... 25

**PARTIE 2. PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN FRANCE** ..... 31

SECTION 1. LES TRAITS PARTICULIERS DU SYNDICALISME FRANÇAIS ..... 31

1. Une multiplicité d'organisations syndicales aux stratégies différenciées ..... 32
*1.1. Un pluralisme syndical inscrit très tôt dans la Constitution française* ..... 32
*1.2. Un pluralisme fondé sur des divergences essentiellement politiques* ..... 33

2. Des effectifs syndicaux en déclin ..... 34
*2.1. Le recul des effectifs syndicaux est une réalité massive* ..... 34
*2.2. Une implantation syndicale fortement liée à la taille des entreprises* ..... 35

3. Le dialogue social dans les entreprises françaises : négociations et conflits ..... 36
*3.1. Une négociation collective qui s'est progressivement déplacée vers l'entreprise* ..... 37
*3.2. Une conflictualité qui a reculé depuis vingt ans* ..... 40

SECTION 2. HYPOTHÈSES DE LA RECHERCHE ET CHOIX MÉTHODOLOGIQUES ..... 44

1. La formulation des hypothèses de la recherche ..... 45

2. Les choix méthodologiques adoptés ..... 47
*2.1. Échantillonnage et données utilisées* ..... 47
*2.2. Présentation des variables sélectionnées* ..... 48
*2.3. Le Protocole statistique* ..... 52

**PARTIE 3. LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN FRANCE : LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE** 55

Section 1. Description et exploration des données recueillies 55

1. Une satisfaction au travail qui présente de fortes disparités 55
*1.1. Un niveau de satisfaction au travail variable d'un secteur d'activité à l'autre* 55
*1.2. Une satisfaction au travail plus faible dans la plupart des petites entreprises* 56
*1.3. Une satisfaction au travail très liée au niveau de rémunération* 59
*1.4. Un niveau de satisfaction corrélé au niveau d'éducation* 59
*1.5. Satisfaction au travail et âge de l'individu : une relation convexe ?* 60

2. Satisfaction au travail et configurations syndicales 60
*2.1. Syndicat majoritaire et satisfaction au travail* 61
*2.2. Implantation syndicale et satisfaction au travail* 62

Section 2. Les résultats des analyses de régressions Probit simples 62

1. Les premiers résultats des analyses Probit 62

2. L'effet de la configuration syndicale 68

3. Activisme syndical, incitations et satisfaction au travail 70

Section 3. Les résultats des analyses Probit multivariées avec variables instrumentales 72

1. Les premiers résultats des régressions Probit multivariées 72

2. L'effet de la syndicalisation sur les différentes dimensions de la satisfaction au travail 73

**CONCLUSION** 77

**BIBLIOGRAPHIE** 79

**ANNEXES** 87

Tableau A1. Présentation des variables utilisées et statistiques descriptives 87

Tableau A2. Présentation des variables utilisées et statistiques descriptives 89

Tableau A3. Tests des variables instrumentales 91

Tableau A4. Modèle complet 91

Tableau A5. Régression *Probit*, selon la taille de l'établissement 93

Figure A1. Satisfaction et climat social 94

Figure A2. Syndicalisation et différentes dimensions de la satisfaction au travail 95

Figure A3. Syndicalisation et différentes dimensions de la satisfaction au travail (suite) 96

Figure A4. Rentabilité économique et satisfaction au travail 96

Figure A5. Augmentations individuelles et satisfaction au travail 97

Figure A6. Primes individuelles et satisfaction au travail 97

Figure A7. Primes collectives et satisfaction au travail 98

Figure A8. Satisfaction au travail et absentéisme 99

Figure A9. Satisfaction au travail et taux de syndicalisation 100

**Résumé** 101

# INTRODUCTION

Selon plusieurs enquêtes récentes, la France serait le pays où les salariés tireraient le moins de satisfaction de leur travail (*World Value Survey,* 2013, *European Working Conditions Survey,* 2010). Le seul fait de vivre en France réduit de 20 % la probabilité de se déclarer heureux et ce malgré un niveau de vie relativement élevé (Senik, 2014). Pour certains, cette situation résulte de l'absence d'une culture de la coopération et d'un manque de confiance entre les individus (Algan et Cahuc, 2007). D'autres évoquent l'éducation et les promesses d'égalité non tenues par la société française (d'Iribarne, 1989). En tout état de cause, la mauvaise qualité des relations sociales entre les employeurs et les salariés – et ses effets indirects sur le bien-être des individus – auraient des conséquences graves pour la compétitivité des entreprises françaises (Philippon, 2001 ; Algan *et al.*, 2012). En effet, la satisfaction au travail est un état émotionnel qui aurait notamment pour conséquence de réduire l'absentéisme et le turnover dans les entreprises (Cartsen et Spector, 1987). Dès lors, des investigations ont été menées pour repérer de manière rigoureuse les différents facteurs pouvant influencer la satisfaction des salariés. Depuis une vingtaine d'années, les études se sont multipliées pour tenter d'établir une relation entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail. Dans un contexte où la qualité du dialogue social est considérée de plus en plus comme un facteur de performance des entreprises (Laroche, 2004 ; Laroche et Wechtler, 2008), de nombreuses questions subsistent quant aux effets de la syndicalisation sur la satisfaction des salariés. La vision retirée des résultats des travaux existants, essentiellement aux États-Unis, traduit pour une part l'influence probable de la syndicalisation sur la satisfaction au travail, et pour une autre part, le sentiment d'un lien fort contrasté (Hammer et Avgar, 2005). Le décryptage des méthodologies employées et de leurs résultats révèle en effet de nombreuses lacunes, notamment sur les relations testées de causalité (Bryson *et al.*, 2004, 2010). La mesure même de « satisfaction au travail » dans ces études n'est pas sans soulever une série d'interrogations d'ordre méthodologique (comment la mesurer ?). En effet, la mesure du concept de satisfaction au travail fait l'objet d'intenses débats depuis de nombreuses années (Locke, 1976) tant cette notion est subjective.

La question centrale de cette recherche est de savoir *quels sont les effets de la syndicalisation sur la satisfaction des salariés au travail en France* dans un contexte marqué par le déclin des effectifs syndicaux (1). Cette étude s'inscrit dans le prolongement et l'approfondissement de travaux déjà menés à partir des données issues des enquêtes REPONSE 1998 et 2004 (Laroche, 2002, 2004 ; Laroche et Wechtler, 2008, 2009, 2011 ; Bryson, Forth et Laroche, 2011). L'objectif principal de la présente recherche est d'examiner l'interaction entre la syndicalisation et la satisfaction au travail en s'appuyant sur des données plus récentes issues de l'enquête REPONSE menée par le ministère du Travail (DARES) en 2010/2011. Cette interrogation principale renvoie finalement à plusieurs questions sous-jacentes :

– Comment et par quels mécanismes la syndicalisation influence-t-elle la satisfaction au travail ? Les salariés syndiqués sont-ils plus malheureux que les autres et si oui, pourquoi ?

– L'insatisfaction au travail conduit-elle les salariés à se syndiquer ?

– Finalement, quelle est la situation dans les autres pays industrialisés ? Existe-t-il des divergences ou des convergences entre les systèmes de relations professionnelles français et anglo-saxon (Grande-Bretagne, USA, Australie, Canada) au sein desquels de nombreuses études ont été menées ?

L'objet de cette recherche est donc de réaliser la première étude empirique consacrée à l'interaction entre la syndicalisation et la satisfaction au travail dans le contexte français. Cette recherche envisage principalement :

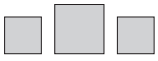
– d'étudier le lien pouvant exister entre l'adhésion syndicale et la satisfaction des salariés au cours de la période récente,

(1) Bévort et Jobert (2011) rappellent que le taux de syndicalisation en France – c'est-à-dire le nombre d'actifs occupés cotisant par rapport au total de la population active salariée occupée, hors chômeurs et retraités – est passé de 21,7 % en 1970 à 7,7 % en 2008.

– d'enrichir les modèles d'analyse existants par la prise en compte des spécificités organisationnelles des établissements français et en particulier la nature des instances représentatives du personnel et leur répartition inégale selon la taille des entreprises,

– d'examiner les effets croisés des pratiques incitatives de rémunération (primes individuelles, primes collectives) et de la syndicalisation en lien avec la satisfaction au travail.

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 la syndicalisation et la satisfaction au travail. La seconde section présente une synthèse des travaux empiriques existants afin de juger des conséquences que peut avoir la syndicalisation sur la satisfaction au travail. La seconde partie du rapport est chargée de proposer un cadre d'analyse de la syndicalisation sur la satisfaction 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 *probit* simples en 2011. Dans un second temps, sont présentés les résultats des analyses de régression *probit* multivariées avec variables instrumentales. Enfin, les résultats obtenus sont détaillés et discutés à la lumière des théories existantes.



PARTIE 1

# SYNDICALISATION ET SATISFACTION AU TRAVAIL. UNE REVUE DE LA LITTÉRATURE EXISTANTE

L'objectif de cette première partie est d'éclairer les débats sur le lien pouvant exister entre la syndicalisation et la satisfaction au travail, grâce à une lecture rétrospective des travaux de recherche existants. Après avoir rappelé la pluralité des contributions théoriques (section 1), les résultats des études empiriques consacrées au lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail seront présentés et discutés (section 2).

## SECTION 1. DES ÉCLAIRAGES THÉORIQUES VARIÉS

Les travaux de recherche consacrés aux effets de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail se fondent sur des éclairages théoriques variés. Après avoir défini les principaux concepts mobilisés dans cette recherche, à savoir la satisfaction au travail (1.) et la syndicalisation (2.), une discussion des arguments théoriques visant à expliquer le lien entre les deux phénomènes (3.) est proposée.

### 1. La satisfaction au travail : de quoi parle-t-on ?

La satisfaction est souvent confondue avec la motivation et l'implication dans l'entreprise. Or, ces trois concepts font référence à des phénomènes différents même s'il existe un lien étroit entre eux. Revenir sur le concept de satisfaction (2) n'est donc pas inutile afin de mieux cerner le phénomène étudié et d'en montrer la dimension subjective (1.1.). Par ailleurs, la lecture attentive de la littérature fait apparaître une variété de facteurs pouvant affecter la satisfaction au travail (1.2.). Enfin, il convient d'insister également sur ses effets organisationnels (1.3.).

#### *1.1. Le concept de satisfaction au travail*

La satisfaction au travail renvoie, de façon générale, à l'état d'esprit des individus vis-à-vis de leur environnement de travail. Locke (1969) définit la satisfaction au travail comme *« un état émotionnel résultant de la relation perçue entre ce que l'on attend de son travail et ce qu'il nous procure »*. L'insatisfaction résulte d'un écart entre ce que l'on veut obtenir de son travail et ce qu'il nous apporte. La satisfaction au travail est finalement la conséquence de la réalisation d'attentes conscientes ou inconscientes. En effet, on tire toujours satisfaction de quelque chose que l'on a désiré. La satisfaction est par conséquent très liée au concept de motivation qui se rapporte à ce que l'on souhaite, ce que l'on attend.

La satisfaction est l'une des conséquences de la motivation si l'on obtient ce que l'on a souhaité. Si un employeur se fixe comme objectif d'améliorer la satisfaction au travail de ses salariés, il est indispensable qu'il cerne convenablement les besoins de ses salariés, en d'autres termes leurs motivations, afin de pouvoir répondre à leurs attentes. Or, selon la théorie des attentes de Vroom (1964), la satisfaction est considérée comme essentiellement individuelle ce qui rend difficile toute mesure visant à mettre en œuvre une politique managériale globalement motivante. De surcroît, les chercheurs se sont demandés s'il existait des satisfactions spécifiques. Autrement dit, si la satisfaction au travail était un

(2) « Satisfaction » et « bonheur » sont des notions proches mais qui n'ont pas exactement la même signification. La notion de bonheur renvoie à deux dimensions : d'une part, une dimension *hédonique*, de l'ordre du ressenti et, d'autre part, une dimension *cognitive* de l'ordre du jugement. La « satisfaction » renvoie plutôt à un jugement (Êtes-vous satisfait de votre travail ? *vs* Êtes-vous heureux au travail ?) mais les deux concepts sont vraiment très proches selon Clark et Senik (2011).

construit multidimensionnel. Il s'avère que les études existantes ont montré que la satisfaction recouvrait de multiples dimensions. Par exemple, Twery *et al.* (1958) ont très tôt mis en évidence, à l'aide d'une analyse factorielle, un facteur de satisfaction générale et cinq facteurs spécifiques (relation avec les collègues, relation avec les supérieurs directs, relation avec les supérieurs de niveau plus élevé, conditions matérielles et variété des tâches). D'autres ont obtenu des résultats similaires (Friedlander, 1963). En définitive, il paraît nécessaire de mesurer la satisfaction au travail à l'aide de plusieurs échelles de mesure si l'on veut obtenir une vision complète du phénomène observé. À cette première difficulté, s'ajoute la dimension profondément subjective de la satisfaction. En général, les chercheurs s'appuient sur des enquêtes par questionnaire permettant de recueillir l'expression d'émotions, de sentiments, de frustrations ressentis par les salariés. La dimension affective et subjective de la satisfaction est omniprésente et nécessite de prendre des précautions lorsqu'il s'agit d'analyser les résultats tirés de telles enquêtes. Ainsi, Freeman (1978) rappelle que la satisfaction au travail ne dépend pas uniquement de l'environnement objectif de l'individu mais aussi de son état psychologique, de ses aspirations et de sa volonté d'exprimer son mécontentement. Dans la mesure où la satisfaction au travail reflète à la fois des facteurs objectifs et subjectifs, l'analyse de la satisfaction requiert beaucoup de précautions. En influençant la réponse des individus, des variables comme l'éducation (qui accroît les aspirations) ou la négociation collective (qui offre un moyen d'expression collective) peuvent avoir un effet aussi important que les conditions matérielles (objectives) sur la satisfaction au travail. Au-delà de ces premières considérations, une lecture attentive de la littérature fait apparaître une variété de facteurs pouvant affecter la satisfaction au travail.

### *1.2. Quels sont les facteurs affectant la satisfaction au travail ?*

Dès les années soixante, Herzberg (1966) fait la distinction entre la satisfaction *intrinsèque* et la satisfaction *extrinsèque* et montre ainsi que les facteurs sources de satisfaction ne sont pas les mêmes que les facteurs sources d'insatisfaction. En effet, il met en évidence que certains facteurs engendrent de l'insatisfaction quand ils ne sont pas pris en compte, sans pour autant provoquer de la satisfaction. Ces facteurs dits *d'hygiène* renvoient par exemple aux relations avec les supérieurs, à la rémunération, aux conditions de travail, au mode de contrôle qui s'exerce dans l'entreprise, etc. En revanche, il existe également certains facteurs qui n'engendrent pas d'insatisfaction s'ils ne sont pas pris en considération mais qui apportent de la satisfaction si on agit sur eux. Ces facteurs dits *moteurs* sont la prise de responsabilité, les opportunités de carrières, le contenu de la tâche, etc. Selon Herzberg, si l'employeur veut développer la satisfaction au travail, il doit essentiellement agir sur les facteurs *moteurs* tout en ne négligeant pas les facteurs d'hygiène. En définitive, il est possible de distinguer les facteurs *extrinsèques* qui renvoient au contexte du travail (le salaire, les conditions matérielles par exemple) et les facteurs *intrinsèques* qui renvoient au contenu du travail (autonomie, variété, intérêt de la tâche par exemple).

Ces travaux vont donner naissance à un vaste courant « d'enrichissement et d'élargissement des tâches » dans les années qui vont suivre leur publication. Il va s'agir de donner plus d'autonomie et de responsabilité aux salariés afin de les motiver et de répondre à leurs attentes. Hackman et Lawler (1971) vont par ailleurs montrer que les caractéristiques de la tâche sont corrélées à la satisfaction au travail. Ainsi, l'autonomie dans l'éxecution des tâches, la variété des tâches, l'intérêt du travail, les informations et le *feedback* sont autant de composantes qui peuvent affecter la satisfaction au travail des individus. Les évolutions récentes du travail se sont donc orientées vers des pratiques offrant plus d'autonomie, de travail en équipe, de responsabilité, et d'initiative au salarié s'opposant ainsi au modèle tayloriste qui a longtemps dominé dans les entreprises.

Toutefois, un certain nombre de travaux de recherche ont nuancé les résultats de ces premiers travaux sur la satisfaction au travail en soulignant l'importance de tenir compte d'autres déterminants organisationnels et individuels. Plusieurs travaux montrent ainsi combien une hausse des salaires individuels peut entraîner une augmentation de la satisfaction des individus (Frijters *et al.*, 2004). Plus précisément, les travaux de Roussel (1996) indiquent que les augmentations de la rémunération fixe sont fortement corrélées à la satisfaction des individus, contrairement à la rémunération flexible (primes au mérite, intéressement,...). Toutefois, Roussel (1996) montre que la satisfaction des salariés dépend aussi du caractère équitable de la rémunération, confirmant les résultats de plusieurs travaux antérieurs (Pritchard *et al.*, 1972) et notamment le modèle d'équité

d'Adams (1965). En effet, l'individu réagit en fonction du rapport qu'il établit entre sa contribution et sa rétribution mais aussi en comparant celle-ci avec celle des autres. Ainsi, la plupart des salariés disent se comparer à leurs collègues et plus ils se comparent, moins ils se déclarent satisfaits de leur salaire. La théorie de « l'écart » (Michalos, 1985) suggère que l'individu n'est sensible qu'aux variations des écarts par rapport à un niveau de référence qui peut être fixé par comparaison à autrui (groupe de référence ou norme sociale) ou par celui que l'individu a atteint dans le passé.

Un autre phénomène vient s'ajouter à la comparaison à autrui, il s'agit du phénomène psychologique d'adaptation. En effet, ayant atteint son objectif, l'individu n'a de cesse que de se fixer un nouvel objectif encore plus ambitieux. L'écart entre ses réalisations et ses aspirations ne peut donc jamais être comblé. Il en résulte un sentiment d'insatisfaction. Cet effort permanent pour distancer les autres ou améliorer sa propre situation par rapport à une référence passée est considéré par certains comme un mécanisme issu de l'évolution qui s'inscrit dans la perspective de la survie de l'espèce humaine (Becker et Rayo, 2007). Les travaux existants mettent aussi en exergue l'importance de la progression de carrière et de l'anticipation de l'avenir. Ainsi, les effets de signal du salaire d'autrui, par exemple, permettent aux salariés d'interpréter leur réalité sociale comme une promesse et par conséquent agissent positivement sur la satisfaction des individus. Cet effet serait particulièrement fort chez les plus jeunes (Senik, 2014). Dans ce cas, les effets de comparaison seraient évincés par des effets d'anticipation et la transparence des salaires pourrait être un atout.

La satisfaction au travail ne résulte pas uniquement du salaire ou des conditions de travail. D'autres recherches ont montré qu'il existait des différences importantes selon la personnalité et les caractéristiques des individus eux-mêmes. En effet, chaque salarié a des attentes spécifiques concernant le travail. Clark (1996) a réalisé une étude assez complète sur les déterminants de la satisfaction au travail dans le contexte britannique. À partir d'un échantillon de 5 186 salariés, il examine le lien entre les caractéristiques des individus, les spécificités organisationnelles et trois mesures de satisfaction. Ces résultats mettent en exergue une relation positive entre l'âge et la satisfaction, laissant entendre que les salariés les plus âgés sont aussi ceux qui sont les plus satisfaits. Par ailleurs, les résultats indiquent que la satisfaction est plus forte chez les moins qualifiés. Les salariés titulaires des diplômes les plus élevés auraient une propension plus forte que les autres à se déclarer insatisfaits au travail. Il apparaît ensuite que les femmes se déclarent plus satisfaites que les hommes. Ce résultat est plus difficile à interpréter si ce n'est à considérer que les femmes ont possiblement moins d'attentes au niveau professionnel que les hommes. Ensuite, il semblerait que la taille de l'entreprise joue un rôle important : les salariés des PME seraient plus satisfaits de leur travail que ceux des grandes entreprises. Enfin, Clark n'observe pas de différence en termes de satisfaction entre les salariés bénéficiant d'un emploi stable et ceux disposant d'un emploi précaire.

En définitive, l'analyse de la satisfaction au travail nécessite de prendre en compte un ensemble de facteurs organisationnels et individuels. En effet, le niveau de mécontentement des salariés à l'égard de leur travail varie considérablement avec les différents emplois occupés, leur niveau de salaire, leurs conditions de travail, etc. Dès lors, on peut s'interroger sur le rôle que peuvent jouer la négociation collective et la syndicalisation dans l'amélioration du bien-être des salariés. C'est en grande partie l'objet de cette étude et les recherches existantes qui ont été menées sur le sujet seront présentées et commentées dans la deuxième section de cette première partie. Auparavant, il est important de revenir sur les conséquences de la satisfaction au travail, notamment au plan de l'entreprise et des collectifs de travail.

### *1.3. Quelles sont les conséquences de la satisfaction au travail ?*

La satisfaction au travail, on l'a vu, renvoie à des réalités différentes que perçoivent les individus selon leur ancienneté, leur âge, leur sexe, leur catégorie professionnelle, le contenu de leur travail, l'organisation dans laquelle il travaille, etc. Qu'en est-il alors des effets de la satisfaction au travail ? Les effets de la satisfaction au travail peuvent s'apprécier au plan de l'entreprise comme au plan personnel. On s'intéressera ici aux effets de la satisfaction au plan de l'organisation et des collectifs de travail. Les effets de la satisfaction dépendent aussi, dans leur nature et leur ampleur, d'une série de facteurs contextuels qui vont atténuer ou renforcer ces effets. La question des effets de la satisfaction au travail suscite encore aujourd'hui bien des débats. Les nombreux travaux essentiellement

anglo-saxons consacrés aux effets de la satisfaction au travail se sont principalement intéressés à la question du lien entre la satisfaction au travail et l'absentéisme, la mobilité professionnelle (à travers le *turnover*) et la productivité du travail.

Les premiers travaux consacrés au lien satisfaction/absentéisme mettent en évidence une corrélation négative entre les deux variables d'intérêt (Locke, 1976 ; Freeman, 1978). En d'autres termes, plus la satisfaction au travail est élevée et plus l'absentéisme est faible. Plusieurs méta-analyses ont d'ailleurs confirmé l'existence de ce lien entre la satisfaction au travail et l'absentéisme (McShane, 1984 ; Hackett et Guion, 1985 ; Scott et Taylor, 1985). Il apparaît donc clairement que l'amélioration de la satisfaction au travail réduit les absences régulières des salariés. Cela étant, d'autres facteurs peuvent modérer cette relation. Par exemple, Robbins et Judge (2007) font état de ces entreprises qui proposent une couverture maladie plutôt généreuse à leurs salariés ou qui ne mettent pas en place de primes d'assiduité. Dans un tel contexte, les salariés n'hésitent pas à prendre des jours de repos sans qu'il y ait le moindre lien avec leur satisfaction au travail.

S'agissant du *turnover*, là encore, les études existantes montrent que la satisfaction est associée négativement aux départs de personnel mais avec une corrélation plus marquée (Griffeth *et al.*, 2000). Il faut toutefois nuancer ces résultats en indiquant que la situation du marché du travail, l'ancienneté ou encore les opportunités de carrière dans l'organisation déterminent fortement la décision de quitter son entreprise. Certaines études ont également montré que la relation satisfaction/turnover se trouve particulièrement modérée par le niveau de performance des individus (Spencer et Steers, 1981). Pour les salariés les plus performants, le niveau de satisfaction au travail aurait peu d'influence sur leur propension à quitter l'entreprise.

D'autres études se sont intéressées à la relation entre la satisfaction au travail et la productivité des salariés (Vroom, 1964 ; Locke, 1976). Ces études considèrent, en général, qu'un salarié satisfait est un salarié productif. En fait, la plupart des études existantes indiquent que la satisfaction n'est pas liée à la productivité des salariés et Locke (1976) montre même que ce serait plutôt l'inverse. La productivité serait plutôt un déterminant de la satisfaction au travail, notamment parce qu'elle agit directement sur les primes, les promotions, le sentiment du travail bien fait, etc. Un salarié productif serait donc un salarié heureux et non l'inverse.

Enfin, des études plus récentes se sont intéressées à la question du lien entre la satisfaction professionnelle et la citoyenneté organisationnelle (Paillé, 2008) (3). Il ressort de ces recherches que les personnes satisfaites n'ont pas nécessairement une propension plus forte que les autres à évoquer leur entreprise en termes positifs ou à porter assistance aux autres (Organ et Ryan, 1995 ; LePine *et al.*, 2002). Cependant, la satisfaction contribue modestement à la citoyenneté organisationnelle dès lors que l'individu perçoit une équité des résultats, des traitements et des procédures. En d'autres termes, si un individu considère que les procédures en vigueur au sein de l'entreprise ou sa politique salariale sont injustes, sa satisfaction au travail risque d'en souffrir. Au contraire, si les processus lui paraîssent justes, il est probable qu'il aura envie de se dépasser et de s'impliquer davantage dans son organisation.

Ces résultats sont à rapprocher de ceux qui ressortent des études sur le lien entre syndicalisation et satisfaction au travail. En effet, l'adhésion syndicale est souvent motivée par une volonté d'améliorer ses conditions de travail, du moins dans une perspective instrumentale. L'objet du développement suivant est de revenir sur les facteurs explicatifs de l'adhésion syndicale avant d'examiner plus finement le lien pouvant exister entre syndicalisation et satisfaction.

## 2. Pourquoi se syndique-t-on ?

À cette question, la littérature académique y a répondu en distinguant les facteurs « idéologiques » et « instrumentaux » d'adhésion syndicale (Peetz, 1998). Andolfatto et Labbé (2010) vont plus loin en distinguant trois grands types d'adhésion :

(3) La citoyenneté organisationnelle se définit comme des conduites au travail *« qui ne relèvent pas du rôle ou des tâches prescrites de l'emploi occupé, c'est-à-dire des termes spécifiques du contrat passé entre un employé et son organisation. Ces comportements relèvent d'un choix personnel, de sorte que leur omission n'implique pas de sanction »* (Paillé, 2008, p. 22).

(1) *L'adhésion « utilitariste »* qu'on peut aussi qualifier d'*« instrumentale »* : Ce type d'adhésion est motivé essentiellement par la capacité perçue du syndicat à offrir des services à ses adhérents (protection contre le licenciement par exemple) et à régler les problèmes de ses membres. Il s'agit de la motivation la plus souvent évoquée par les salariés anglo-saxons où la satisfaction à l'égard des syndicats semble être un déterminant essentiel de la décision de rejoindre, rester ou de quitter un syndicat (Klandermans, 1986).

Toutefois, l'instrumentalité syndicale peut varier selon les situations et les pays (Gallagher et Strauss, 1991). En France, ce type d'adhésion représenterait 20 % des adhésions (Andolfatto et Labbé, 2010) alors qu'aux États-Unis il est beaucoup plus fréquent (Fiorito *et al.*, 1986 ; Farber, 1990).

(2) *L'adhésion « intro-déterminée »* ou *« idéologique »* : certains salariés adhèrent à un syndicat car ils se reconnaissent dans les valeurs et les discours du syndicat. Les membres de la CGT, par exemple, ont longtemps été plus nombreux que les autres à adhérer au syndicat par attirance pour les idées de l'organisation et par convictions (Andolfatto et Labbé, 2007, p. 201). Cela étant, ce type d'engagement semble avoir quasiment disparu ces vingt dernières années avec la chute du bloc communiste et le désenchantement idéologique qui a suivi. Andolfatto et Labbé (2010) indiquent que cette adhésion introdéterminée – c'est-à-dire motivée par la personnalité de l'individu lui-même – a laissé place à un engagement lié à d'autres motivations. En effet, les déceptions professionnelles, la frustration au travail, la détérioration des conditions de travail seraient autant de prétextes pour rejoindre un syndicat. En d'autres termes, l'insatisfaction au travail serait l'un des motifs principaux d'adhésion à un syndicat chez les jeunes aujourd'hui.

(3) *L'adhésion « extro-déterminée »* ou *« sociale »* : la syndicalisation peut aussi s'expliquer par la pression que peut subir l'individu par son entourage, que ce soit le collectif de travail ou l'entourage familial. Pour Andolfatto et Labbé (2010, page 17), les deux tiers des syndicalistes se sont syndiqués *« parce qu'on le leur a demandé »*. Autrement dit, les salariés adhèrent à un syndicat parce que d'autres leur proposent. Ce type d'adhésion est encore majoritaire en France aujourd'hui même si la présence syndicale sur le lieu de travail tend à diminuer (Andolfatto et Labbé, 2009). L'absence de délégués syndicaux au sein des collectifs de travail, susceptibles d'enrôler de nouveaux membres et de collecter les cotisations, serait d'ailleurs l'une des principales causes de la désyndicalisation des salariés en France (Andolfatto et Labbé, 2009). Andolfatto et Labbé reprochent ainsi aux représentants élus (DP, membres du CE) et aux syndiqués – qui sont souvent les mêmes – de déserter les ateliers pour se préoccuper davantage de l'appareil syndical.

En définitive, dans une perspective instrumentale, on peut se demander si l'insatisfaction au travail ne conduit pas un certain nombre de salariés à rejoindre une organisation syndicale. Est-ce que les salariés décident d'adhérer à un syndicat parce qu'ils sont mécontents de leur conditions de travail (et qu'ils considèrent le syndicalisme comme un instrument permettant de régler leurs problèmes) ou est-ce finalement le fait d'être syndiqué qui incite les salariés à exprimer plus librement leurs insatisfactions à l'égard de leur travail ? Ce sont finalement les questions que se sont posés les chercheurs s'intéressant au lien pouvant exister entre la syndicalisation et la satisfaction au travail.

## 3. Syndicalisation et satisfaction au travail : une relation controversée

Plusieurs théories s'opposent quant aux effets de la syndicalisation sur la satisfaction au travail. Selon Freeman (1978), le syndicalisme peut être considéré comme un moyen d'expression collective (voice). Dès lors, la syndicalisation permet aux salariés d'exprimer leurs insatisfactions à l'égard de leur environnement de travail (2.1). D'autres considèrent que les conditions de travail des salariés syndiqués sont intrinsèquement moins bonnes que celles des autres salariés, ce qui laisse entendre que la syndicalisation en soi n'a aucun lien avec la satisfaction ou l'insatisfaction des salariés. D'autres encore insistent sur la causalité inverse et l'influence de l'insatisfaction sur la syndicalisation. Ces deux explications renvoient au problème d'endogénéité de la syndicalisation (2.2.). Enfin, pour certains, la syndicalisation – en améliorant les conditions de travail des salariés – peut aussi contribuer à réduire les tensions provoquées par des attentes individuelles non satisfaites. Dans cette optique, la syndicalisation contribuerait à améliorer la satisfaction au travail et il est alors possible d'envisager un lien positif entre syndicalisation et satisfaction (2.3.).

### *3.1. L'hypothèse « prise de parole » de Freeman (1978)*

L'analyse de Freeman (1978) constitue un cadre de référence pour de nombreux chercheurs. Selon cette approche, Freeman (1978) considère que les syndicalistes ne sont pas intrinsèquement insatisfaits de leurs conditions de travail mais qu'ils ont tendance à se déclarer insatisfaits afin d'obtenir de meilleurs salaires et de meilleures conditions d'emploi (Borjas, 1979). En somme, la relation négative entre la syndicalisation et la satisfaction au travail, observée dans les travaux empiriques, ne fait que refléter le rôle des syndicats en tant qu'expression collective, qui encouragent les salariés à exprimer leur mécontentement sur leurs conditions de travail. En attirant l'attention sur les problèmes rencontrés au travail, les salariés syndiqués ont une propension plus forte que les autres à se considérer comme insatisfaits. Toutefois, cette insatisfaction exprimée n'est pas nécessairement ressentie réellement par le salarié. En effet, dans cette perspective, l'insatisfaction exprimée est juste un moyen pour les syndicats de demander davantage à la direction de l'entreprise. Freeman et Medoff (1984) montrent que, malgré le faible niveau de satisfaction au travail, les adhérents à un syndicat ont une propension plus faible à quitter leur emploi. Cet effet paradoxal de la syndicalisation (les salariés sont à la fois moins satisfaits et en même temps reste plus souvent dans leur entreprise) a conduit au développement de cette hypothèse d'un effet « prise de parole » (voice). Cette hypothèse « prise de parole » soutient que la syndicalisation politise la main-d'œuvre et rend les salariés plus critiques à l'égard de leur travail et plus enclins à se plaindre auprès de leurs employeurs (Freeman et Medoff, 1984). Ainsi la syndicalisation légitimise et facilite l'expression des mécontentements sans pour autant affecter la satisfaction au travail des salariés au point de les amener à quitter leur emploi.

### *3.2. L'hypothèse de « facteurs endogènes »*

Plusieurs chercheurs ont proposé une autre explication au lien négatif observé entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les emplois des salariés syndiqués sont intrinsèquement moins plaisants que les emplois des salariés non syndiqués. En effet, les grands bastions syndicaux du secteur industriel qui nourrissent encore aujourd'hui l'activité conflictuelle sont aussi ceux qui sont les plus confrontés aux plans de restructuration et de réductions d'effectifs. Dès lors, il se peut que la relation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail soit tout simplement liée à l'effet des conditions de travail – dans la mesure où le syndicalisme se développe plutôt dans des métiers ou des branches d'activité dangereuses, pénibles et/ou qui sont confrontés à des plans sociaux (Hammer et Avgar, 2005). De même, sans pour autant faire face aux mêmes problèmes que certains syndiqués du secteur industriel, les syndicalistes du secteur public peuvent de leur côté regretter l'absence de perspective de carrières ou de revalorisation salariale. En définitive, cela signifie que les effets observés résultent d'artefacts statistiques dus à l'absence de prise en considération des conditions de travail. Les économistes parlent *d'hétérogénéité inobservée* pour qualifier cette source d'endogénéité.

De surcroît, si les salariés les plus insatisfaits sont aussi les plus enclins à adhérer à un syndicat, alors c'est finalement l'insatisfaction au travail qui provoque la syndicalisation (causalité inverse). Si le chercheur veut montrer que la syndicalisation cause la satisfaction, il faut dans le même temps que la syndicalisation ne soit pas influencée par la satisfaction. Une des solutions apportées par les chercheurs est d'instrumenter la syndicalisation par une autre variable non influencée par la satisfaction au travail (*cf. infra*). En l'absence d'une telle mesure, cela peut conduire le chercheur à conclure que la syndicalisation affecte la satisfaction au travail alors qu'il n'existe en réalité aucune relation de causalité.

D'autres explications récentes insistent sur le rôle conflictuel des syndicats qui peut conduire à de l'insatisfaction, une conception qui prétend que les leaders syndicaux suscitent des attentes irréalistes (en matière salariale par exemple) et renforcent le niveau de frustration des salariés (Kochan et Helfman, 1981 ; Gordon et Denisi, 1995 ; Hammer et Avgar, 2005). Cela peut entraîner une allocation du travail non aléatoire entre les salariés syndiqués et non syndiqués.

En fait, l'ensemble de ces théories considère que la syndicalisation doit être envisagée comme endogène dans les modèles explicatifs de la satisfaction au travail (Bryson *et al.*, 2004) et suggèrent de tester des modèles de recherche qui prennent en considération ce problème d'endogénéité de la syndicalisation. Une façon d'atténuer une partie de cette

endogénéité est d'examiner un seul type de profession, afin d'isoler les facteurs potentiellement responsables des différences de satisfaction entre les salariés syndiqués et non syndiqués (Gordon et Denisi, 1995). En étudiant une seule profession, les caractéristiques liées au travail qui peuvent affecter la désirabilité d'un travail et la propension à adhérer à un syndicat sont éliminées.

*3.3. L'hypothèse d'un lien positif*

Bien qu'une grande partie des théories décrites précedemment suggèrent que les syndicalistes pourraient être moins satisfaits dans leur travail que les salariés non syndiqués, il est également possible de considérer l'existence d'un lien positif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Selon Pfeffer et Davis-Blake (1990), les syndicalistes peuvent s'avérer plus souvent satisfaits de leur travail que les salariés non syndiqués parce que le syndicalisme réduit les inégalités salariales et offre aux salariés un semblant de contrôle sur le fonctionnement de leur entreprise. Or, il est largement reconnu dans la littérature existante que les inégalités de traitements entre les individus affectent négativement la satisfaction au travail. La manière dont les salariés ressentent la répartition générale des salaires, par exemple, est en général source de frustration et d'insatisfaction, même si certains considèrent que l'on peut aussi l'interpréter comme un élargissement des opportunités (Hirschman et Rothschild, 1973). Quoi qu'il en soit, dans cette perspective, la syndicalisation peut améliorer la satisfaction des individus.

*

* *

Au regard des théories qui viennent d'être présentées, l'effet attendu de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est *a priori* indéterminé. Le lien entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail soulève la question du sens de la causalité : d'une part, la syndicalisation est susceptible d'affecter positivement ou négativement la satisfaction au travail et, d'autre part, la satisfaction au travail peut conduire ou pas à l'adhésion syndicale. Il n'y a donc pas de consensus théorique. L'objet principal de cette deuxième section est d'identifier les traits généraux qui émergent des études consacrées au lien entre syndicalisation et satisfaction au travail. Cette synthèse de la littérature s'appuiera essentiellement à la fois sur une synthèse narrative de la littérature et sur une méta-analyse réalisée en 2014 par l'auteur dont l'objectif est de faciliter l'interprétation de résultats économétriques, souvent contradictoires (Laroche, 2014).

## SECTION 2. DES RÉSULTATS EMPIRIQUES FRAGILES

Cette section vise à mieux appréhender la nature de la relation pouvant exister entre la syndicalisation et la satisfaction au travail, à partir d'une synthèse des différents travaux empiriques existants.

### 1. Syndicalisation et satisfaction au travail : des relations controversées et fragiles

L'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail a fait l'objet de nombreux travaux empiriques, notamment aux États-Unis et en Grande-Bretagne. Une série de travaux se sont attachés à évaluer les relations entre la syndicalisation et certaines dimensions de la satisfaction au travail (satisfaction à l'égard du salaire, à l'égard des conditions de travail, ...) ; d'autres se sont employés à contrôler l'endogénéité de l'adhésion syndicale pour mieux comprendre le sens de la causalité. En France, aucune étude significative ne semble avoir été publiée sur ce sujet malgré le rôle joué par les syndicats dans les entreprises.

*1.1. L'apport des travaux nord-américains*

L'une des premières études consacrées à l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est celle de Richard B. Freeman publiée en 1978. Il est également l'un des premiers

à s'intéresser aux effets syndicaux sur les départs volontaires des salariés. À partir d'un échantillon de 1 735 individus ayant répondu au *National Longitudinal Survey* (NLS) et au *Panel Study of Income Dynamics* (PSID) entre 1969 et 1972, Freeman (1978) montre que les salariés syndiqués sont, en général, moins satisfaits de leur travail que les autres. Il constate, par ailleurs, que la syndicalisation réduit le nombre de démissions ce qui constitue pour lui un véritable paradoxe. Freeman en conclut que la relation négative observée entre la syndicalisation et la satisfaction au travail ne fait que confirmer le rôle des syndicats comme moyen d'expression collective *(voice)*. En effet, il s'agit de distinguer le mécontentement « réel » – qui peut conduire les salariés à quitter leur emploi –, du mécontentement « affiché » qui résulte d'une attitude critique à l'égard de l'emploi occupé. En encourageant les salariés à exprimer leur mécontentement plutôt qu'à quitter leur entreprise *(exit)*, les syndicalistes exhibent généralement des niveaux de satisfaction plus faibles.

Borjas (1979) s'est intéressé lui aussi à ce paradoxe. À partir d'un échantillon de 1 873 individus ayant répondu au *National Longitudinal Survey of Mature Men,* il examine plus particulièrement l'influence de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail et sur les salaires. Il cherche à montrer que l'interaction entre ces différentes dimensions affecte la relation entre la syndicalisation et la volonté de démissionner des salariés. Les résultats obtenus par Borjas mettent en évidence un effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction au travail et ce quelle que soit la catégorie professionnelle concernée et la nature du syndicat. Il constate néanmoins des différences d'attitude significatives selon l'ancienneté de l'individu dans l'entreprise, les syndicalistes avec le plus d'ancienneté dans l'entreprise affichant des niveaux de satisfaction au travail bien inférieurs aux autres. Borjas montre ainsi que l'ancienneté affecte la satisfaction pour au moins deux raisons : (1) la politisation des salariés syndiqués et (2) la diminution relative des avantages associés à la syndicalisation en fonction de son ancienneté. L'importance de ce dernier facteur est évidente pour l'auteur dans la mesure où l'insatisfaction des salariés syndiqués, croissante avec l'ancienneté, affecte leur propension à quitter l'entreprise. En effet, les résultats de Borjas indiquent que la syndicalisation a un effet négatif sur la probabilité de quitter l'entreprise chez les jeunes embauchés tandis que l'effet faiblit à mesure que l'ancienneté augmente.

Une étude similaire à celle de Borjas et de Freeman, réalisée par Hersch et Stone (1990) sur 380 salariés en 1986, met également en évidence une relation négative entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Toutefois, Hersch et Stone ne constatent pas de différence entre les salariés syndiqués et non syndiqués dans leur propension à démissioner. Les deux auteurs remettent ainsi en cause l'explication de Freeman (1978). Ils admettent que la syndicalisation est un moyen d'expression collective qui explique le niveau d'insatisfaction plus élevé exprimé par les salariés syndiqués mais considèrent que cette insatisfaction résulte d'un mécontentement bien « réel » et non pas d'un mécontentement qui serait seulement « affiché ». Ce mécontentement aurait des effets concrets sur l'intention de quitter l'entreprise.

Dans une autre étude, Pfeffer et Davis-Blake (1990) réexamine cette relation en postulant d'emblée que la syndicalisation peut affecter positivement la satisfaction au travail. En effet, selon les auteurs, les études existantes souffrent de nombreuses lacunes, et notamment celle de ne pas contrôler un certain nombre de dimensions du travail qui peuvent affecter les attentes des salariés et qui sont souvent corrélées au fait syndical. Ainsi, Pfeffer et Davis-Blake insistent sur le fait que la présence syndicale est susceptible d'être liée à de mauvaises conditions de travail. Les syndicats ont une probabilité plus forte d'exister là où les salariés sont confrontés à des conditions de travail difficiles (Farber et Saks, 1980). En d'autres termes, les syndicats ont plus de chance de prospérer lorsque les salariés sont incités à s'organiser afin d'améliorer leurs conditions de travail. Selon eux, l'insatisfaction est à l'origine de la syndicalisation plutôt que l'inverse (Getman *et al.*, 1976 ; Schriescheim, 1978). À partir de la *Quality of Employment Survey* menée en 1977, Pfeffer et Davis-Blake vont réaliser une série d'estimations statistiques sur un échantillon de 978 individus. Leurs résultats montrent que la syndicalisation est liée positivement et significativement à la satisfaction du travail. Les auteurs expliquent ce résultat par le fait que les syndicats réduisent les inégalités salariales, offrent un meilleur contrôle sur l'activité professionnelle et mettent en place des procédures de rationalisation et d'engagement.

Dans la même veine, l'étude de Gordon et Denisi (1995) examine cette même relation dans le secteur public, à partir de données issues de trois échantillons différents dans le but de contrôler l'influence de l'environnement de travail. Leurs résultats mettent en évi-

dence l'absence d'association entre la syndicalisation et la satisfaction au travail, remettant également en cause les travaux antérieurs. Gordon et Denisi insistent sur la nécessité de prendre en considération l'environnement de travail pour rendre compte de cette relation. Selon eux, la plupart des études existantes ne prennent pas suffisamment en considération les différences pouvant exister entre les environnements de travail des salariés syndiqués et ceux des salariés non syndiqués.

En définitive, la majorité des études américaines conclut à un effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction au travail même si certaines études remettent en cause ces résultats en évoquant l'importance des facteurs contextuels. Au-delà des conditions de travail, d'autres études ont montré que les résultats pouvaient varier selon de nombreux facteurs, notamment le secteur d'activité et la période observée. La contingence des effets observés dépendrait également de la localisation géographique des entreprises. De ce fait, il semble intéressant de revenir sur les résultats obtenus dans les autres pays, notamment en Grande-Bretagne, en Australie et au Canada.

### *1.2. Des disparités nationales avérées*

#### 1.2.1. Des travaux britanniques plus contrastés

Si la majorité des travaux américains révèle que les salariés syndiqués ont une propension plus forte que les autres à se montrer insatisfaits, les travaux britanniques mettent en exergue une relation beaucoup plus contrastée entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les études de Bender et Sloane (1998), Clark (1996, 1997), Bryson *et al.* (2008, 2010), pour n'en citer que quelques-unes, remettent en question les premiers résultats obtenus par Freeman (1978) ou Borjas (1979) dans le contexte étatsunien. Ainsi, l'étude de Bender et Sloane (1998) porte sur des données issues du *Social Change and Economic Life Initiate* (SCELI) entre 1986 et 1987. Les auteurs examinent le lien entre la syndicalisation et quatre mesures distinctes de la satisfaction au travail (satisfaction globale, satisfaction à l'égard du salaire, satisfaction à l'égard de la sécurité au travail et satisfaction à l'égard de la politique de promotion) dans le contexte britannique. Les premières estimations, tirées d'un modèle de régression *Probit* n'incorporant pas de contrôle du climat social, indiquent que les salariés syndiqués sont moins satisfaits de leur travail que les autres salariés. Cependant, une série d'autres modèles, incorporant une variable de contrôle du climat social, présente des résultats très différents. En effet, ces modèles révèlent tout d'abord un lien étroit et statistiquement significatif entre le climat social et la satisfaction au travail et ce, quelle que soit la dimension de la satisfaction étudiée. Cependant, l'effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction n'est plus significatif dans ces modèles. Bender et Sloane (1998) en concluent que l'association négative entre l'adhésion syndicale et la satisfaction observée initialement est largement due à la nature du lien entre le climat des relations sociales et la négociation collective. Selon eux, l'effet *voice* défendu par Freeman (1978) et Freeman et Medoff (1984) ne permet pas d'expliquer le lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail.

Plus récemment, Bryson *et al.* (2004) ont mené une autre étude exploitant les mêmes données (WERS 1998). En utilisant une méthode de variables instrumentales afin de contrôler l'endogénéité de la variable syndicalisation, Bryson *et al.* (2004) concluent à l'existence d'un effet de sélection plutôt qu'à un effet causal de la syndicalisation sur la satisfaction au travail. Selon eux, ce n'est pas la syndicalisation qui réduit la satisfaction au travail mais l'insatisfaction qui conduit à l'adhésion syndicale. Cette étude marque le début d'une série de travaux visant à mieux contrôler l'endogénéité de la variable syndicalisation. Ainsi, une étude plus récente des mêmes auteurs (Bryson *et al.*, 2010) utilisant une nouvelle fois les mêmes données fait état d'un lien négatif significatif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Cependant, ce lien négatif n'est significatif que dans le seul cas où les syndicalistes appartiennent à des établissements qui ne sont pas couverts par un accord collectif. Ils concluent alors à un effet *« voice »* dans les seuls établissements britanniques qui ne garantissent pas la négociation collective.

D'autres recherches britanniques s'inscrivent en contradiction avec les études précédemment évoquées. Guest et Conway (2004) se sont appuyés sur les données issues de l'enquête WERS 1998 pour mener une étude sur le paradoxe de l'insatisfaction des salariés syndiqués dans le contexte britannique. Ils constatent que la présence syndicale, évaluée à la fois en termes de reconnaissance par l'employeur et de taux de syndicalisation,

est associée négativement à la satisfaction au travail, confirmant plutôt l'effet *voice* proposé par Freeman (1978). Les auteurs rappellent toutefois que leur étude ne permet pas d'identifier précisément les mécanismes pouvant expliquer cette insatisfaction dans les entreprises britanniques connaissant une implantation syndicale.

Enfin, une étude britannique plus récente menée par Powdthavee (2011) réexamine le paradoxe révélé par Freeman (1978) en s'appuyant sur les données de panel du *Bristish Household Panel Survey.* L'auteur montre que l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail évolue au cours du temps. Les syndicalistes auraient tendance à se déclarer plus satisfaits au cours des premières années de leur adhésion. Cette satisfaction déclinerait progressivement au cours du temps. L'intérêt principal de cette étude réside dans son analyse des effets passés, présents et futurs de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail dans le contexte britannique. Elle permet également d'ouvrir de nouvelles perspectives de recherche en montrant que l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est loin d'être stable dans le temps.

#### 1.2.2. Des résultats plus tranchés et moins favorables au syndicalisme dans les autres pays industrialisés

L'effet négatif des syndicats sur la satisfaction au travail a été également mis en évidence dans les travaux australiens (Miller, 1990 ; Holland *et al.*, 2011) et dans les travaux canadiens (Meng, 1990 ; Renaud, 2002 ; Uppal, 2005). Par exemple, l'étude de Miller (1990) s'appuie sur l'*Australian Longitudinal Survey* (ALS) de 1985. Les résultats de cette étude montrent que les salariés syndiqués australiens ont une propension plus forte que leurs collègues non syndiqués à se déclarer insatisfaits de leur travail. L'auteur explique ces résultats par la « prise de parole » qu'offre le syndicat aux salariés dans l'entreprise et s'inscrit dans le prolongement des travaux de Freeman (1977). Long (2005) complète ces analyses en proposant une étude qui exploite les différences entre les hommes et les femmes. L'auteur conclut, d'une part, que la satisfaction au travail entre les hommes et les femmes dépend finalement de plusieurs facteurs (qualification, emploi occupé,...) et qu'il n'existe finalement pas de différences entre les deux sexes, et d'autre part, que la syndicalisation est liée négativement à la satisfaction au travail en Australie.

Meng (1990) a, quant à lui, mené une étude dans le contexte canadien. À partir de données issues de la *Social Change in Canada Survey* de 1981, il montre que les salariés syndiqués sont moins heureux que les salariés non syndiqués. Toutefois, il indique aussi que les salariés syndiqués sont davantage satisfaits de leurs niveaux de rémunération. En définitive, les résultats obtenus par Meng (1990) confirment l'effet « prise de parole » observé dans le contexte étatsunien par Freeman (1978). Renaud (2002), quant à lui, complète cette analyse dans le contexte canadien en proposant une étude portant sur les données du *General Social Survey* (GSS) de 1989. Il trouve que les syndicalistes se déclarent plus souvent que les autres insatisfaits de leur travail. Cependant, lorsqu'il prend en considération les conditions de travail, il observe l'absence de relations entre les deux phénomènes, l'incitant bien à conclure que ce n'est pas la syndicalisation en soi qui affecte la satisfaction au travail mais les conditions de travail elles-mêmes. L'auteur rejoint ainsi les conclusions de Gordon et Denisi (1995) aux États-Unis.

De façon générale, les études empiriques concluent plus souvent à l'existence d'un lien négatif entre syndicalisation et satisfaction au travail. Toutefois, la fréquence plus élevée des travaux concluant à cette relation négative n'est pas une condition suffisante pour trancher définitivement dans ce sens. En effet, la revue de la littérature empirique ne permet pas une prise de position définitive : l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail dépendrait, notamment, de la période considérée, du secteur d'activité de l'entreprise, de la nature des relations sociales prévalant dans l'entreprise. Par ailleurs, les effets analysés, les méthodes de recueil des données, le choix des mesures de satisfaction au travail et les traitements économétriques sont également très divers. Dans ces conditions, il est difficile d'identifier de façon générale et synthétique une association entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les nombreuses études empiriques ne suffisent pas à lever les doutes précédemment évoqués, même si certains travaux présentés identifient les méfaits possibles de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail.

Face aux incertitudes empiriques, une question survient inévitablement : l'existence et l'intensité de l'effet syndical ne dépendraient-elles pas de la méthodologie retenue ? Pour en être certain, il convient de vérifier que le champ d'application, les conditions de mises

en œuvre ou les méthodes retenues sont rigoureusement comparables, ce qui est loin d'être le cas. De fait, la difficulté d'isoler les effets semble surtout mise en cause. Les principaux obstacles rencontrés tiennent au choix des indicateurs et au contrôle de l'ensemble des autres variables influentes. Le choix et la qualité des indicateurs d'effets est évidemment d'une grande importance pour juger de l'effet de la syndicalisation. Mais la possibilité d'isoler les effets d'éventuelles variables d'influence est également un enjeu important. En conséquence, il est difficile d'établir avec certitude des prescriptions claires et de portée générale. L'effet de l'adhésion syndicale peut être amplifié, déformé ou annulé par une multitude d'autres facteurs. C'est pour cette raison qu'une méta-analyse des travaux existants a été réalisée afin d'identifier les nombreux déterminants et effets de la relation syndicalisation-satisfaction au travail.

## 2. Les effets de la syndicalisation sur la satisfaction au travail : une méta-analyse

La méta-analyse est un terme générique qui désigne *« l'application d'un ensemble de méthodes d'analyse statistique à un ensemble de résultats empiriques issus d'études singulières, afin de les intégrer, les synthétiser et leur donner un sens »* (Wolf, 1986). Cette synthèse produit un gain de puissance statistique, une meilleure précision dans l'estimation de la relation entre deux variables et permet, en cas de résultats apparemment discordants, d'obtenir une vue globale de la situation (Hunter et Schmidt, 1990 ; Stanley, 2001). En outre, les procédures méta-analytiques permettent la mise en évidence des variables susceptibles d'intervenir dans une relation entre deux variables d'intérêt. Nous reprenons ici une partie des résultats d'une méta-analyse réalisée par Laroche (2014) sur un échantillon d'études portant sur la relation syndicalisation et satisfaction au travail.

L'objectif principal de cette méta-analyse est d'étudier la force de la relation (ou la grandeur de l'effet) entre la syndicalisation et la satisfaction au travail, en considérant l'ensemble des résultats empiriques existants (Laroche, 2015). Un objectif secondaire est d'examiner dans quelle mesure cette relation peut être influencée par les caractéristiques méthodologiques des études elles-mêmes et/ou par d'autres facteurs de contingence.

**Encadré 1. La méta-analyse**

Le terme méta-analyse a été introduit en 1976 par Glass dans le cadre d'études en psychométrie (Glass, 1976). Cette technique s'est, tout d'abord, développée dans le domaine de la psychologie, de la sociologie et de la médecine, avant de faire son apparition en sciences économiques. Malgré cette apparence de nouveauté, le concept est ancien. Le principe même existe depuis le début du siècle, Karl Pearson ayant proposé des techniques permettant de combiner des données provenant de différents échantillons. Plus tard, les premiers travaux s'intéressant à la problématique de la combinaison des résultats de plusieurs expériences indépendantes ont été conduits par Cochran en 1954. Mais, c'est surtout depuis ces vingt dernières années que l'intérêt porté à la méta-analyse s'est particulièrement développé.

Ainsi, le nombre croissant de méta-analyses publiées en sciences économiques montre l'importance accordée à ces techniques de revue de la littérature. Parallèlement à l'accroissement de son utilisation, la méta-analyse fait régulièrement l'objet d'articles de mises au point et de polémiques. En effet, la méta-analyse peut, parfois, apparaître sous un aspect réducteur, en agrégeant les données et en ne raisonnant qu'en termes de moyenne, s'opposant ainsi à la possibilité d'analyse fine, qu'offre la revue narrative de la littérature (Laroche, 2015).

La réalisation d'une méta-analyse n'est pas une tâche facile, elle nécessite de suivre une méthode de mieux en mieux codifiée et d'utiliser un outil statistique, qui offre de plus en plus de possibilité. Les travaux de méta-analyse sont reconnus depuis plusieurs années comme des travaux de recherche à part entière. L'objectif commun à toutes les procédures méta-analytiques est d'étudier la force de la relation (ou la taille de l'effet) entre deux variables d'intérêt (Wolf, 1986). Les finalités de la méta-analyse sont multiples : augmenter la puissance statistique ; confirmer ou infirmer une information déjà contenue dans les études antérieures ; analyser les erreurs, lacunes et anomalies qui peuvent être présentes dans ces études ; formuler des hypothèses nouvelles, en particulier pour des recherches ultérieures. Deux approches principales permettent de synthétiser les résultats de la littérature empirique. L'approche méta-analytique, dite conventionnelle, consiste en la présentation de statistiques descriptives résumant l'association entre les variables. Les statistiques calculées sont la moyenne de la grandeur d'effet, la moyenne pondérée par la taille des échantillons et les intervalles de confiance construits autour de ces moyennes. Une interaction entre deux variables se manifestera par des résultats homogènes au sein d'un groupe d'études. Des tests statistiques ($Q_T$ de Cochran, Chi-Deux, Mann-Whitney...) sont réalisés pour vérifier l'homogénéité des groupes d'études. Des sous-groupes d'études peuvent être créés en fonction de la variable modératrice étudiée.

Une seconde approche consiste à régresser les différentes variables modératrices sur la grandeur de l'effet. On parle alors de méta-analyse de régression (MRA). L'objectif de la méta-analyse de régression est d'examiner l'effet simultané de plusieurs variables modératrices sur la grandeur de l'effet. Il s'agit ici d'estimer un modèle de régression multiple de la forme :

$$Y_i = \alpha + \beta_1 N_i + \gamma_1 X_{i1} + \ldots + \gamma_k X_{ik} + \delta_1 K_{i1} + \ldots + \delta_n K_{in} + u_i \quad (1)$$

où

$Y_i$ est la grandeur de l'effet de l'étude i

$\alpha$ est la constante qui peut être interprétée ici comme la « vraie » grandeur de l'effet

$N_i$ est la taille de l'échantillon associée à l'étude i

X est une variable muette représentant certaines caractéristiques associées à l'étude i

K est la valeur moyenne d'une variable quantitative

$u_i$ est la perturbation aléatoire

### *2.1. Une relation syndicalisation/satisfaction au travail plutôt négative*

#### 2.1.1. Une littérature abondante

Laroche (2014) a rassemblé plus d'une centaine de travaux, publiés ou non, consacrés à l'étude du lien syndicalisation/satisfaction au travail. Parmi ces travaux, un certain nombre d'études, ont été exclues de cette méta-analyse, car elles ne fournissaient pas suffisamment d'informations pour calculer une métrique commune ou portaient sur des considérations théoriques sans données empiriques. Au final, 54 études – comportant 224 estimations – font partie de l'échantillon d'analyse.

L'agrégation des résultats a nécessité de traduire la relation selon un même indicateur. La grandeur d'effet est souvent estimée à partir du coefficient de corrélation partielle *r*, en raison de sa facilité d'accès et d'interprétation. Le coefficient de corrélation partielle mesure la liaison entre deux variables, lorsque l'influence d'une ou des autres variables explicatives est retirée. Cette métrique se calcule aisément à partir des statistiques *t* de Student disponibles dans la plupart des études économétriques existantes. Cependant, une large proportion des études menées sur le lien syndicalisation/satisfaction au travail s'appuie sur des estimations de type logit/probit qu'il n'est pas possible d'agréger à des estimations plus traditionnelles de type régression linéaire. En effet, les modèles *Logit* ou *Probit* mesurent la probabilité qu'un évènement se réalise et l'interprétation de leurs coefficients est donc différente de celle des autres coefficients de régression. Par conséquent, Laroche (2014) a réalisé deux méta-analyses distinctes permettant de combiner les résultats des études existantes et de distinguer les études empiriques selon les modèles économétriques estimés.

#### 2.1.2. Des résultats qui mettent en évidence l'existence de variables modératrices

Le tableau 1 présente les 54 études collectées par Laroche (2014), le pays étudié, le nombre d'estimations par étude, la période couverte par l'étude, et la méthode d'analyse employée (corrélation, régression linéaire, régression logistique,...).

**TABLEAU 1**
**Études introduites dans la méta-analyse (54 études)**

| Auteurs/Année de publication | Pays étudié | Nombre d'estimations/ étude | Période couverte | Méthode d'analyse |
|---|---|---|---|---|
| Allen & Keaveny (1981) | USA | 1 | 1979-1980 | Correlation |
| Artz (2010) | USA | 4 | 1979-2004 | Probit |
| Artz (2012) | USA | 4 | 1979-2004 | Probit |
| Bartel (1981) | USA | 4 | 1969-1971 | OLS/probit |
| Bass & Mitchell (1976) | USA | 1 | 1975 | Correlation |
| Belfield & Harris (2002) | UK | 6 | 1985-1990 | Probit |
| Bender & Sloane (1998) | UK | 18 | 1986-1987 | Probit |
| Berg (1999) | USA | 4 | 1996-1997 | Logit |
| Bigoness (1978) | USA | 1 | 1975 | OLS |
| Blanchflower & Oswald (1999) | USA/Various | 11 | 1972-1996 | Probit |
| Bockerman & Ilmakuna (2006) | Finland | 1 | 1997 | Probit |
| Borjas (1979) | USA | 18 | 1971 | OLS, Probit |
| Bryson, Cappellari & Lucifora (2004) | UK | 8 | 1998 | Probit/IV |
| Cappellari, Lucifora & Piccirilli (2004) | UK | 2 | 1998 | Probit |
| Clark (1996) | UK | 1 | 1991 | Probit |
| Clark (1997) | UK | 6 | 1991 | Probit |
| Clark, Oswald & Warr (1996) | UK | 3 | 1991 | Probit |
| Donohue & Heywood (2004) | USA | 21 | 1979 | Probit |
| Drago, Estrin & Wooden (1993) | Australia | 1 | 1988 | Probit |
| Drakopoulos & Theodossiou (1997) | UK | 2 | 1986 | Probit |
| Fiorillo & Nappo (2014) | Italie | 3 | 1993-2000 | Probit |
| Flemming & Kler (2011) | Australia | 2 | 2001 | Probit |
| Freeman (1978) | USA | 3 | 1969-1972 | OLS |
| Garcia-Serrano (2009) | Spain | 10 | 2000-2003 | Probit |
| Garcia-Serrano (2011) | Spain | 2 | 2001-2004 | Probit |
| Gius (2012) | USA | 1 | 2007 | Logit/IV |
| Gordon & Denisi (1995) | USA | 4 | 1980-1986 | OLS/Logit |
| Green & Heywood (2008) | UK | 1 | 1998-2004 | Probit |
| Guest & Conway (2004) | UK | 3 | 1996-1998 | OLS |
| Hersch & Stone (1990) | USA | 3 | 1986 | OLS |
| Heywood, Siebert, Wei (2002) | UK | 4 | 1991-1994 | Logit/OLS |
| Heywood & Wei (2006) | USA | 2 | 1988-1990 | Probit |
| Holland, Pyman, Cooper & Teicher (2011) | Australia | 3 | 2007 | Probit |
| Kalleberg & Loscocco (1983) | USA | 2 | 1972-1973 | OLS |
| Kochan (1979) | USA | 3 | 1977 | OLS |
| Lillydahl & Singell (1993) | USA | 3 | 1988 | Probit |
| Lincoln & Boothe (1993) | USA/Japan | 4 | 1982-1983 | OLS |
| Long (2005) | Australia | 4 | 2001 | Probit |
| Meng (1990) | Canada | 1 | 1988 | OLS |
| Miller (1990) | Australia | 8 | 1985 | OLS/Probit |
| Mohr & Zoghi (2008) | Canada | 1 | 1999-2002 | Probit |
| Pfeffer & Davis-Blake (1990) | USA | 6 | 1977 | OLS/IV |
| Powdthavee (2011) | UK | 2 | 1991-2000 | OLS |
| Renaud (2002) | Canada | 2 | 1989 | Probit |
| Rose (2003) | UK | 1 | 1999 | OLS |
| Sinha & Sharma (1962) | India | 1 | 1960 | Correlation |
| Sloane & Williams (2000) | UK | 6 | 1986 | Probit |
| Smerek & Peterson (2007) | USA | 1 | 2004 | OLS |
| Souza-Poza & Souza-Poza (2000) | UK | 3 | 1991-2000 | Probit |
| Theodossiou & Vasileiou (2007) | Europe | 6 | 1996 | OLS |
| Theodossiou & Zangelidis (2009) | UK | 2 | 1991-2004 | Probit |
| Uppal (2005) | Canada | 2 | 1991 | Probit |
| Wooden & Warren (2004) | Australia | 4 | 2001 | Probit |
| Zeytinoglu *et al.* (2013) | Turkey | 4 | 2008 | OLS |

*Source : Laroche (2014).*

La lecture du tableau 2 indique que 72 % des estimations disponibles (issues des 54 études empiriques recensées) mettent en évidence un lien négatif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Sur 224 estimations, 110 d'entre elles ne sont pas statistiquement significatives. Seules 62 estimations sur 224 mettent en exergue une association positive entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. L'ensemble des résultats souligne un effet négatif, bien que la moitié des estimations soient non significatives.

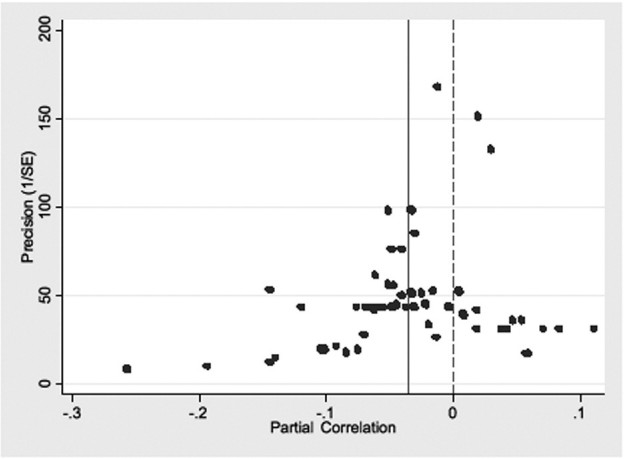
**TABLEAU 2**
**Résultats obtenus et degré de significativité statistique au seuil de 5 % (N = 224)**

| Sens de la relation | | Nombre d'études | % | Nombre d'études | % |
|---|---|---|---|---|---|
| Négatif | Significatif | 98 | 44 | 162 | 72 |
| | Non sign. | 64 | 29 | | |
| Positif | Non sign. | 46 | 21 | 62 | 28 |
| | Significatif | 16 | 7 | | |
| Total | | 224 | 100 | 224 | 100 |

*Source : Laroche (2014).*

Une représentation graphique des résultats publiés peut être élaborée à partir des grandeurs d'effet calculées à partir de chaque étude (*cf.* Figure 1). La figure 1 présente uniquement les grandeurs d'effet calculées pour les études s'appuyant sur des modèles de régression linéaire (4). Il s'agit donc de corrélations partielles *(cf. supra)*. L'intérêt de cette représentation graphique est de montrer comment les estimateurs de l'effet issus de chaque étude sont répartis autour de la grandeur d'effet moyenne estimée dans la population. La proportion importante de résultats négatifs (à gauche de l'axe des ordonnées) suggère un *biais de publication* en faveur des études affichant une relation négative entre syndicalisation et satisfaction au travail. Un *biais de publication* apparaît lorsque la publication d'une recherche dépend de la significativité et/ou de la direction des résultats obtenus par le chercheur. Plusieurs études ont ainsi montré que certaines revues académiques avaient tendance à un certain degré de publication sélective en ne retenant à la publication qu'un certain type d'études, notamment celles qui présentent des résultats statistiquement significatifs. Dès lors, une synthèse de la littérature qui s'appuierait uniquement sur les études publiées pourrait s'avérer biaisée en faveur d'études présentant des effets empiriques plus larges qu'ils ne sont réellement (Laroche, 2007). Ici, il existerait une tendance à publier davantage d'études présentant des résultats significatifs négatifs.

**FIGURE 1**
**Graphe en entonnoir, syndicalisation et satisfaction au travail**




*Source : Laroche (2014).*

(4) La représentation graphique est similaire pour les estimations tirées des études *logit/probit* (*cf.* Laroche, 2014).

Les résultats de la méta-analyse conventionnelle sur le sous-échantillon d'études économétriques de type régression linéaire sont présentés dans le tableau 3. Seuls les principaux résultats sont examinés ici. Le tableau 3 présente le nombre d'études incluses dans la méta-analyse, le nombre d'estimations (1), la moyenne non pondérée (2) et la moyenne pondérée par la taille de l'échantillon (3). L'intervalle de confiance à 95 % indique la variation autour de la grandeur d'effet moyenne estimée.

**TABLEAU 3**
**Méta-analyse, syndicalisation et satisfaction au travail**

| Échantillon d'études | Nombre d'estimations (études) (1) | Moyenne non pondérée (2) | Moyenne pondérée (3) |
|---|---|---|---|
| Ensemble des études* | 60 (22) | – 0.035 | – 0.018 |
| | | (– 0.053 to – 0.017) | (– 0.028 to – 0.008) |
| USA | 36 (13) | – 0.043 | – 0.035 |
| | | (– 0.069 to – 0.017) | (– 0.055 to – 0.014) |
| Royaume-Uni | 8 (4) | – 0.016 | – 0.006 |
| | | (– 0.041 to 0.008) | (– 0.028 to 0.015) |
| Australie | 2 (1) | – 0.066 | – 0.066 |
| | | (– 0.199 to 0.068) | (– 0.199 to 0.068) |

*Source : Laroche (2014). Note : Intervalle de confiance à 95 % entre parenthèses.*
** Sous-échantillon d'études s'appuyant sur des modèles de régression linéaire (sont ici exclues les études s'appuyant sur des modèles logit/probit).*

*2.1.2.1. Une relation syndicalisation/satisfaction au travail plutôt négative*

L'échantillon limité aux études utilisant des modèles linéaires (22 études) révèle une moyenne des corrélations partielles non pondérée et pondérée négative (respectivement – 0,025 et – 0,018). La moyenne peut être interprétée comme la tendance centrale des résultats de ce groupe d'études. L'intervalle de confiance à 95 % autour de la moyenne pondérée inclus zéro (5). Ainsi, en tenant compte de l'ensemble des études s'appuyant sur des modèles de régression linéaire, nous pouvons dire que la tendance centrale des résultats publiés est négative. Il y aurait donc une relation négative entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail. Toutefois, l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail peut être spécifique à un pays, à un secteur d'activité et même varier au cours du temps. Un premier examen de ces résultats indique que cette relation n'est pas évidente dans tous les pays. Ainsi, si les études américaines mettent en évidence une relation plutôt négative, il est possible d'envisager l'absence de relation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail au Royaume-Uni et en Australie (*cf.* Tableau 3). Cela suggère que l'effet syndical identifié par les économistes américains n'est pas généralisable à l'ensemble des économies à travers le monde. En définitive, le manque d'homogénéité des études rend difficile toute interprétation sur la nature de la liaison entre la syndicalisation et la satisfaction au travail.

Quelques statistiques complémentaires ont donc été proposées pour examiner l'influence de certaines variables modératrices. Pour ce faire, Laroche (2014) a exploité, dans un premier temps, l'ensemble des études empiriques existantes pour mener une série de tests statistiques en distinguant trois catégories d'études : celles qui indiquent un résultat négatif significatif, celles qui indiquent un résultat non significatif et celles qui affichent un résultat positif significatif (*cf.* Tableau 4). Dans un second temps, il a mené une méta-analyse de régression sur le sous-échantillon d'études s'appuyant sur des régressions linéaires.

(5) L'intervalle de confiance définit une marge d'erreur entre les résultats des études existantes et la « valeur vraie » de la corrélation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail dans la population.

*2.2. Des résultats empiriques contradictoires à rapprocher des aspects méthodologiques*

2.2.1. Un premier facteur de contingence : la localisation géographique

La localisation géographique apparaît être un premier facteur de contingence. 132 estimations sur un total de 224 estimations sont issues d'études américaines. Plus de 58 % d'entre elles affichent un résultat non significatif (contre 41,7 % pour les autres études). Les études britanniques sont, quant à elles, celles qui mettent en évidence le plus souvent un lien négatif (54,6 % contre 39,2 %). À ce stade de l'analyse, il est difficile d'en tirer des conclusions définitives. Cependant, cette première analyse descriptive met clairement en évidence des différences importantes selon le pays considéré. La relation entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail est assurément différente d'un pays à l'autre.

**TABLEAU 4**
**Modérateurs potentiels de la relation syndicalisation/satisfaction au travail**

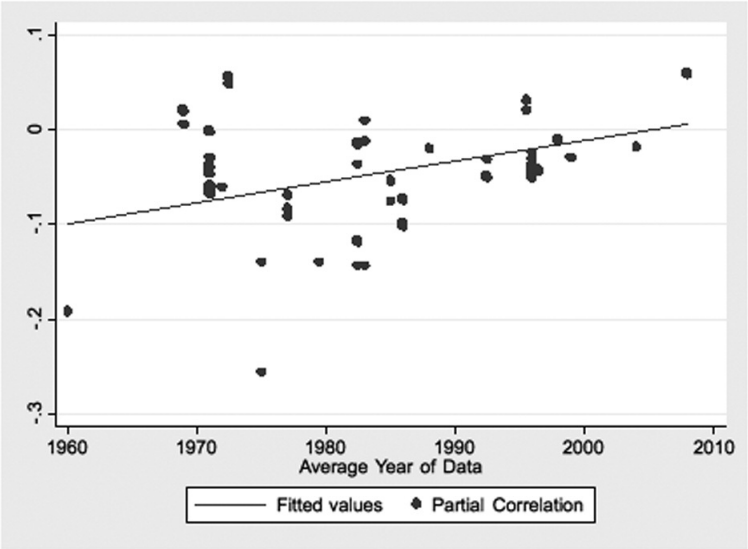
| Variables modératrices | | Nombre d'estimations | Résultats… | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | Negatifs | Non significatifs | Positifs |
| Grande-Bretagne | Yes | 66 | 0.546 | 0.379 | 0.076 |
| | No | 158 | 0.392 | 0.532 | 0.070 |
| | Chi² Test | | 4.43** | 4.35** | 0.03 |
| États-Unis | Yes | 92 | 0.294 | 0.587 | 0.120 |
| | No | 132 | 0.538 | 0.417 | 0.038 |
| | Chi² Test | | 13.16** | 6.29** | 5.45** |
| Échelle de satisfaction 1-4 | Yes | 65 | 0.262 | 0.615 | 0.123 |
| | No | 159 | 0.509 | 0.434 | 0.050 |
| | Chi² Test | | 11.52*** | 6.08** | 3.68* |
| Échelle de satisfaction 1-7 | Yes | 31 | 0.742 | 0.194 | 0.065 |
| | No | 193 | 0.389 | 0.534 | 0.073 |
| | Chi² Test | | 13.55*** | 12.37*** | 0.02 |
| Échelle de satisfaction 1-10 | Yes | 49 | 0.367 | 0.551 | 0.061 |
| | No | 175 | 0.457 | 0.469 | 0.074 |
| | Chi² Test | | 1.25 | 1.04 | 0.10 |
| Indicatrice de « salaire » | Yes | 166 | 0.398 | 0.524 | 0.078 |
| | No | 58 | 0.552 | 0.379 | 0.052 |
| | Chi² Test | | 4.15** | 3.61* | 0.46 |
| Indicatrice d'une « promotion » | Yes | 34 | 0.500 | 0.353 | 0.147 |
| | No | 190 | 0.426 | 0.511 | 0.058 |
| | Chi² Test | | 0.64 | 2.87* | 3.46* |
| Modèle de type Logit/probit | Yes | 152 | 0.415 | 0.507 | 0.072 |
| | No | 72 | 0.486 | 0.444 | 0.069 |
| | Chi² Test | | 1.02 | 0.76 | 0.01 |
| Données de Panel | Yes | 17 | 0.294 | 0.529 | 0.177 |
| | No | 207 | 0.449 | 0.483 | 0.063 |
| | Chi² Test | | 1.54 | 0.13 | 3.06* |
| Publié dans une revue économique | Yes | 86 | 0.535 | 0.430 | 0.035 |
| | No | 138 | 0,377 | 0.522 | 0.094 |
| | Chi² Test | | 5.38** | 1.78 | 2.81* |

*Source : Laroche (2014).*

2.2.2. L'importance de la période considérée

Plusieurs travaux ont montré que l'influence de la syndicalisation sur la satisfaction au travail pouvait évoluer au cours du temps (voir, par exemple, Hammer et Avgar, 2005). La figure 2 présente les résultats de la méta-analyse, en tenant compte des périodes couvertes par les études du sous-échantillon de 22 études. La plupart des estimations n'étant pas statistiquement significatives, il convient d'interpréter avec précaution ces différentes valeurs. Toutefois, une tendance générale apparaît : l'influence de la syndicalisation sur la satisfaction au travail semble évoluer positivement au cours du temps. Cela peut s'expliquer par la sophistication croissante des outils d'analyse économétrique qui permet aujourd'hui d'examiner plus finement la nature de la relation. Cela peut aussi correspondre à l'amélioration générale des conditions de travail et/ou révéler le renforcement de l'instrumentalité syndicale perçue. Avoir une vision instrumentale du syndicat, c'est penser que le syndicat va protéger et défendre efficacement les intérêts des salariés (Newton et Shore, 1992). Or, il semble que la vision instrumentale du syndicat joue un rôle important sur l'idée que les salariés se font de leurs conditions de travail et par conséquent de leur satisfaction au travail. Selon Deery et Iverson (1998, p. 2), *« (…) les salariés qui sont satisfaits de l'instrumentalité syndicale perçue, lorsque celle-ci leur procure une amélioration des conditions de travail et des niveaux de salaires, ont une perception du climat social plus souvent positive »*. En effet, l'instrumentalité syndicale engendre une allégeance plus grande au syndicat, mais également à l'entreprise (ce que les anglo-saxons appellent dual commitment), conduisant à une situation plus coopérative entre les partenaires sociaux (Deery et Iverson, 1998).

**FIGURE 2**
**Évolution de la grandeur de l'effet au cours du temps**




*Source : Laroche (2014).*

*2.3. Une analyse plus fine des modérateurs de la relation à l'aide d'une méta-analyse de régression*

L'objectif principal de la méta-analyse de régression (MAR ou MRA) est de tester l'effet de certaines variables modératrices sur la relation syndicalisation-satisfaction au travail (*cf.* encadré 1). Après avoir rassemblé et codé toutes les informations disponibles sur chaque étude, une liste des modérateurs potentiels a été élaborée. Ces modérateurs ont été intégrés dans le modèle de régression. L'ensemble des variables et leurs définitions sont présentées dans le tableau 5. On y retrouve pêle-mêle : la nature des échelles de mesure de la satisfaction au travail, le type de données utilisées (panel vs coupe transversale), la taille de l'échantillon, la nature du secteur d'activité, la période couverte par l'étude, le pays étudié, la nature des variables de contrôle introduites dans les modèles économétriques, etc.

**TABLEAU 5**
**Liste des variables modératrices potentielles**

| | | Mean | s.d | Min. | Max. |
|---|---|---|---|---|---|
| *Moderator variables* | | | | | |
| **Job satisfaction Measures** | | | | | |
| JS 1-4 | Échelle de Likert 1-4 | 0.290 | 0.455 | 0 | 1 |
| JS 1-5 | Échelle de Likert 1-5 | 0.147 | 0.355 | 0 | 1 |
| JS 1-7 | Échelle de Likert 1-7 | 0.138 | 0.346 | 0 | 1 |
| JS 1-10 | Échelle de Likert 1-10 | 0.219 | 0.414 | 0 | 1 |
| JS DICHO | Dichotomique Satisfaction au travail | 0.183 | 0.388 | 0 | 1 |
| **Data characteristics** | | | | | |
| SERVICE | Service (vs industries) | 0.094 | 0.292 | 0 | 1 |
| PANEL | Données de Panel | 0.076 | 0.265 | 0 | 1 |
| DL | Degré de liberté | 8.804 | 21,418 | 63 | 140,917 |
| **Spatial, temporal and econometric issues** | | | | | |
| 1970 | Période couverte < 1980 | 0.272 | 0.446 | 0 | 1 |
| 1980 | Période couverte [1980-1989] | 0.308 | 0.463 | 0 | 1 |
| 1990 | Période couverte [1990-1999] | 0.272 | 0.446 | 0 | 1 |
| 2000 | Période couverte > 2000 | 0.147 | 0.355 | 0 | 1 |
| USA | Données US | 0.411 | 0.493 | 0 | 1 |
| UK | Données UK | 0.295 | 0.457 | 0 | 1 |
| ECOJOURN | Publié dans revues économiques | 0.384 | 0.487 | 0 | 1 |
| IRJOURN | Publié dans revue de relations industrielles | 0.371 | 0.484 | 0 | 1 |
| ENDOG | Test de l'endogénéité (var. instrumentales) | 0.089 | 0.286 | 0 | 1 |
| **Control Variables in primary studies** | | | | | |
| PROMOTION | Variable de contrôle Promotion | 0.152 | 0.360 | 0 | 1 |
| TAILLE | Variable de contrôle taille de l'entreprise | 0.496 | 0.501 | 0 | 1 |
| SALAIRE | Variable de contrôle niveau de salaire | 0.741 | 0.439 | 0 | 1 |
| HEURE | Variable de contrôle temps de travail | 0.585 | 0.494 | 0 | 1 |
| ÉDUCATION | Variable de contrôle niveau d'éducation | 0.768 | 0.423 | 0 | 1 |
| OCCUPATION | Variable de contrôle emploi occupé | 0.728 | 0.446 | 0 | 1 |
| ETHN | Variable de contrôle origine ethnique | 0.482 | 0.501 | 0 | 1 |

*Source : Laroche (2014).*

Avec 52 observations, il est nécessaire de limiter le nombre de variables explicatives. La procédure adoptée a été la suivante. Tout d'abord, les coefficients de corrélation simple entre chaque modérateur potentiel et la grandeur de l'effet ont été calculés. Ceci permet d'écarter les variables qui sont faiblement corrélées à la variable dépendante. Les coefficients de corrélations simples de toutes les paires de variables ont été examinés, afin de détecter d'éventuelles multicolinéarités entre celles-ci. Cette étape a permis de faire ressortir 25 variables explicatives. La variable dépendante dans tous les modèles est la corrélation partielle entre la syndicalisation et la satisfaction au travail calculée à partir de chaque étude. La seconde étape a consisté à intégrer ces 25 variables explicatives dans un premier modèle de régression linéaire. Les résultats sont présentés dans la colonne (1) du tableau 6. Il s'agit de notre modèle de régression général. De nombreuses variables ne sont pas statistiquement significatives dans ce premier modèle. Ce modèle général a été réestimé en éliminant progressivement les variables non significatives jusqu'à obtenir un modèle final où toutes les variables sont significatives au seuil de 10 %. Cette procédure est connue sous le nom de régression par élimination (backward). Le modèle ainsi obtenu (modèle spécifique) est présenté en colonne (2) du tableau 6. Afin de tester la sensibilité de la MRA le modèle a été réestimé en utilisant d'autres méthodes d'estimation (6). Les résultats obtenus sont présentés dans les colonnes (3) à (5) du tableau 6.

Afin de présenter plus clairement les résultats, a été regroupé l'ensemble des variables modératrices intégrées dans les modèles de régression. Le premier ensemble de variables regroupe des variables concernant la nature des échelles de mesure de la satisfaction au travail. Ces variables ne sont pas statistiquement significatives, à l'exception de l'échelle de Likert à 7 points qui semble indiquer des résultats plus souvent négatifs que les autres (*cf.* modèle 2).

(6) *Cf.* Laroche (2014) pour une description plus précise des modèles estimés.

**TABLEAU 6**
**Méta-Analyse de Régression, Syndicalisation et satisfaction au travail**

| | (1) General WLS Robust | (2) Specific WLS Robust | (3) WLS Random Effects | (4) Multi-Level | (5) OLS |
|---|---|---|---|---|---|
| SE | – 1.023 | – | – 1.024 | – 2.165*** | – 1.886*** |
| | – 1.36) | | (– 1.56) | (-5.82) | (– 3.41) |
| JS 1-4 | 0.034 | – | 0.034 | – 0.006 | – 0.011 |
| | (0.90) | | (1.02) | (– 0.23) | (– 0.27) |
| JS 1-5 | 0.046* | – | 0.046** | 0.029 | 0.025 |
| | (1.88) | | (2.47) | (1.27) | (0.97) |
| JS 1-7 | – 0.068 | – 0.080*** | – 0.067 | – 0.041 | – 0.080 |
| | (– 1.08) | (-7.67) | (– 1.13) | (– 0.65) | (– 1.39) |
| JS 1-10 | 0.055 | – | 0.055 | 0.008 | 0.016 |
| | (1.11) | | (1.27) | (0.22) | (0.35) |
| JS DICHO | 0.022 | – | 0.022 | – 0.014 | – 0.019 |
| | (0.69) | | (0.69) | (– 0.48) | (– 0.56) |
| 1970 | – 0.134* | – 0.109*** | – 0.134*** | – 0.035 | – 0.104 |
| | (– 1.90) | (– 3.35) | (– 2.72) | (– 0.48) | (– 1.62) |
| 1980 | – 0.223*** | – 0.191*** | – 0.222*** | – 0.100 | – 0.170*** |
| | (– 3.33) | (– 7.85) | (– 4.25) | (– 1.29) | (– 2.89) |
| 2000 | – 0.162 | – 0.141*** | – 0.161** | 0.022 | – 0.046 |
| | (– 1.20) | (– 4.06) | (– 2.02) | (0.26) | (– 0.48) |
| DL | 0.000 | – | 0.000 | – 0.000 | – 0.001 |
| | (0.10) | | (0.11) | (– 0.43) | (– 0.65) |
| USA | – 0.110*** | – 0.097*** | – 0.110*** | – 0.069*** | – 0.055 |
| | (– 11.97) | (– 5.30) | (– 5.70) | (– 3.56) | (– 1.25) |
| UK | – 0.234** | – 0.175*** | – 0.233*** | – 0.117* | – 0.151** |
| | (– 2.76) | (– 5.30) | (– 3.54) | (– 1.73) | (– 1.99) |
| ECOJOURN | 0.002 | – | 0.002 | 0.002 | 0.022 |
| | (0.03) | | (0.04) | (0.07) | (0.40) |
| IRJOURN | 0.077 | 0.077*** | 0.077** | 0.064** | 0.077 |
| | (1.41) | (3.46) | (2.14) | (1.99) | (1.65) |
| SERVICES | – 0.025 | – | – 0.025 | – 0.013 | – 0.022 |
| | (– 0.84) | | (– 1.56) | (– 0.78) | (– 0.90) |
| PANEL | 0.106* | 0.053*** | 0.105*** | 0.034 | 0.067* |
| | (2.05) | (15.42) | (2.75) | (0.74) | (1.87) |
| PROMOTION | 0.034 | 0.062*** | 0.034** | 0.026 | 0.039 |
| | (1.19) | (6.04) | (2.15) | (1.22) | (1.38) |
| TAILLE | – 0.053 | – 0.083*** | – 0.053 | – 0.068** | – 0.071* |
| | (– 1.12) | (– 3.12) | (– 1.29) | (– 2.03) | (– 1.90) |
| SALAIRE | 0.012 | – | 0.012 | – 0.004 | – 0.005 |
| | (0.41) | | (0.38) | (– 0.20) | (– 0.18) |
| HEURE | 0.064** | 0.047** | 0.064*** | 0.039* | 0.051 |
| | (2.56) | (2.20) | (2.78) | (1.78) | (1.54) |
| ÉDUCATION | – 0.058 | – | – 0.058* | 0.003 | – 0.016 |
| | (– 1.12) | | (– 1.66) | (0.17) | (0.027) |
| OCCUPATION | – 0.082* | – 0.029* | – 0.081* | – 0.012 | – 0.026 |
| | (– 1.76) | (– 2.06) | (– 1.80) | (– 0.46) | (– 0.80) |
| ETHN | 0.096** | 0.051*** | 0.096*** | 0.030 | 0.046 |
| | (2.27) | (3.14) | (2.87) | (1.24) | (1.26) |
| ENDOG | 0.001 | – | 0.001 | 0.001 | 0.003 |
| | (0.49) | | (0.37) | (0.09) | (0.20) |
| Constante | 0.230** | 0.149*** | 0.230*** | 0.112 | 0.164* |
| | (2.15) | (4.95) | (2.71) | (1.37) | (2.07) |
| N | 60 | 60 | 60 | 60 | 60 |
| R2 ajusté | 0.81 | 0.75 | – | – | 0.78 |

*Note :* t *de Student entre parenthèses. *, **, *** coefficient statistiquement significatif au seuil de 10, 5 et 1 %, respectivement. # signifie que le t de Student est supérieur à 1.*

La deuxième catégorie de variables correspond à la nature des données utilisées : l'origine des données (USA, UK, JAPON), le secteur concerné (SERVICES vs INDUSTRIE) et la taille de l'échantillon (DL). Les études portant sur des données américaines mettent en évidence un lien plus souvent négatif entre syndicalisation et satisfaction au travail, comparées à celles portant sur d'autres pays. Ce résultat confirme à la fois ceux de la méta-analyse stratifiée présentés précédemment et les tendances dégagées au cours de la revue narrative de la littérature. Les études britanniques révèlent, elle-aussi, un lien négatif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail comparées aux études australiennes et canadiennes par exemple. S'agissant du secteur d'activité, il semble que la relation entre les deux variables d'intérêt ne soit pas affectée par le secteur d'activité concernée.

Par ailleurs, a également été testée l'existence de biais de publication. Ce test a été réalisé à travers deux variables (ECOJOURN et IRJOURN). Les articles publiés dans les revues de relations industrielles (IRJOURN) ont tendance à mettre en évidence un coefficient positif. Ceci ne reflète pas nécessairement un biais de publication, mais en tous cas laisse supposer que le processus de sélection des articles peut être différent d'une revue à l'autre.

L'effet de la période considérée a été exploré à partir de cinq variables dichotomiques (1970 à 2000 avec 1990 comme référence). Les études publiées dans les années 1990 ont manifestement montré des effets plus souvent positifs que les études menées à d'autres périodes. Il révèle des évolutions contrastées de la relation syndicalisation/satisfaction dans le temps et confirme les résultats obtenus par la méta-analyse en sous-groupes *(cf. supra)*.

Enfin, une série de variables permet d'appréhender l'effet du type de données utilisées (PANEL) et les méthodes d'estimations économétriques, notamment celles permettant de contrôler l'endogénéité de la variable syndicalisation (ENDOG). Les études utilisant des données de panel ont tendance à mettre en évidence plus souvent une relation positive entre les deux variables d'intérêt. En revanche, le contrôle de l'endogénéité de la variable syndicale ne semble pas affecter les résultats obtenus. Un dernier groupe de variables correspond aux différentes spécifications économétriques rencontrées dans les études et en particulier aux variables de contrôle introduites dans les modèles de régression (PROMOTION, SALAIRE, HEURE, etc.). Incorporer une indicatrice de promotion, du nombre d'heures travaillées et d'origine ethnique du salarié permet d'obtenir plus souvent une relation positive entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. En revanche, les chercheurs qui introduisent une indicatrice de taille de l'entreprise dans leurs modèles obtiennent plus souvent un effet négatif.

Que peut-on conclure des résultats issus des modèles présentés dans les colonnes (1) et (2) ? En premier lieu, certaines variables de contrôle affectent l'association syndicalisation-satisfaction au travail alors que d'autres n'ont pas d'effet. Ce constat illustre la nécessité d'inclure dans les modèles de régression des variables de contrôle pertinentes. L'analyse plus fine des résultats tend à montrer que l'introduction de variables de contrôle concernant la taille de l'entreprise, les promotions, le nombre d'heures travaillées et la nature de la main-d'œuvre revêt une importance considérable dans l'estimation des effets de la syndicalisation. En second lieu, 75 à 81 % de la variation entre les résultats est expliquée par ce que nous appellerons des « artefacts », c'est-à-dire des altérations produites artificiellement par les spécifications économétriques des modèles de régression. Toutefois, il existe un niveau de variance résiduelle significatif, démontrant qu'il n'y a pas d'effet universel et invariant de la syndicalisation et qu'il est donc particulièrement pertinent de s'intéresser à cette question dans le contexte français dont on connaît les nombreuses spécificités (*cf.* partie 2).

*

* *

Au terme de la présentation des principales études menées sur la relation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail, la situation reste encore confuse. Malgré l'existence de nombreux travaux empiriques, les effets de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail demeurent incertains. Les études se heurtent à la complexité du processus, qui demanderait des analyses plus fines. L'endogénéité de la variable syndicale est au centre des interrogations actuelles : la satisfaction ou l'insatisfaction au travail a-t-elle une influence sur la syndicalisation, comme le supposent Bryson *et al.* (2010) ? L'enjeu est d'importance, car il s'agit d'identifier les effets réels de la syndicalisation. La nécessité de

ce diagnostic est renforcée par l'absence d'un cadre théorique unique expliquant les effets de la syndicalisation sur le bien-être au travail.

Le principal résultat des études présentées dans cette deuxième section est que les effets des syndicats sur la satisfaction sont très différenciés. Ils dépendent, suivant les études, de la période considérée, de la taille de l'entreprise, de leur situation géographique, de leur secteur d'activité et, plus généralement, des caractéristiques propres des entreprises. Les méthodes de recherche, le choix des indicateurs et les traitements économétriques sont également très variés. En outre, les syndicats recouvrent des organisations extrêmement diverses, tant du point de vue de leurs objectifs, de leurs logiques d'action ou de leur capacité d'action dans l'entreprise. Le fait que chaque étude n'examine qu'un aspect partiel du syndicalisme accentue le caractère éclaté de la littérature. Dans ces conditions, il est difficile de conclure de façon globale et synthétique sur l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail, même si la majorité des études relevées semblent conclure à un effet négatif.

Il convient toutefois de rappeler la prédominance des travaux d'origine anglo-saxonne dont les modélisations ne sont que très peu, voire pas du tout utilisées en France. À notre connaissance, aucune étude empirique n'a été réalisée dans le contexte français, ce qui laisse entrevoir de nombreuses perspectives de recherche.

PARTIE 2

# PROPOSITIONS POUR L'ANALYSE DES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN FRANCE

La première partie de ce rapport a présenté de nombreux travaux consacrés au lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. 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 de la syndicalisation sur la satisfaction au travail. 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 essentiellement anglo-saxon, suscitent de nombreuses interrogations sur leur transposabilité dans l'analyse de la satisfaction au travail que nous proposons d'effectuer en France. Les spécificités locales des relations professionnelles doivent être prises en compte afin d'adapter les modèles conceptuels 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 de la syndicalisation sur la satisfaction au travail des salariés français. 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 (7)

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 »*. 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$^{e}$ 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'évo-

(7) Cette première section de la partie 2 est une version augmentée et mise à jour de l'analyse des spécificités des relations professionnelles en France proposée par Laroche *et al.* (2006).

lution 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.

## 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'entreprise (8). 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 1884 (9). 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 dissolution (10). 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'accentuer. On dénombre actuellement sept organisations syndicales « interprofessionnelles » : 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, 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 structurés (11). 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

(8) Soulignons que les mécanismes d'adhésion obligatoire à l'embauche (*closed shop* en Grande-Bretagne et *union shop* aux États-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 États-Unis avec la Loi *Taft-Hartley* de 1947, qui permet aux États d'adopter une législation qui interdit les *union shop*. (Amadieu, 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 (Amadieu, *op. cit.* 1999, p.109).

(9) 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 »*.

(10) 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 »* (Amadieu, *op. cit,* 1999, p. 96).

(11) 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.

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 Amadieu, *« (...) 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, Amadieu 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.

### *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 conceptions (catholique, socialiste et communiste) 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 Thorez (12). 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 CGT (13) 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.

À 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 (14).

---

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

(13) En 1943, les Accords du Perreux, conclus dans la clandestinité, avaient permis la recomposition de la CGT unifiée d'avant 1939.

(14) La CFE-CGC constituera une exception dans la mesure où son Secrétaire général puis Président, André Malterre – entre 1950 et 1975 – défendra une doctrine réfutant la lutte des classes et privilégiera une « voie médiane entre l'économie libérale et l'économie étatique » qui sera soutenu par les membres de ce syndicat dont l'origine remonte aux amicales d'ingénieurs et de chefs de service de la fin du XIX$^{e}$ siècle.

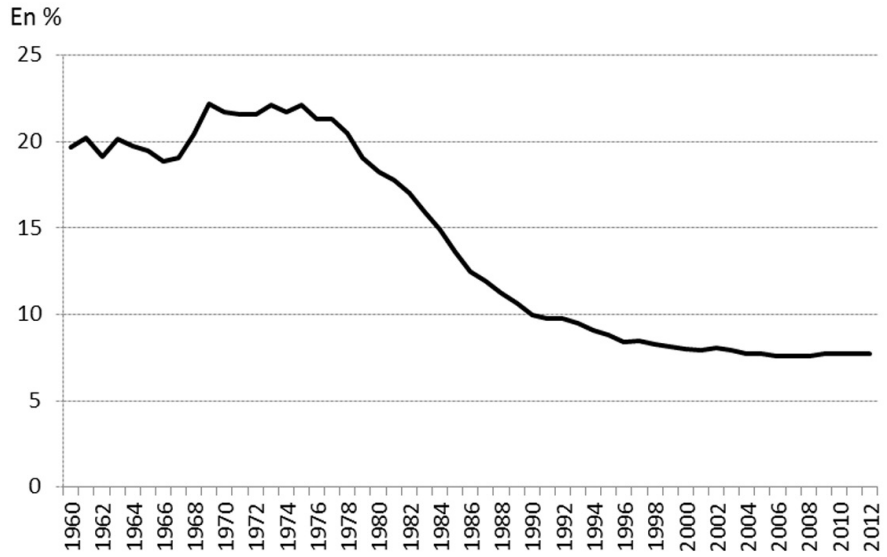
## 2. Des effectifs syndicaux en déclin

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 syndicalisation (15) se réduit généralement à un taux de militantisme (16), qui n'a parfois que peu de liens avec l'influence réelle des syndicats dans l'entreprise (2.1.). Cependant, les salariés ne sont pas forcément hostiles aux syndicats et l'implantation syndicale s'avére toujours un bon indicateur 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 3). 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'années (17). 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 (Amadieu et Rojot, 1996). Pour l'année 2012, la CGT avance le chiffre d'environ 695 000 adhérents et la CFDT 863 000 adhérents, ces effectifs étant vraisemblablement surévalués (18).

**FIGURE 3**
**Taux de syndicalisation et effectifs syndicaux en France (1960-2012)**

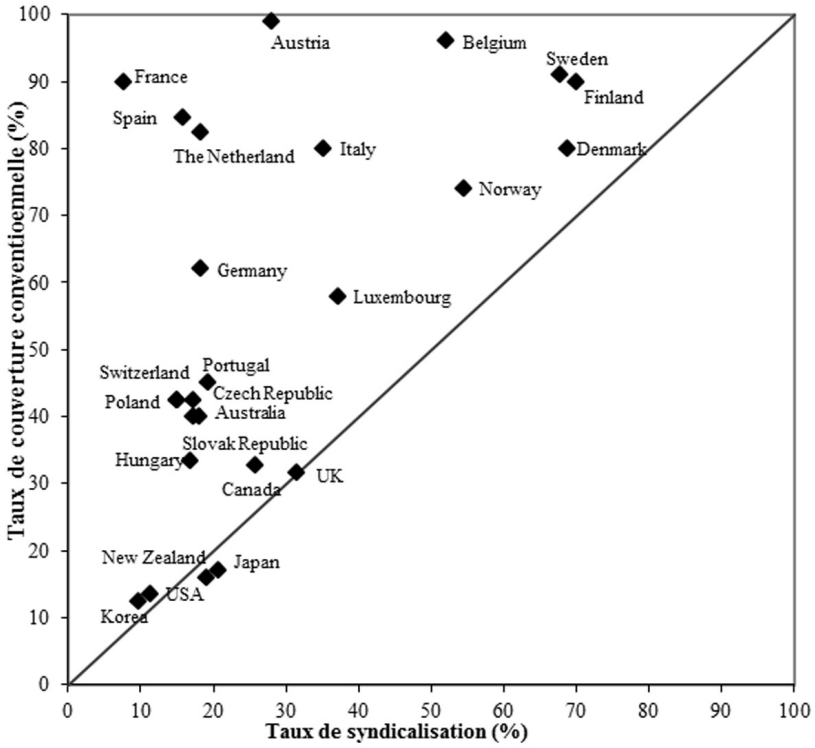



*Source : OCDE, 2013.*

(15) Le taux de syndicalisation est le rapport entre le nombre de salariés adhérents à un syndicat et le nombre total de salariés.
(16) Amadieu 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).
(17) 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 qui a été remise en cause récemment avec la loi du 20 août 2008.
(18) Chiffres fournis par les centrales syndicales sur leur site internet officiel. Toutefois, Andolfatto et Labbé (2007) ont proposé une méthode d'estimation des effectifs syndiqués qui conduit à revoir à la baisse les chiffres présentés par les centrales syndicales.

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 (Amadieu 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 (Amadieu 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. Cette situation est particulièrement singulière comme en témoigne l'écart entre le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnelle en France (*cf.* Figure 4). En effet, plus de 90 % des salariés français sont couverts par une convention collective sans pour autant être membre d'un syndicat.

**FIGURE 4**
**Taux de syndicalisation et de couverture conventionnelle, 2013**




*Source : OCDE, 2013.*

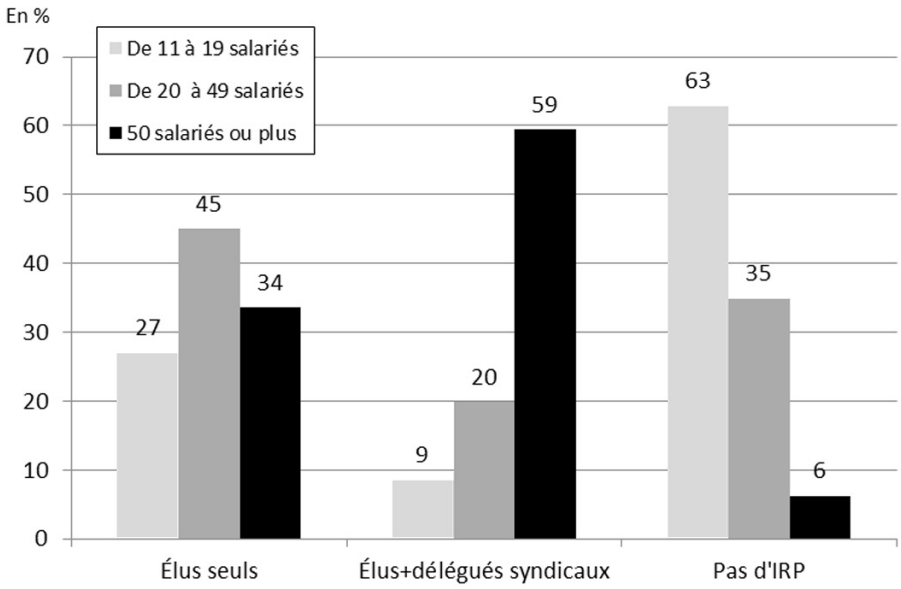
C'est le résultat de l'effet *erga omnes,* selon lequel les accords signés par les organisations syndicales représentatives bénéficient à tous les salariés qu'ils soient syndiqués ou non. Cette situation est difficilement comparable à celle des pays anglo-saxons, où seuls les membres syndiqués bénéficient des accords signés entre les partenaires sociaux. La diminution du taux de syndicalisation n'a donc pas les mêmes conséquences qu'aux États-Unis par exemple. Et l'on voit bien l'intérêt d'examiner d'un peu plus près l'implantation syndicale dans les entreprises françaises, au-delà de la seule syndicalisation.

### *2.2. Une implantation syndicale fortement liée à la taille des entreprises*

D'après la dernière enquête de la DARES, 6 établissements sur 10 de plus de onze salariés disposent d'au moins une Instance Représentative du Personnel (IRP) : DP, CE, CHSCT, DS,

DUP,... Autrement dit, 40 % des établissements de plus de 10 salariés n'ont aucune IRP. En fait, il s'agit presque exclusivement des entreprises de moins de 50 salariés (*cf.* Figure 5) puisque seulement 6 % des entreprises de plus de 50 salariés déclarent ne pas avoir d'IRP.

**FIGURE 5**
**Configurations de la représentation du personnel selon la taille des établissements**




*Lecture : 27 % des établissements de 11 à 19 salariés ont uniquement des représentants du personnel élus dans leur établissement.*
*Champ : établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand hors agriculture.*
*Source : Dares, enquête REPONSE 2010-2011 ; volet « représentants de la direction ».*

Selon Pignoni et Raynaud (2014), la présence de délégués syndicaux connaît une légère inflexion en 2011 après avoir progressé entre la fin des années 1990 et le milieu des années 2000. Cette évolution concerne essentiellement les entreprises mono-établissements qui connaissent un recul de l'implantation syndicale de 6 points de pourcentage (24 % déclarent disposer d'un DS en 2011 contre 30 % en 2005). Globalement, il semble que le nombre d'IRP par établissement se réduit entre 2005 et 2011. Cette baisse s'explique notamment par le déclin du secteur industriel où les instances représentatives du personnel sont les mieux établies. La baisse du nombre d'IRP dans les établissements s'explique aussi par la fragilité des instances qui se sont mises en place il y a quelques années dans les entreprises lorqu'il s'agissait de négocier la réduction du temps de travail. Le déplacement de la négociation collective au niveau des entreprises ne s'est malheureusement pas toujours accompagné d'un renforcement des instances de représentation du personnel au plus près du terrain.

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

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 françaises (19) (3.1.) puis, dans un second temps, la diminution et la transformation 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 entreprises (20). Elle organise les relations de travail à partir de discussions bipartites (patronat, syndicat de salariés) ou tripartites (avec des représentants de l'État) 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 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 entreprises (21) ; elle devient obligatoire en 1982, suite à l'adoption de la loi Auroux. L'obligation de négocier conduit les employeurs à engager chaque année des pourparlers sur deux thèmes : les salaires et le temps de travail. Des négociations annuelles doivent par ailleurs être entreprises quand aucun accord n'a été préalablement signé sur le droit d'expression des salariés. À 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).

#### 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 salarié, etc. (*cf.* Tableau 7).

---

(19) 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 Économique 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.

(20) 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[e] 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'État 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).

(21) 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 7**
**Étendue et thèmes de la négociation collective en France**

| | | 2011 | 2012 | 2013 |
|---|---|---|---|---|
| **National** | *Interprofessionnel* : | | | |
| | – Accords | 8 | 6 | 5 |
| | – Avenants | 35 | 20 | 32 |
| | *Branches :* | | | |
| | – Accords | 56 | 35 | 39 |
| | – Avenants | 737 | 781 | 627 |
| **Entreprise** | | | | |
| – Accords | | 39 198 | 41 359 | 31 514 |
| – Salariés couverts (en milliers) | | – | – | – |
| – Thèmes des accords (en % du total) : | | | | |
| | • Temps de travail | 24 % | 22 % | 21 % |
| | • Salaires et primes | 36 % | 35 % | 33 % |
| | • Emploi | 10 % | 10 % | 17 % |
| | • Droit syndical, IRP | 8 % | 7 % | 7 % |
| | • Participation, Épargne salar. | 17 % | 18 % | 19 % |
| | • Égalité professionnelle | 16 % | 17 % | 11 % |
| | • Autres | 17 % | 18 % | 13 % |

*Source : La négociation collective en 2011, 2012 et 2013 (DARES).*

Le contenu des négociations a évolué d'une manière significative ces vingt dernières années même si les questions salariales demeurent importantes. Des thèmes jusqu'alors inexploités ont été abordés, tels que l'égalité professionnelle, 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. 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, etc. Les statistiques du ministère de l'Emploi et de la Solidarité présentées dans le tableau 7 montrent clairement l'influence des lois sur l'égalité professionnelle et sur l'aménagement du temps de travail. 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'entreprise (22).

(22) 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).

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 préférerait 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, nécessite, depuis la loi du 20 août 2008, l'adhésion des syndicats de l'entreprise ayant obtenu au moins 30 % des suffrages aux dernières élections professionnelles (et l'absence d'opposition majoritaire). 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 8 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 neuf 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 (1996) 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… »*.

**TABLEAU 8**

**Propension à signer des accords aux différents niveaux de la négociation[a]**

| Taux de signature au niveau des branches | **2010** | **2011** | **2012** | **2013** |
|---|---|---|---|---|
| CGT | 31 % | 34 % | 30 % | 32 % |
| CFTC | 71 % | 74 % | 73 % | 76 % |
| CFDT | 80 % | 80 % | 76 % | 83 % |
| CFE-CGC | 69 % | 71 % | 73 % | 73 % |
| CGT-FO | 72 % | 75 % | 72 % | 74 % |
| Taux de signature dans les établissements ou entreprises où l'organisation est présente | | | | |
| CGT | 84 % | 85 % | 85 % | 85 % |
| CFTC | 88 % | 88 % | 90 % | 89 % |
| CFDT | 93 % | 93 % | 93 % | 94 % |
| CFE-CGC | 91 % | 91 % | 92 % | 92 % |
| CGT-FO | 88 % | 90 % | 90 % | 90 % |

*Source :* La négociation collective en 2013 (2014). [a] *En % du total des accords.*

*Lecture : en 2013, lorsqu'elle est présente dans les entreprises, la CGT a signé 85 % des accords collectifs ou avenants qui y sont conclus.*

En outre, Labbé (1996) souligne le déséquilibre plus flagrant lorsque le syndicat se résume à un salarié mandaté pour négocier. 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 conven-

tion. Selon Labbé (2001, page 108), *« tout conduit à supputer que les conventions ne sont pas vraiment appliquées en dehors des aspects salariaux »*.

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 de l'entreprise, il faut aujourd'hui obtenir une certaine légitimité à travers les urnes (10 % des suffrages pour être reconnu représentatif depuis la loi d'août 2008) et représenter au moins 30 % des suffrages pour pouvoir signer un accord qui s'appliquera à tous. Cela étant, au regard du vide syndical qui caractérise la situation de nombreuses PME françaises, il n'est parfois 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 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 (*cf.* Tableau 9). Ce phénomène est constaté dans la plupart des pays industrialisés, principalement en raison de la détérioration de la situation économique dans ces pays (Amadieu et Rojot, 1996). Cependant, la conflictualité, mesurée à travers les journées non travaillées pour fait de grève, occulte trop souvent les autres formes d'opposition et de lutte qui, elles, ont tendance à progresser.

**TABLEAU 9**
**Nombre de journées non travaillées pour fait de grève en France**
**(Valeur moyenne du nombre de journées non travaillées 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** |

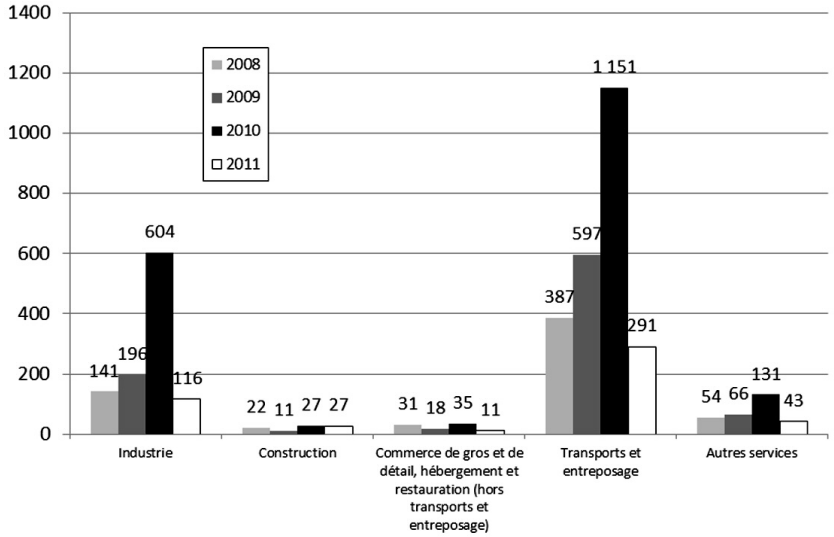
*Source : Adam G.,* Les relations sociales années zéro,
*Paris, Bayard Édition, 2000, page 70. Lecou R., 2003 et Carley M., 2005.*

Les syndicats français font un usage modéré de la grève

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 9. Les statistiques récentes publiées par la DARES (Desage et Rosankis,

2013) montrent que le nombre de « Journées Individuelles Non Travaillées » (JINT) (23), a fortement diminué en 2011, notamment dans le secteur industriel (*cf.* Figure 6). En fait, la diminution du recours à la grève est incontestable depuis les années quatre-vingt (*cf.* Tableau 10). 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 conflits de l'automne 1995 gonflent les statistiques du ministère de l'Emploi, présentées dans le tableau 10.

**FIGURE 6**
**Nombre de jours de grève pour 1 000 salariés selon le secteur d'activité**




*Lecture : dans l'industrie, le nombre de journées non travaillées pour fait de grève rapporté aux effectifs salariés de ce secteur équivaut à 116 jours pour 1 000 salariés en 2011.*
*Champ : entreprises de 10 salariés ou plus (secteur marchand non agricole).*

**TABLEAU 10**
**Évolution du nombre de journées de grève en France**

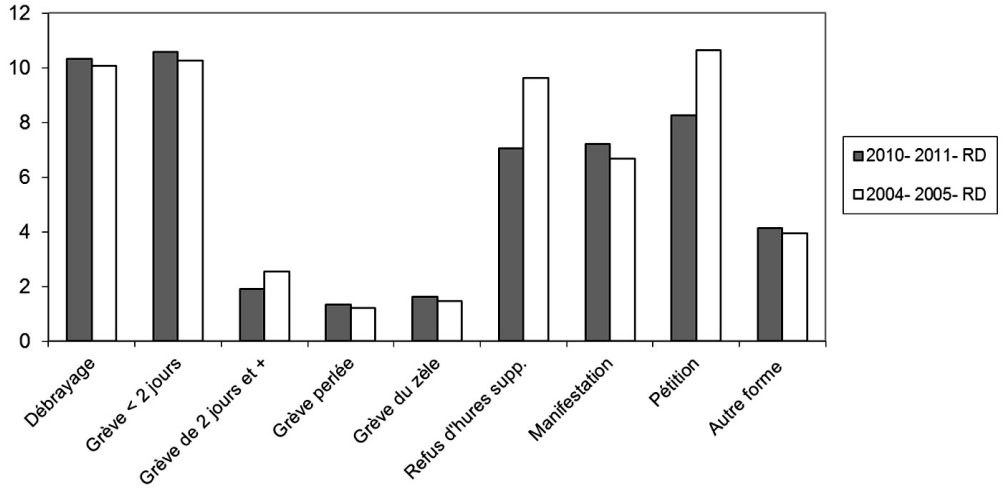
| | Entreprises[1] | Fonction publique[2] | Total |
|---|---|---|---|
| 1990 | 694 | 574 | 1 278 |
| 1994 | 521 | 227 | 748 |
| 1995 | 2 120 | 3 763 | 5 883* |
| 1996 | 363 | 686 | 1 049 |
| 1997 | 325 | 210 | 535 |
| 1998 | 309 | 597 | 906 |
| 1999 | 421 | 580 | 1 001 |
| 2000 | 581 | 1 459 | 2 040 |
| 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.*

(23) 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.

En situation de récession, la majorité des conflits des années 2010 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, 2010). 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 plus d'une manière aussi explicite qu'auparavant (*cf.* Figure 7). Amadieu 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 grève (24). En effet, la tenue des négociations annuelles au niveau des entreprises *« permet d'éviter les conflits dont l'objectif est l'ouverture des négociations »* (Amadieu et Rojot, 1996, page 147).

**FIGURE 7**
**Les différentes formes de conflits collectifs**




*Source : DARES, Enquête REPONSE 2011.*

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).

Des revendications essentiellement salariales

Les revendications salariales sont à l'origine de plus de la moitié des grèves dans les entreprises en 2011 (Desage et Rosankis, 2013). Deux autres causes enregistrent une recrudescence : l'emploi (14 % des conflits en 2011) et les conditions de travail (21 % des conflits). La fréquence des grèves dépend également de la taille et du secteur d'activité de l'entreprise. Ainsi, 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 2011 (*cf.* Figure 6). Elles relèvent aussi le plus souvent du secteur public où les salariés peuvent recourir à la grève et où les syndicats sont les plus représentés.

(24) 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 États-Unis, la décentralisation de la négociation accompagne une propension plus forte à la grève.

Cette dernière remarque laisse penser qu'il existerait un lien de causalité entre la présence syndicale et le niveau de conflictualité en entreprise. Ce lien n'est pas nouveau et a été démontré à plusieurs reprises. L'étude de Desage et Rosankis (2013) 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 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 (Furjot et Feuerbach, 1986). 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 %. À 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$^{e}$ 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 satisfaction au travail. 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 vue 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 constitué le syndicalisme ouvrier à la fin du XIX$^{e}$ 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.

Enfin, 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. La faiblesse de la syndicalisation dans les entreprises du secteur privé en France et l'existence d'un système de représentation du personnel reposant sur des instances élues dont les membres ne sont pas nécessairement syndiqués nécessitent des aménagements dont il faudra tenir compte dans cette recherche. En effet, l'adhésion syndicale dans un contexte dépourvu de représentation syndicale n'obéira certainement pas aux mêmes motivations que celle qui s'opère dans un contexte fortement syndiqué.

## 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 satisfaction au travail. 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 niveau de la négociation collective, 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 syndicalisation et la satisfaction au travail,

– tout en enrichissant les modèles d'analyse existants par la prise en compte des spécificités des relations sociales en France et notamment en tenant compte de la nature de la représentation du personnel sur le lieu de travail.

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 plusieurs 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 syndicalisation et la satisfaction du travail a fait l'objet de nombreux travaux empiriques dans les pays anglo-saxons, à notre connaissance aucune étude sur ce lien n'a été réalisée dans le contexte français. Compte tenu des spécificités du système français de relations professionnelles, il est possible que l'effet des syndicats sur la satisfaction des salariés soit différent des États-Unis, où la philosophie du syndicalisme est essentiellement fondée sur une logique utilitariste. En effet, nous avons vu que les salariés syndiqués aux États-Unis parvenaient à obtenir de meilleurs salaires, de meilleures conditions de travail sans pour autant être plus satisfaits que leurs collègues non syndiqués. Freeman (1978) explique cette attitude paradoxale à l'égard de leur travail par un effet « prise de parole ». Dans cette perspective, les salariés adoptent une attitude critique à l'égard de leurs conditions d'emploi et n'hésitent pas à exprimer avec force leur mécontentement. Pour Borjas (1979), cette attitude relève davantage d'une insatisfaction « affichée » plus que d'une réelle insatisfaction étant donné que les salariés syndiqués qui expriment leurs points de vue négatifs ne sont pas plus enclins que les autres à démissionner. Cette vision instrumentale du syndicalisme peut d'ailleurs rendre les individus beaucoup plus sensibles aux résultats obtenus par leur syndicat dans un contexte où seuls les membres du syndicat peuvent bénéficier des accords collectifs. Mais, qu'en-est-il en France dans un contexte où quasiment tous les salariés sont couverts par une convention collective ? L'adhésion syndicale a-t-elle un effet sur la satisfaction au travail en offrant aux salariés la possibilité d'exprimer un mécontentement ? Dans les études antérieures, les relations postulées sont plus souvent orientées vers la satisfaction, considérée comme variable dépendante. Nous prenons pour acquis que la syndicalisation influence la satisfaction au travail, mais n'est-il pas possible que la satisfaction au travail influence l'adhésion syndicale ? Ces deux questions se posent de la même façon dans le contexte français. Il est certes possible que la satisfaction puisse déterminer en partie la syndicalisation et soit considérée comme un contexte ; une telle dynamique est même bien documentée dans certains travaux de recherche portant sur les déterminants de la syndicalisation (Peetz, 1998). Il est vrai que les chercheurs ont toujours été intrigués par la manière dont la syndicalisation était influencée par la satisfaction au travail. Sur le plan théorique, il est très facile d'imaginer que l'adhésion syndicale puisse résulter des conditions de travail des salariés et, par conséquent, soit liée à la satisfaction des individus. En effet, l'adhésion syndicale est plus forte là où les conditions de travail sont difficiles et les salaires les plus bas (Andolfatto et Labbé, 2010). En l'absence de preuves empiriques dans le contexte français, et compte tenu des arguments théoriques et des résultats des études anglo-américaines, l'hypothèse suivante est donc avancée :

*H.1. La syndicalisation est associée négativement à la satisfaction au travail*

Dans cette recherche, on essaiera aussi d'identifier le sens de la causalité : est-ce bien la syndicalisation qui affecte la satisfaction au travail à travers un effet « prise de parole » ou plutôt l'insatisfaction qui conduit à l'adhésion syndicale ? Dans les deux cas, il s'agit bien d'une corrélation négative entre les deux phénomènes, comme le suggèrent la majorité des études empiriques anglo-saxones. Cette hypothèse d'endogénéité de la variable syndicale est au cœur de la problématique étudiée.

Cette étude a aussi pour objectif d'enrichir les modèles d'analyse existants par la prise en compte (1) de l'influence de l'activité syndicale sur le lieu de travail et (2) de la nature de la représentation du personnel présente sur le lieu de travail.

L'influence de l'activité syndicale sur le lieu de travail

Plus précisément, il s'agit tout d'abord de répondre à la question suivante : quels sont les effets attendus de la syndicalisation sur la satisfaction au travail dans un contexte institutionnel où certains salariés – qu'ils soient syndiqués ou pas – sont couverts par un accord d'entreprise alors que d'autres ne le sont pas ? En effet, si la large majorité des salariés sont couverts par des conventions collectives, seule une partie d'entre eux est couverte par des accords d'entreprise. Par exemple, sur la période 1994 à 2005, 76,3 % des salariés des entreprises de plus de 500 salariés sont couverts en moyenne chaque année par un accord d'entreprise. En revanche, ils ne sont plus que 5 % dans les entreprises entre 20 et 50 salariés (Avouyi-Dovi *et al.*, 2009). Dès lors, il devient intéressant d'étudier l'attitude des salariés syndiqués comparée à celle de leurs homologues non syndiqués selon qu'ils

évoluent dans une entreprise qui connaît une implantation syndicale ou pas. L'idée que l'influence de la syndicalisation sur la satisfaction au travail puisse être différente, selon le niveau de la négociation collective est évoquée par plusieurs recherches académiques (Garcia-Serrano, 2009 ; Powdthavee, 2011). Il ressort de ces études que la signature d'accords d'entreprise conduit le plus souvent à l'amélioration des conditions de travail dans la mesure où les accords signés au niveau local (au plus près des préoccupations des salariés) sont toujours plus favorables que les accords signés au niveau supérieur, conformément à la hiérarchie des normes dans le droit français. Par conséquent, on peut supposer que les salariés connaissant la présence d'au moins un délégué syndical sur leur lieu de travail vont avoir une propension plus forte que les autres à se déclarer satisfaits.

Toutefois, la présence de syndicats sur le lieu de travail est souvent associée à un climat social tendu en France. Il a été montré par exemple que les grèves et les arrêts de travail étaient fortement corrélés à la présence de syndicat sur le lieu de travail (*cf.* Brochard, 2003). Dès lors, il est aussi possible d'envisager que le fait d'être membre d'un syndicat puisse affecter négativement la satisfaction au travail quand bien même il existe un mécanisme d'extension des accords. De surcroît, la présence syndicale sur le lieu de travail peut aussi nuire au climat social comme l'ont montré plusieurs études dans le contexte français (*cf.* Laroche et Schmidt, 2004).

Compte tenu de ces éléments contradictoires, la prise en compte de l'implantation syndicale (*i.e.* la présence d'au moins un délégué syndical pouvant signer un accord collectif d'entreprise) et du caractère conflictuel des relations sociales en France nous amène à penser que les salariés se déclarant les plus satisfaits de leur travail devraient être les salariés non syndiqués travaillant dans un établissement ne connaissant pas d'implantation syndicale. En outre, on peut aussi penser que les salariés syndiqués les plus satisfaits (ou les moins insatisfaits) devraient être ceux évoluant dans un établissement garantissant la négociation collective, c'est-à-dire connaissant une implantation syndicale. Cependant, l'effet *prise de parole* pourrait être plus important là où les syndicalistes ont des relais pour porter leur voix, c'est-à-dire dans les établissements où les syndicats sont bien implantés. Au final, la nature des relations sociales dans notre pays conduit à poser l'hypothèse suivante, en l'absence de résultats empiriques en France :

> *H.2. L'influence négative de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est moins marquée pour les entreprises connaissant une implantation syndicale, c'est-à-dire garantissant des négociations et des accords d'entreprise.*

L'influence de la nature des représentants du personnel sur le lieu de travail

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. À ce titre, divers indicateurs liés à la présence et à l'activité syndicale sont mis à contribution dans cette recherche. Ces multiples indicateurs devraient permettre d'enrichir considérablement l'analyse de l'effet syndical en France.

Ainsi l'analyse du cadre des relations sociales en France fait état de liens différenciés selon la nature et l'identité des syndicats présents sur le lieu de travail, d'une part et de l'activisme syndical, d'autre part. Il serait, par conséquent, intéressant de tester ces relations dans le contexte français. Les données à notre disposition permettent d'évaluer l'effet de l'identité des délégués syndicaux présents dans l'établissement sur la satisfaction des individus. De même, nous disposons d'informations sur les fonctions électives des syndicalistes afin d'envisager une analyse approfondie de l'impact de l'activisme syndical – *le fait d'être élu ou délégué syndical et non pas seulement un simple salarié « encarté » à une organisation syndicale* – sur la satisfaction des individus. Sur la base de la revue de la littérature, on peut, par exemple, supposer que la présence de la CGT, par son orientation plus contestataire, peut affecter la satisfaction au travail des individus. On sait que la probabilité d'occurrence des conflits augmente avec la présence de la CGT (Brochard, 2003 ; Laroche, 2010). Dès lors, l'influence négative de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail sera peut être plus marquée pour les entreprises connaissant une forte implantation de la CGT. *A contrario,* la CFDT reconnue comme plus réformiste, affectera

différemment la relation entre syndicalisation et satisfaction. En définitive, il est possible d'envisager et d'avancer une hypothèse générale qui peut être formulée comme suit :

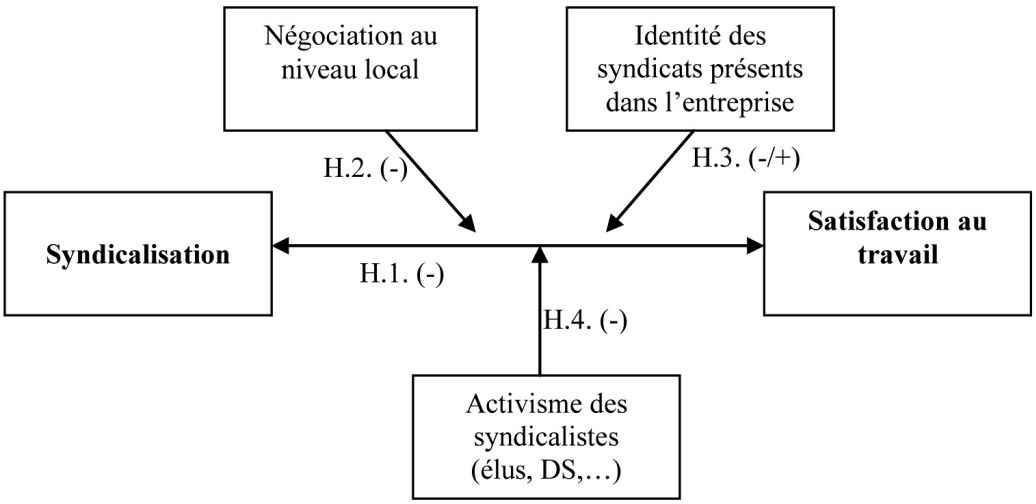
> *H.3. : L'identité des syndicats présents sur le lieu de travail agit (modère positivement ou négativement) sur la relation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail.*

De la même façon, l'activisme syndical – définit ici comme le fait d'être un salarié syndiqué qui occupe une fonction de représentation (DP, DS, membre du CE) – peut certainement affecter la relation syndicalisation/satisfaction. En effet, en tant que représentant du syndicat auprès de la direction, le syndicaliste occupant une fonction élective a vocation à défendre les intérêts de ses membres et à exprimer haut et fort le mécontentement des salariés. Par conséquent, on peut retenir l'idée selon laquelle les syndicalistes occupant une fonction de représentation des salariés ont certainement une propension plus forte que les autres salariés syndiqués (et *a fortiori* non syndiqués) à se déclarer insatisfaits. Il en découle l'hypothèse suivante :

> *H.4. L'influence négative de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est plus marquée pour les salariés syndiqués occupant une fonction de représentation (DP, membre CE, DS).*

Au final, le regroupement de ces hypothèses permet la construction d'un modèle de recherche qu'il convient de tester empiriquement.

**FIGURE 8**
**Le modèle général et les hypothèses principales de la recherche**




## 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)* 2011. Cette section présente de manière détaillée les choix méthodologiques adoptés.

### *2.1. Échantillonnage et données utilisées*

Les données utilisées pour réaliser les analyses statistiques sont issues, d'une part, du questionnaire « représentant de la direction » de l'enquête REPONSE menées en 2011 par la DARES et, d'autre part, du questionnaire « salariés » de cette même enquête. 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 quali-

tative 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 du questionnaire « salariés » qui fournit des informations détaillées sur les caractéristiques individuelles des salariés (sexe, âge, ancienneté, etc.) ainsi que plusieurs items relatifs à leur satisfaction au travail.

Échantillons disponibles

Les deux volets de l'enquête REPONSE ont été appariés, grâce au numéro SIRET des établissements. Cet appariement permet d'obtenir un échantillon constitué de 11 378 salariés travaillant dans des établissements de plus de 10 personnes. Cet échantillon en coupe va donc permettre d'examiner les associations instantanées entre les variables d'intérêt.

### *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 satisfaction au travail mesurée à l'aide des données issues du volet « salariés » de l'enquête REPONSE 2011. La syndicalisation – le fait d'être membre d'un syndicat – est également issue directement du volet « salariés » de l'enquête. En revanche, toutes les variables relatives aux caractéristiques de l'établissement ou de l'entreprise – dont la présence syndicale et l'identité des syndicats présents dans l'établissement – sont issues du volet « représentants de la direction » de l'enquête. On cherche à savoir si ces variables dépendantes peuvent être expliquées par des variables caractérisant la syndicalisation 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 retenues se fonde, d'une part, sur les nombreux travaux empiriques existants ayant testé le lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail et, d'autre part, sur la disponibilité des données dans l'enquête REPONSE qui propose un certain nombre d'indicateurs.

Le choix des variables de satisfaction au travail

La satisfaction au travail est tout d'abord mesurée par une variable de satisfaction générale au travail *(SATISW)* : chaque salarié interrogé doit évaluer son niveau de satisfaction en se positionnant sur une échelle de Likert en quatre points (« très satisfait », « plutôt satisfait », « pas vraiment satisfait », « pas du tout satisfait »). Par ailleurs, dans le cadre de cette recherche, la satisfaction des salariés a aussi été évaluée à partir d'autres indicateurs subjectifs tirés du volet « salariés » de l'enquête REPONSE. Le questionnaire comporte en effet plusieurs items visant à mesurer respectivement la satisfaction des salariés à l'égard des conditions de travail, de leur rémunération, de leur possibilité de suivre une formation et de l'ambiance sur le lieu de travail (25). Chaque salarié interrogé doit évaluer son niveau de satisfaction vis-à-vis de ces différentes facettes de la satisfaction au travail. Ces indicateurs sont intéressants car ils permettent de mesurer la satisfaction des salariés sur différentes dimensions de la satisfaction. De surcroît, ces différentes mesures permettent de construire un autre indicateur de satisfaction générale. En effet, un score (ou index) de satisfaction a été calculé en tenant compte des réponses des salariés sur ces quatre items (*cf.* Bryson *et al.* 2010). Le tableau 11 et la figure 9 présentent une comparaison des niveaux de satisfaction générale au travail déclarés par les salariés syndiqués et les non syndiqués.

(25) La question posée dans le volet « salariés » de l'enquête REPONSE est la suivante : *« Et plus particulièrement, êtes vous satisfait, plutôt satisfait, pas vraiment satisfait, pas du tout satisfait de… vos conditions de travail, votre rémunération, vos possibilités de suivre une formation, l'ambiance sur votre lieu de travail ».*

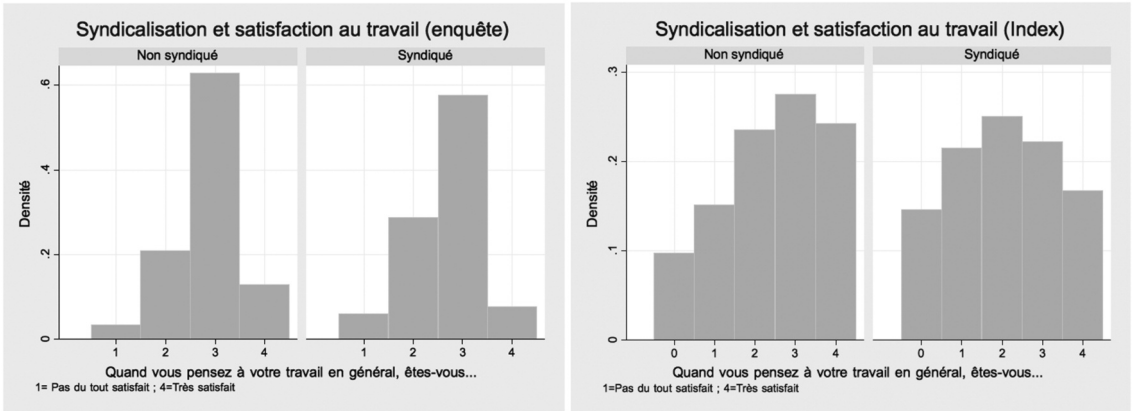
**TABLEAU 11**
**Syndicalisation et satisfaction au travail**

| *Satisfaction générale au travail (score)* | | | *Satisfaction générale au travail (enquête)* | | |
|---|---|---|---|---|---|
| *Nombre de facettes pour lequel l'invidu a répondu être « très satisfait » ou « satisfait »* | *Syndiqué* | *Non syndiqué* | *Niveau de satisfaction déclaré* | *Syndiqué* | *Non syndiqué* |
| 4 | 16.7 | 24.2 | Très satisfait | 7.7 | 12.9 |
| 3 | 22.2 | 27.5 | Satisfait | 57.6 | 62.9 |
| 2 | 25.0 | 23.5 | Insatisfait | 28.7 | 20.8 |
| 1 | 21.5 | 15.1 | Très insatisfait | 6.0 | 3.3 |
| 0 | 14.6 | 9.7 | | | |
| *P* | 0.0000 | | *P* | 0.0000 | |

*Notes : Nombre d'observations = 11,079. P indique la valeur de la probabilité associée à un test du khi-deux d'indépendance.*

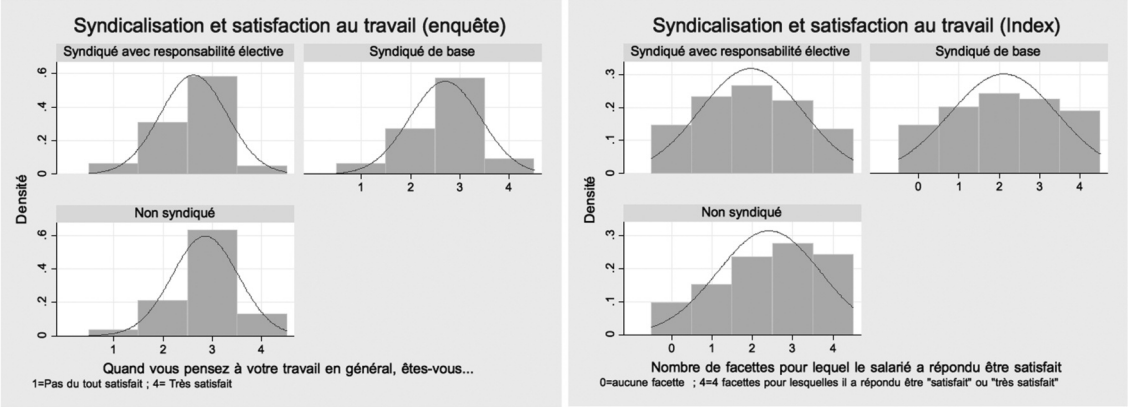
Ces premières statistiques font apparaître des différences de satisfaction à l'égard du travail entre les syndicalistes et les autres salariés. Ainsi, 12,9 % des salariés non syndiqués se déclarent satisfaits au travail contre seulement 7,7 % pour les salariés syndiqués. Cette différence est encore plus marquée sur le second indicateur de satisfaction au travail lorsque l'on compare le nombre de facettes pour lequel l'individu a répondu être « très satisfait » ou « satisfait ». Seuls 16,7 % des salariés syndiqués ont répondu être satisfaits sur les 4 dimensions de la satisfaction au travail contre 24,2 % pour les autres salariés. La figure 9 illustre également cette différence d'attitude entre les salariés syndiqués et les autres. Il semble bien que les salariés syndiqués en France soient, en moyenne, moins satisfaits au travail que les salariés non syndiqués.

**FIGURE 9**
**Syndicalisation et satisfaction au travail**



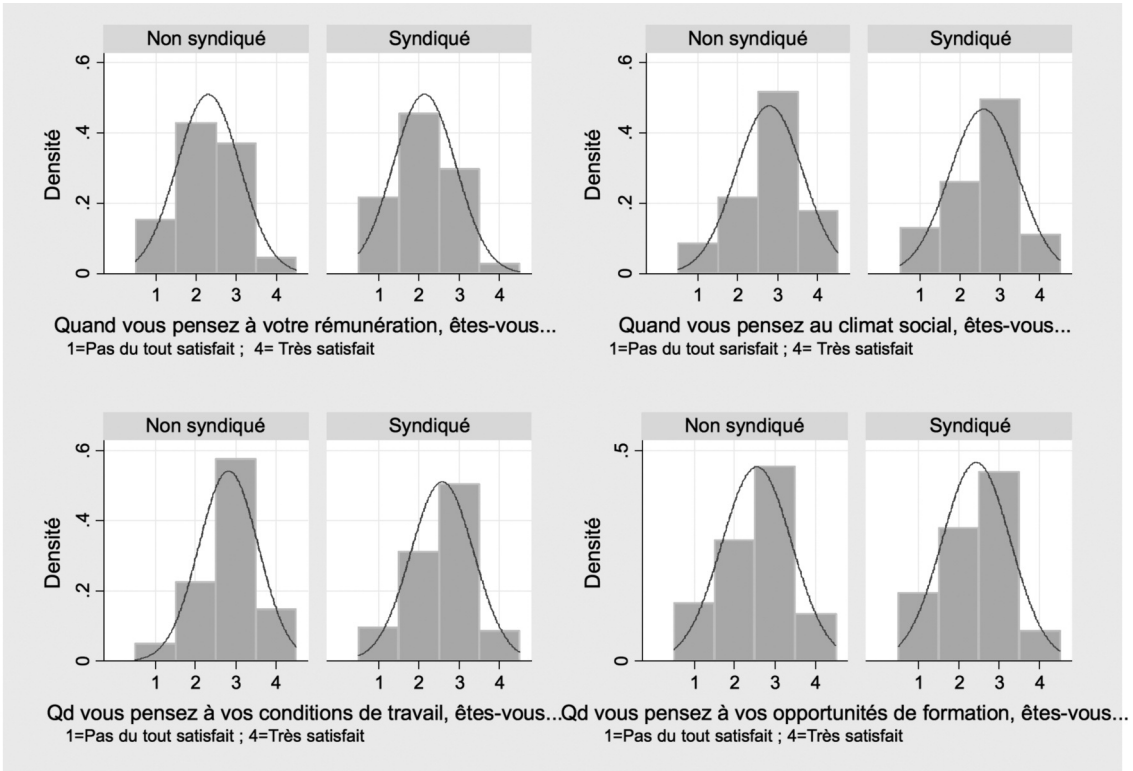

La figure 10 représente la distribution des réponses des salariés selon le profil de syndicaliste. On distingue ici trois types de salariés : les syndicalistes qui disposent d'un mandat de représentation (DS, DP, membre du CE), ceux qui sont de « simples » membres d'un syndicat et les salariés qui ne sont pas syndiqués. Il semble que les syndicalistes disposant d'un mandat de représentation soient aussi ceux qui prétendent être les moins satisfaits de leur travail. Les salariés non syndiqués demeurant ceux qui déclarent, le plus souvent, être satisfaits au travail.

**FIGURE 10**
**Mandat de représentation, syndicaliste de base et satisfaction au travail**




La figure 11 présente la distribution des réponses des salariés sur les différentes dimensions de la satisfaction au travail mesurées dans l'enquête REPONSE 2011 (volet « salariés »). On s'aperçoit ici que les salariés syndiqués affirment, plus souvent que les autres, être insatisfaits de leur rémunération, du climat social, des conditions de travail et dans une moindre mesure des opportunités de formation.

**FIGURE 11**
**Syndicalisation et satisfaction à l'égard de la rémunération, du climat social, des conditions de travail et des opportunités de formation**




Le choix des variables de syndicalisation

Le volet « salariés » de l'enquête REPONSE propose la question suivante : *« Êtes-vous adhérent à un syndicat ? » (SYND_10)* à laquelle il est possible de répondre 1. *« Oui »,* 2. *« Non, je ne l'ai jamais été »* et 3. *« Non, mais je l'ai été par le passé »*. À partir de cette question, une indicatrice a été créée, valant 1 si le salarié est adhérent à un syndicat et 0

autrement. Cette variable est la variable principal d'intérêt dans nos modèles de recherche. Par ailleurs, le volet « salariés » de l'enquête pose la question suivante : *« Vous-même, êtes vous délégué syndical (ou RSS) ou élu du personnel ? » (INDIRP)* à laquelle il s'agit de répondre 1. *« Oui »,* 2. *« Non »* et 3. *« Sans objet (pas de représentant du personnel dans l'établissement) »*. À partir de cette deuxième question, une autre indicatrice a été créée valant 1 si le syndicaliste occupe une fonction de DS ou est élu dans une IRP et 0 autrement.

Le choix des variables de présence/activité syndicale

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. À 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). À partir de ces indicatrices est ensuite créée une variable indiquant le nombre de syndicats différents dans l'établissement. À 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 12 présente la liste complète des variables syndicales retenues dans cette étude.

**TABLEAU 12**
**Variables syndicales utilisées**

| |
|---|
| **Variables de base :**<br>– 4 indicatrices de la présence de DS, CE, DP et CHSCT dans l'établissement. |
| **Taux de syndicalisation :**<br>– Proportion de salariés (%) syndiqués dans l'établissement. |
| **Identité syndicale :**<br>– 5 indicatrices de présence des différents syndicats dans l'établissement : CGT, CFDT, CGC, CFTC, CGT-FO. |
| **Activité syndicale détaillée :**<br>– Nombre de syndicats différents dans l'établissement.<br>– Indicatrice de plus de deux sections syndicales dans l'établissement.<br>– Nombre total de DS et nombre de DS de chaque syndicat dans l'établissement. |
| **Composition syndicale :**<br>– Proportion de DS de chaque syndicat dans l'établissement.<br>– Indicatrices de présence conjointe de sous groupes particuliers de syndicats dans l'établissement. |
| **Intensité syndicale :**<br>– Nombre de DS d'un syndicat divisé par le nombre total de DS.<br>– 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 à la fois de variables organisationnelles et individuelles qui pourraient intervenir dans la relation étudiée. Parmi les variables organisationnelles, on retrouve tout d'abord le secteur d'activité (Bryson *et al.* 2010). 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 satisfaction au travail. Une série d'indicatrices sectorielles disponibles dans l'enquête REPONSE a été incorporée dans nos modèles économétriques. 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. On utilise également des indicatrices sur l'âge des établissements. On distingue notamment 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. Une indicatrice valant 1 uniquement pour les mono-établissements ainsi qu'une autre indicatrice valant 1 pour les entreprises qui sont cotées en bourse sont également introduites dans les modèles. On introduit aussi un certain nombre de variables permettant de décrire plus spécifiquement les caractéristiques individuelles des répondants. On inclut ainsi une variable de contrôle indiquant si l'individu est un homme ou une femme. Par ailleurs, on construit des indicatrices permettant de contrôler l'âge et l'ancienneté des répondants, sa catégorie professionnelle mais aussi son niveau de rémunération. Il est également possible que la satisfaction au travail soit influencée par les conditions de travail proposées par l'entreprise. Des variables sur les conditions de travail dans l'établissement ont été ajoutées. Ces variables indiquent le nombre d'heures travaillées, le type de contrat de travail, la part de salariés peu qualifiés, etc. L'ensemble de ces variables permet de traiter les principaux déterminants de la satisfaction au travail (Bryson *et al.* 2010). Les variables de contrôle que nous avons utilisées sont présentées en annexes dans le tableau A1.

### *2.3. Le Protocole statistique*

Les modèles *logit/probit*

L'objectif de l'étude est d'étudier l'impact de la syndicalisation sur la satisfaction au travail des salariés. Il s'agit de considérer la variable de satisfaction comme la variable dépendante dans chacun des modèles de régression proposés. La variable d'intérêt correspond à l'indicatrice de syndicalisation. Par ailleurs, on introduit plusieurs variables de contrôle qui permettent d'isoler l'effet propre des variables d'intérêt. Le recours à des modèles de type *probit* ou *logit* s'impose dès que la variable à expliquer est une variable binaire (0, 1) ou polychotomique. Dans ce cas, la régression linéaire classique est inadaptée, car les hypothèses sur les termes d'erreur ne sont plus respectées (26). 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 :

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

(26) 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).

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. 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 se considérer « très satisfait » ou « satisfait » de son travail. À ceci près que nous avons finalement retenu ici un modèle *probit* dont la seule différence avec le modèle *logit* est la fonction de répartition gaussienne centrée réduite qui remplace la fonction logistique. En fait, il n'y a pratiquement pas de différences entre ces deux approches.

Les modèles *probits* multivariés avec variables instrumentales

Les différentes spécifications que nous envisageons posent cependant le problème de l'endogénéité de la syndicalisation. En effet, il n'est pas possible de savoir si les effets apparents de la syndicalisation sont bien des effets causaux ou s'ils sont dus à des causes inobservées. L'adhésion syndicale elle-même n'est pas neutre et peut résulter en partie du mécontentement des individus, comme nous l'avons vu précédemment. Dès lors, le coefficient de régression ne refléterait pas l'effet de la seule syndicalisation sur la satisfaction mais se confondrait avec le mécontentement de l'individu. Ce problème d'endogénéité peut être résolu en adoptant une approche par les variables instrumentales et une estimation en deux étapes. Dans un premier temps, on estime un premier modèle :

$$P(Y_i = 1 \mid Y_i = 0) = f(\alpha 1 + X_1\beta_1 + U_i\delta + CB_i\omega + u_1) \qquad (1)$$

où $P(Y_i = 1 \mid Y_i = 0)$ représente la probabilité pour l'individu *i* d'être « satisfait » ou « très satisfait » de son travail. $U_i$ correspond au fait que cet individu *i* soit membre d'un syndicat ou pas et $X_1$ est un vecteur de variables indicatrices de modalités représentant certaines caractéristiques individuelles et organisationnelles ; $u_1$ est l'erreur aléatoire.

Un modèle *probit* qui introduit une fonction croissante mais non linéaire qui prend ses valeurs entre 0 et 1 permet d'estimer l'équation de régression (1). Les coefficients de régression ne pouvant être interprétés directement, nous utiliserons les effets marginaux. Ces coefficients nous indiquent la modification en points de pourcentage pour un changement d'une unité de la variables explicative, c'est-à-dire ici lorsque la variable passe de 0 à 1 pour les variables indicatrices.

L'équation (1) suppose une parfaite exogénéité entre la variable syndicalisation et la variable satisfaction au travail. Or, comme nous l'avons vu, il est fort probable que les salariés syndiqués soient aussi ceux qui sont intrinsèquement les moins satisfaits. Afin de résoudre ce problème d'endogénéité de la syndicalisation, un second modèle *probit* est proposée afin d'estimer la probabilité d'être syndiqué :

$$P(U_i = 1) = f(\alpha_2 + X_2\beta_2 + CB_i\omega + u_2) \qquad (2)$$

où $X_2$ représente l'ensemble des variables qui expliquent la syndicalisation, y compris les instruments. On estime par ailleurs la corrélation entre les termes d'erreur des équations (1) et (2), notée $\rho = \text{cov}\ (u_1,u_2)$. En effet, en estimant simultanément les équations (1) et (2), nous avons la possibilité d'identifier séparément la correlation entre les facteurs inobservés (le coefficient $\rho$), et par conséquent d'estimer le coefficient $\delta$ dans l'équation (1) en neutralisant le biais d'endogénéité.

Les équations (1) et (2) ont été estimées à l'aide d'un modèle *probit* multivarié dont le programme *mvprobit* a été conçu par Cappellari and Jenkins (2003) pour le logiciel *Stata*©. Ce type de modèle économétrique nécessite le recours à des « instruments » valides. Une variable dite « instrumentale » doit remplir deux conditions : (1) elle doit avoir un effet sur la variable explicative dont on souhaite mesurer l'effet, ici la syndicalisation ; et (2) elle ne doit pas avoir d'effet direct sur la variable à expliquée, ici la satisfaction au travail. Dans cette étude, deux variables instrumentales ont été introduites dans les modèles (1) et (2). À l'instar de Bryson *et al.* (2010), l'âge de l'établissement a été

utilisé comme premier instrument. En effet, on peut considérer que plus l'établissement est ancien, et plus il a de chance de connaître une implantation syndicale, une relation qui a été mise en exergue dans plusieurs recherches dans le contexte français (Laroche, 2004). Par ailleurs, on estime que l'âge de l'établissement n'a pas d'effet résiduel sur la satisfaction au travail, une fois que l'on prend en compte la syndicalisation. Le fait d'appartenir à une entreprise multi-établissement est la seconde variable instrumentale qui a été retenue. Bryson *et al.* (2010) considèrent que le fait d'être une entreprise mono-établissement n'a aucune influence sur la satisfaction au travail alors qu'il en a sur la syndicalisation. À notre connaissance, l'économétrie ne permet pas de proposer des tests de validité des instruments utilisés dans les modèles *probit* multivariés. À l'instar de Cappellari et Jenkins (2003), une série de tests des instruments (tests de Wald notamment) a toutefois été menée en incorporant les instruments dans les équations de syndicalisation et de satisfaction au travail de façon indépendante. Ces tests confirment la robustesse des deux instruments introduits dans nos modèles (*cf.* annexes Tableau A3) (27).

(27) D'autres instruments ont été introduits dans nos modèles. L'introduction de ces instruments ne modifie pas les résultats obtenus.

PARTIE 3

# LES EFFETS DE LA SYNDICALISATION SUR LA SATISFACTION AU TRAVAIL EN FRANCE : LES RÉSULTATS 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 l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail. À partir d'une revue de la littérature empirique, nous avons ensuite présenté les résultats des recherches menées essentiellement aux États-Unis. Dans la seconde partie, nous avons proposé un cadre de recherche pour analyser la relation entre la syndicalisation et la satisfaction dans le contexte français. L'objet de cette troisième partie est de donner, dans un premier temps, un aperçu général du niveau de satisfaction au travail des salariés français et de dégager les similitudes ou les différences entre, d'une part, les salariés syndiqués et ceux non syndiqués et d'autre part, les entreprises connaissant une implantation syndicale et celles n'en connaissant pas. Dans un second temps, les résultats issus des analyses de régression *probit* simples seront présentés. Enfin, les résultats obtenus à partir de modèles *probit* à variables instrumentales, tenant compte de l'endogénéité de la variable syndicale, seront exposés et discutés dans une troisième section.

## SECTION 1. DESCRIPTION ET EXPLORATION DES DONNÉES RECUEILLIES

Cette partie vise à dresser le profil de satisfaction au travail des salariés qu'ils évoluent ou pas dans un établissement connaissant une représentation syndicale. 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 les « écarts » entre les variables syndicales et les variables de satisfaction au travail.

L'analyse descriptive qui suit résulte d'une comparaison entre les salariés syndiqués et non syndiqués, afin de mettre en relief les facteurs susceptibles de les différencier en termes de satisfaction au travail.

### 1. Une satisfaction au travail qui présente de fortes disparités

La satisfaction générale au travail est évaluée ici à partir des deux indicateurs à notre disposition (*cf. supra*), à savoir celui tiré directement de l'enquête REPONSE (Enquête) et celui que nous avons construit à partir des quatre dimensions disponibles dans l'enquête (Score). Toutes les statistiques descriptives qui suivent utilisent les pondérations proposées par la DARES.

#### *1.1. Un niveau de satisfaction au travail variable d'un secteur d'activité à l'autre*

La satisfaction au travail est très variable selon l'activité de l'entreprise, comme le montre le tableau 13. Les secteurs d'activité où la satisfaction au travail est la plus faible sont les secteurs du commerce (2,76 et 2,24), et des services (hébergement et information, communication). En revanche, la satisfaction au travail est plus élevée dans les secteurs de l'administration (2,90 et 2,36) et des activités financières (2,80 et 2,64). Ces résultats soulignent la forte hétérogénéité de la satisfaction perçue. Les secteurs où la satisfaction au travail est la plus faible – le commerce et les services – sont également ceux qui connaissent la plus forte proportion de petits établissements où l'implantation syndicale est faible.

**TABLEAU 13**
**Secteur d'activité et satisfaction au travail**

| NAF 16 | Moyenne des scores de satisfaction au travail (Enquête) | Moyenne des scores de satisfaction au travail (Score) |
|---|---|---|
| Agroalimentaire | 2,78 | 2,20 |
| Cokefaction | 2,55 | 2,67 |
| Fabrication électrique | 2,85 | 2,44 |
| Matériel de transport | 2,82 | 2,42 |
| Fabrication autres | 2,79 | 2,23 |
| Ind. d'extraction | 2,94 | 2,49 |
| Construction | 2,98 | 2,52 |
| Commerce | 2,76 | 2,24 |
| Transport | 2,84 | 2,36 |
| Hébergement | 2,79 | 2,32 |
| Information et com. | 2,77 | 2,51 |
| Act. financières | 2,80 | 2,64 |
| Act. immobilières | 2,78 | 2,57 |
| Activités scientifiques | 2,84 | 2,49 |
| Administrations | 2,90 | 2,36 |
| Autres activités | 2,80 | 2,33 |
| Total | 2,83 | 2,37 |

*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

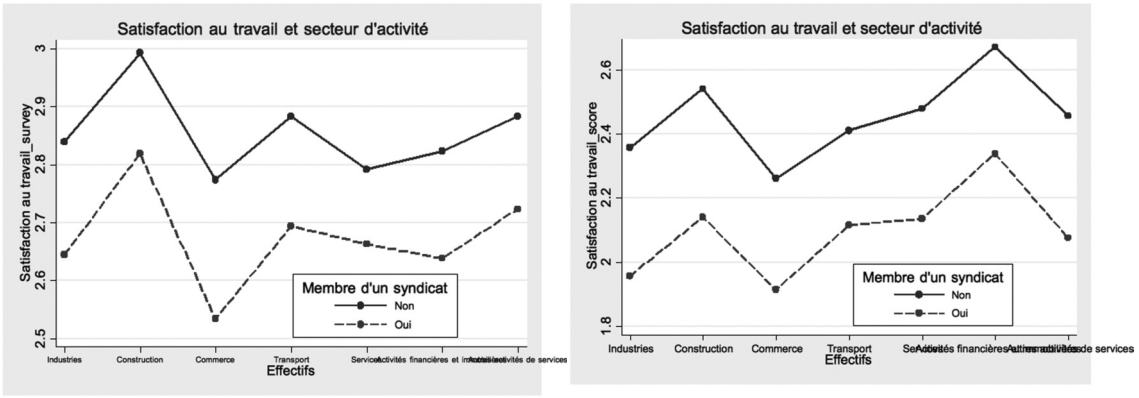
La figure 12 présente le niveau de satisfaction au travail déclaré par les salariés selon leur secteur d'activité d'appartenance. Plusieurs constats peuvent être tirés de ces graphiques. Tout d'abord, il apparaît que le niveau de satisfaction général au travail des salariés syndiqués est plus faible que celui des salariés non syndiqués. Ensuite, on observe bien un niveau de satisfaction au travail très variable d'un secteur d'activité à l'autre. Le secteur du commerce étant celui où les salariés se déclarent les moins satisfaits.

La construction et la banque et assurances étant les secteurs d'activité où les salariés se déclarent le plus souvent satisfaits. Une analyse plus fine montre que ces perceptions dépendent aussi beaucoup du contexte des relations sociales (*cf.* figure 13). En effet, l'insatisfaction des salariés syndiqués est particulièrement élevée lorsque ces derniers travaillent dans un établissement qui ne connaît pas de représentation syndicale (en pointillés). Si les salariés syndiqués évoluant dans un environnement de travail connaissant une implantation syndicale déclarent, plus souvent que les non-syndiqués, être insatisfaits (en tirets), l'écart avec ces derniers est finalement peu significatif.

### *1.2. Une satisfaction au travail plus faible dans la plupart des petites entreprises*

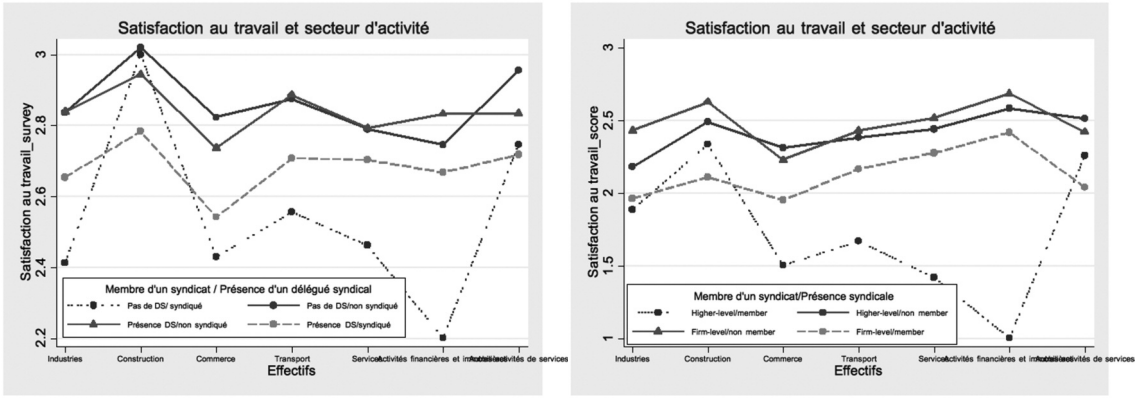
La figure 14 présente la satisfaction au travail des salariés syndiqués et non syndiqués par tranches d'effectifs. On observe que la satisfaction au travail est inégalement répartie selon la taille des établissements. Il semble que les salariés des entreprises de petites tailles (moins de 50 salariés) soient en moyenne beaucoup moins satisfaits de leur travail que les autres, en particulier lorsque ceux-ci sont membres d'un syndicat. Ce résultat n'est pas conforme à celui d'Idson (1990), dans le contexte américan, qui révèle que les salariés les plus satisfaits sont ceux qui travaillent dans de petits établissements. 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 où les syndicalistes sont très mécontents de leurs conditions d'emploi et, d'autre part, de grandes unités peu nombreuses qui bénéficient d'une forte implantation syndicale et où les syndicalistes – bien qu'un peu moins satisfaits que les non syndiqués – se déclarent beaucoup moins mécontents que leurs homologues qui travaillent dans des PME.

**FIGURE 12**
**Syndicalisation et satisfaction au travail, selon le secteur d'activité**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

**FIGURE 13**
**Syndicalisation, présence syndicale et satisfaction au travail, selon le secteur d'activité**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

**FIGURE 14**
**Syndicalisation, présence syndicale et satisfaction au travail, selon la taille de l'entreprise**

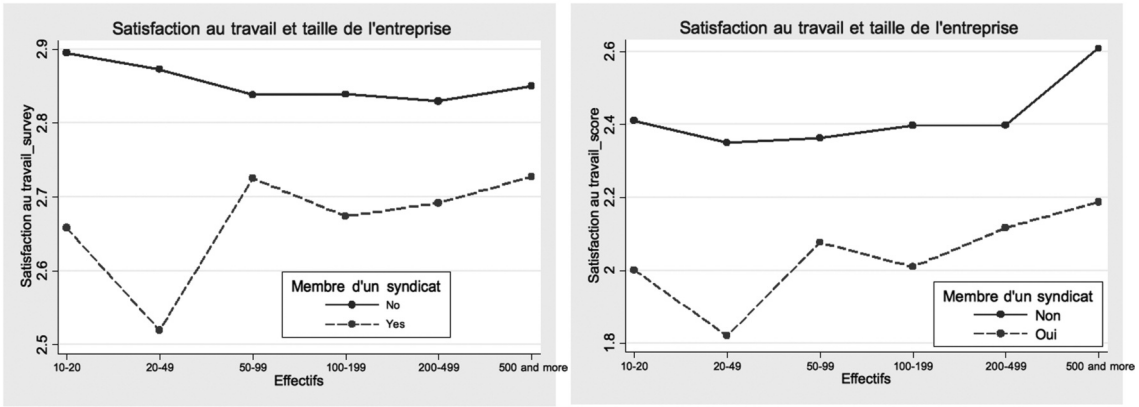
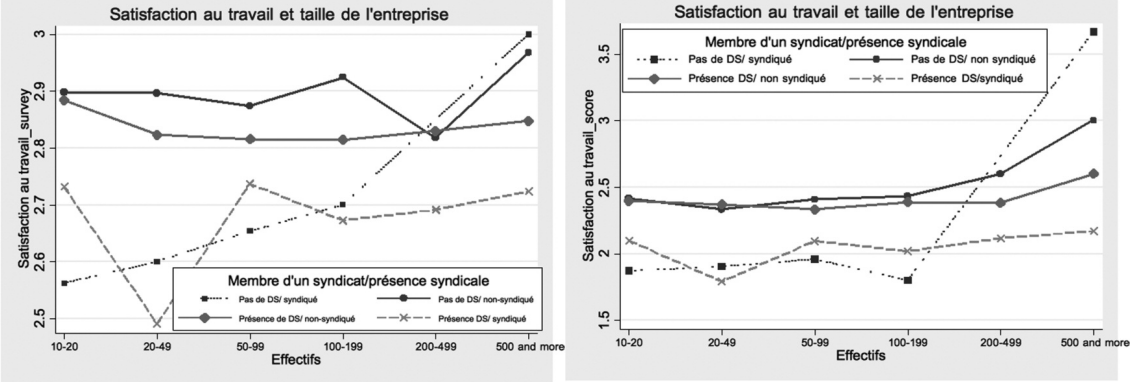


**FIGURE 14 (suite)**

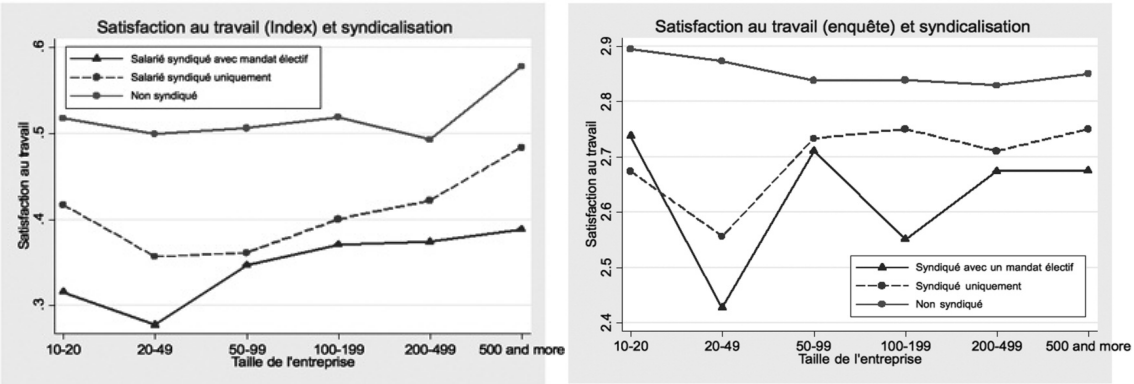



*Source : Enquête REPONSE 2004,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

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 »*. Au regard des résultats de l'enquête, il semblerait que les relations interpersonnelles et le contact direct entre les salariés et leur employeur ne satisfassent pas les syndicalistes au sein des PME.

Pour aller plus loin, on peut examiner l'influence de l'activisme syndical sur la satisfaction au travail, selon la taille des entreprises (*cf.* Figure 15). Les statistiques présentées ici montrent que les syndicalistes qui disposent d'un mandat électif ou qui occupent une fonction de délégué syndical sont en moyenne moins satisfaits que les autres. Cependant, l'écart avec les autres syndicalistes n'est pas vraiment significatif, comme on peut le constater sur la figure 15.

**FIGURE 15**
**Activisme syndical et satisfaction au travail, selon la taille de l'entreprise**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

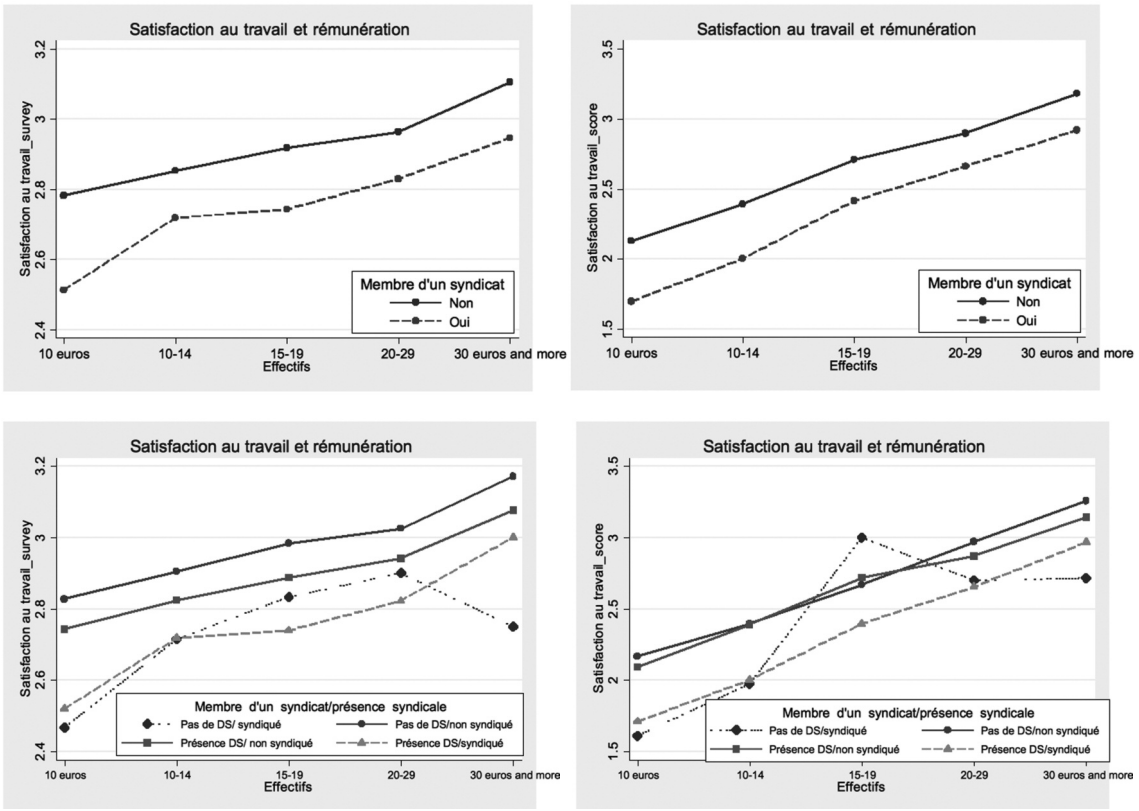
En définitive, l'effet combiné de la taille et du secteur d'activité donne lieu à une répartition bipolaire : d'une part, des établissements comptant tout au plus 49 salariés du secteur du service, où le taux de présence des délégués syndicaux plafonnent à 20 % ; de l'autre, des établissements comptant au moins 100 salariés du secteur industriel où ce taux atteint environ 80 %. Cet écart explique en partie la frustration des syndicalistes dans les PME qui

ont certainement le sentiment de ne pas être en mesure de défendre leurs intérêts face à des employeurs qui n'ont aucune obligation légale de mettre en place des instances représentatives du personnel. Cette frustration se traduit par un sentiment d'insatisfaction plus important qu'ailleurs, comme en témoignent les statistiques présentées ici.

### *1.3. Une satisfaction au travail très liée au niveau de rémunération*

La figure 16 présente la satisfaction au travail par tranches de rémunérations. On observe que la satisfaction au travail est liée positivement au niveau de rémunération. Plus le niveau de salaire du répondant est élevé et plus il se déclare satisfait de son travail. Ce constat est conforme à ceux des études existantes sur le lien satisfaction/rémunération (Clark, 1996).

**FIGURE 16**
**Syndicalisation, présence syndicale et satisfaction au travail, selon le niveau de rémunération**



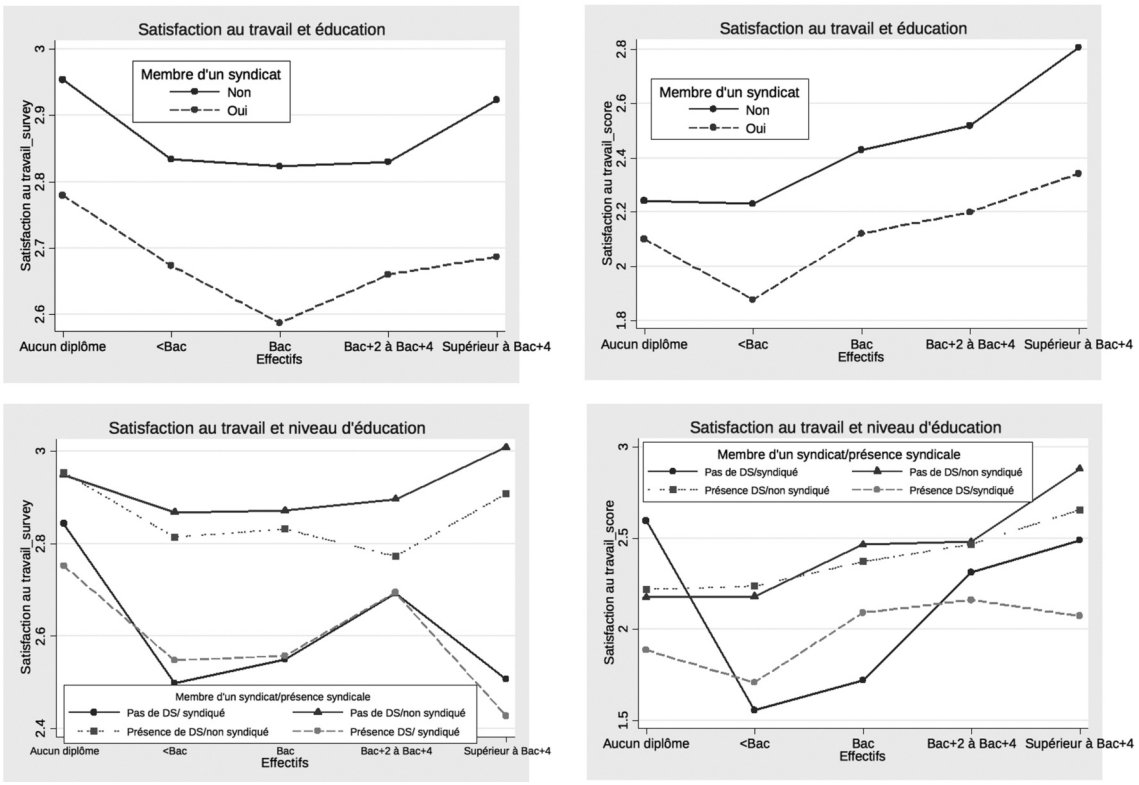

*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

On remarque également qu'il y a finalement peu de différences d'attitude entre les salariés syndiqués et non syndiqués. Les salariés syndiqués étant aussi sensibles au niveau de salaire que les autres salariés.

### *1.4. Un niveau de satisfaction corrélé au niveau d'éducation*

Le tableau 17 présente le niveau de satisfaction des salariés en fonction de la syndicalisation et du niveau d'éducation. La relation entre le niveau d'éducation et la satisfaction au travail a fait l'objet de nombreux travaux scientifiques. Les résultats issus de cette littérature indiquent que le niveau d'éducation est corrélé positivement avec le niveau des rémunérations, les opportunités de progresser dans la carrière et avec la qualité des emplois occupés. Par conséquent, il est fait état d'un lien positif entre éducation et satisfaction au travail (Blanchflower et Oswald, 1994), ce qui semble être le cas également dans le contexte français (*cf.* Figure 17).

**FIGURE 17**
**Syndicalisation, présence syndicale et satisfaction au travail, selon le niveau d'éducation**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

Ces statistiques révèlent toutefois une différence significative entre les salariés syndiqués et les autres. Les salariés qui déclarent être satisfaits au travail sont plutôt les salariés non syndiqués et ce quel que soit leur niveau d'éducation. Ces résultats viennent une nouvelle fois corroborer l'hypothèse d'un lien négatif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Cependant, on peut rappeler que ce type d'analyse bivariée n'est pas suffisant pour pouvoir tirer des conclusions aussi tranchées.

### *1.5. Satisfaction au travail et âge de l'individu : une relation convexe ?*

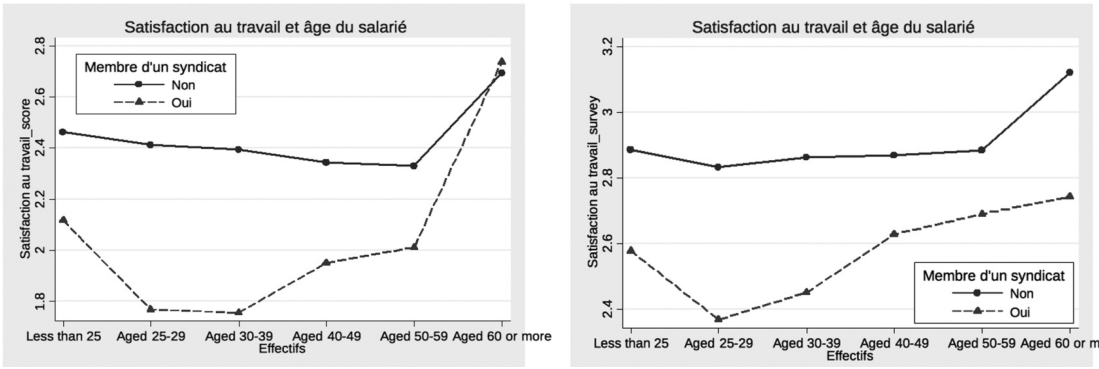
La figure 18 fait apparaître des différences significatives entre les groupes observés. On constate notamment que la satisfaction au travail semble liée à l'âge de l'individu que ce dernier soit syndiqué ou non. L'âge renforce considérablement les chances qu'un salarié se déclare satisfait de son travail. Le lien entre âge de l'individu et satisfaction au travail est également bien documenté dans la littérature académique. Il existerait dans le contexte anglo-saxon, une relation non linéaire en forme de U (relation convexe) entre l'âge et la satisfaction (Clark *et al.*, 1996). Clark *et al.* (1996) émettent l'hypothèse selon laquelle les attentes des individus évoluent avec le temps, ce qui explique les différences de satisfaction au travail.

Manifestement, cette relation convexe serait aussi vraie voire plus prononcée pour les salariés syndiqués que pour les salariés non syndiqués dans le contexte français, comme en témoigne la Figure 18.

## 2. Satisfaction au travail et configurations syndicales

Cette sous-partie propose une série de statistiques permettant de décrire le lien entre la satisfaction au travail et les différentes configurations syndicales pouvant exister dans les établissements français. Les résultats présentés s'appuient sur des données redressées, représentatives des établissements de plus de dix salariés à l'échelle nationale.

**FIGURE 18**
**Syndicalisation et satisfaction au travail, selon l'âge de l'individu**

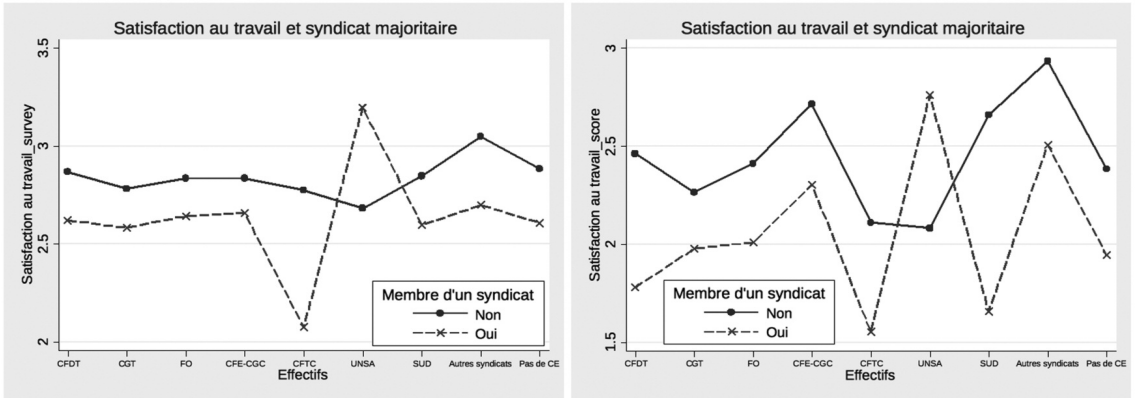



*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

### *2.1. Syndicat majoritaire et satisfaction au travail*

La figure 19 présente les niveaux de satisfaction au travail des salariés syndiqués et non syndiqués en fonction de l'identité du syndicat majoritaire dans l'établissement où ils travaillent. Les salariés qui se déclarent les moins satisfaits sont ceux qui travaillent dans des établissements où le syndicat CFTC est majoritaire, laissant supposer que la CFTC pourrait avoir tendance à s'implanter là où les conditions de travail sont les plus difficiles. À ce stade de l'analyse, il est difficile de tirer des enseignements de ces différentes statistiques (28). En effet, de nombreux facteurs peuvent expliquer l'implantation d'un syndicat plutôt qu'un autre, au premier rang desquels on va retrouver le secteur d'activité, la taille de l'entreprise, ou encore la nature des conditions de travail. En fait, les salariés qui déclarent que leur travail ne leur permet pas de s'organiser de manière satisfaisante dans leur vie privé et qui considérent également ne pas être libres de décider comment faire leur travail sont aussi, plus souvent, ceux qui évoluent dans un établissement où la CFTC est majoritaire (29). Il semble que la CFTC soit plutôt bien implantée là où les salariés sont insatisfaits de leurs conditions de travail, et notamment lorsqu'il leur est difficile de concilier vie familiale et vie professionnelle. S'agissant de l'UNSA qui semble majoritaire là où les salariés se déclarent plus souvent satisfaits de leur travail (*cf.* Figure 19). Une analyse similaire montre que l'UNSA est surtout présente dans le secteur public et en particulier au sein de grands établissements où les salariés obtiennent plus fréquemment des promotions. La satisfaction au travail observée dans ces établissements résulterait essentiellement des promotions obtenues par les salariés syndiqués au cours des trois années précédant l'enquête.

**FIGURE 19**
**Syndicat majoritaire et satisfaction au travail**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

(28) Il est encore plus difficile de tirer un enseignement de la présence majoritaire du syndicat SUD. En effet, seul 0,05 % des salariés interrogés travaillent dans un établissement où ce syndicat est majoritaire au CE.
(29) Ces résultats sont tirés d'un modèle *logit* permettant d'identifier les facteurs les plus souvent associés à la présence d'un syndicat CFTC majoritaire au CE. Les résultats détaillés sont disponibles auprès de l'auteur.

La figure 20 présente une autre série de graphiques représentant la distribution des réponses sur l'index de satisfaction générale selon la couleur syndicale du CE (l'affiliation syndicale du secrétaire de CE plus précisément). Ces graphiques montrent l'intérêt d'examiner d'un peu plus près les effets différenciés des organisations syndicales sur la satisfaction au travail dans les modèles explicatifs (*cf.* tableau 16).

*2.2. Implantation syndicale et satisfaction au travail*

La figure 21 présente une série de graphiques représentant la distribution de la satisfaction au travail déclarée par les salariés en fonction de l'identité du délégué syndical présent ou pas sur leur lieu de travail. Cette simple analyse descriptive montre que les salariés les plus satisfaits de leur travail sont plutôt ceux qui fréquentent plus souvent des délégués syndicaux CFE-CGC ou CFTC. Cela étant, la présence ou l'absence de certains syndicats est corrélée à de nombreux facteurs susceptibles d'affecter la satisfaction au travail (secteur d'activité, conditions de travail, etc.) comme nous l'avons vu précédemment et il est donc, à ce stade, impossible d'en tirer des enseignements en termes de causalité.

En conclusion, il ressort de ces premières statistiques descriptives que le secteur d'activité, la taille de l'établissement mais aussi que des caractéristiques individuelles telles que le niveau de rémunération de l'individu, son âge, son niveau d'éducation peuvent expliquer une partie des écarts de satisfaction au travail observés entre les salariés. La comparaison entre les salariés syndiqués et non syndiqués semble également indiquer que les salariés non syndiqués sont en moyenne plus satisfaits de leur travail que les salariés syndiqués. Ces premières statistiques s'avèrent toutefois insuffisantes pour évaluer l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail. Les individus 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 d'autres facteurs susceptibles d'influencer leur degré de satisfaction au travail, tels que le nombre d'heures travaillées, la nature de leur contrat de travail, l'ancienneté dans leur poste, leur degré d'autonomie dans leur travail, etc. Il est dès lors indispensable d'introduire ces variables comme contrôle dans nos modèles de régression.

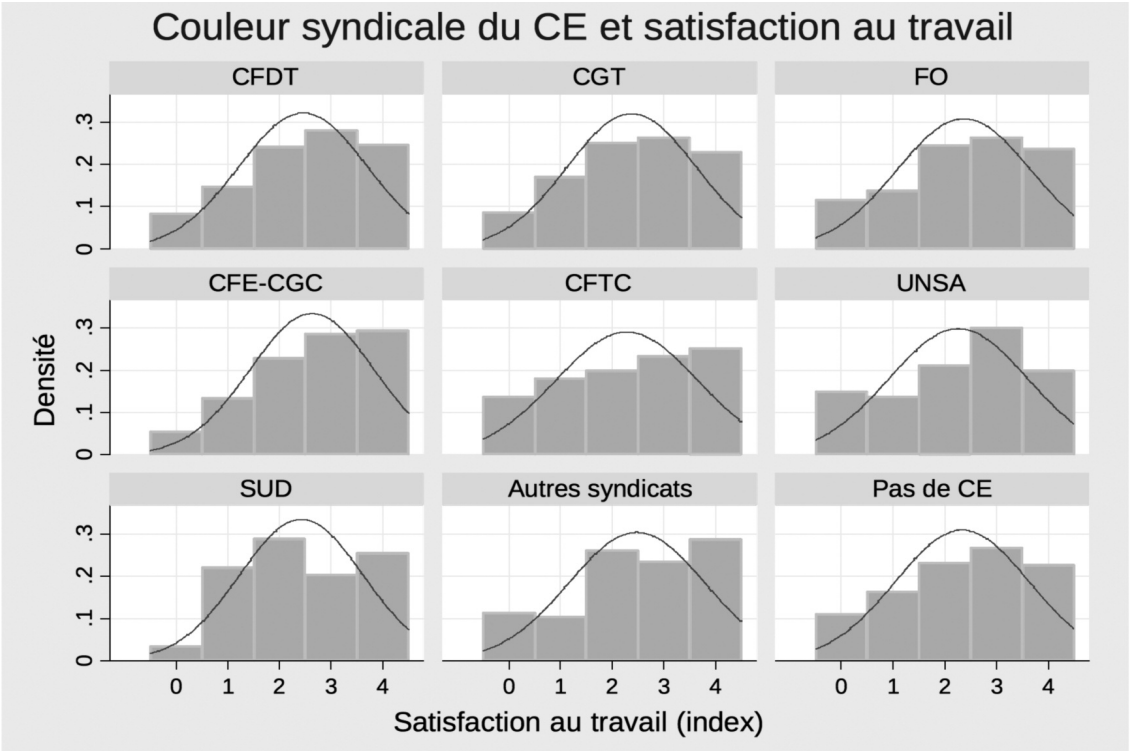
## SECTION 2. LES RÉSULTATS DES ANALYSES DE RÉGRESSIONS *PROBIT* SIMPLES

Cette deuxième section est consacrée à l'identification du lien entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail. Les estimations ont été effectuées sur l'échantillon de plus de 11 000 observations issu de l'enquête REPONSE 2011. L'analyse des données s'appuie sur une série d'estimations qui retient comme variables à expliquer, la satisfaction générale au travail (mesurée par l'index et la mesure tirée directement de l'enquête) et les différentes facettes de la satisfaction et comme variable explicative la syndicalisation (le fait d'être adhérent à un syndicat ou pas). Les tableaux de régression sont présentés puis les principaux résultats commentés. Pour ne pas alourdir la présentation, les résultats des analyses de régression sont parfois présentés de manière plus détaillée en annexes.

### 1. Les premiers résultats des analyses *Probit*

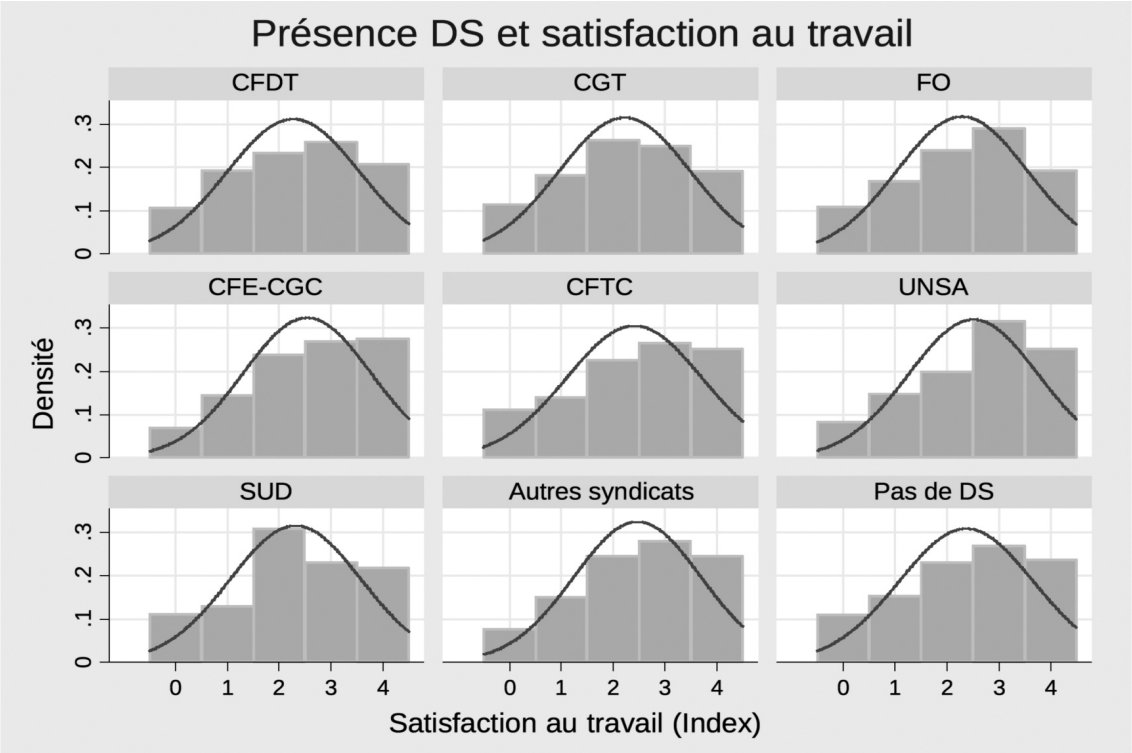
Le tableau 14 présente les résultats d'une série d'estimations de l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail. Ces régressions *probit*, comme les suivantes, sont réalisées en utilisant la variable de pondération permettant de redresser les échantillons. La variable à expliquer est la satisfaction générale au travail, mesurée ici à l'aide de l'indicateur calculée à partir des différentes facettes de la satisfaction (*index*). La variable explicative est la syndicalisation mesurée par plusieurs indicatrices. En effet, sont présentés plusieurs modèles afin de tenir compte des multiples formes que peut prendre la syndicalisation et les relations sociales dans les entreprises. Ainsi, les modèles (1) à (7) présentent les estimations de modèles qui considèrent uniquement la distinction entre les salariés syndiqués et ceux non syndiqués. Après le premier modèle (1) estimé – qui constitue le modèle de base sans variables de contrôle à l'exception de la présence d'au moins un délégué syndical dans l'entreprise – sont présentés des modèles qui intègrent successivement une série de variables de contrôle liées aux caractéristiques des répondants, de l'emploi occupé, de l'entreprise elle-même, aux pratiques incitatives (l'obtention ou pas

**FIGURE 20**
**Couleur syndicale du CE et satisfaction au travail**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

**FIGURE 21**
**Présence d'au moins un délégué syndical et satisfaction au travail**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

d'une promotion au cours des trois dernières années) et enfin à la présence d'IRP élues (CE, DP,...) dans l'entreprise. Les deux modèles suivants (8) et (9) prennent en compte la distinction possible entre les salariés syndiqués disposant d'un mandat électif (CE, DP) et ceux étant juste des adhérents de base sans aucune responsabilité. Les modèles (10) à (16), quant à eux, permettent d'examiner le lien entre la satisfaction au travail et le contexte syndical au sein duquel le salarié syndiqué évolue. En effet, il est possible de faire la distinction entre les salariés syndiqués évoluant dans un contexte où la négociation collective est inexistante au niveau local et ceux qui sont syndiqués dans un environnement où le dialogue social est plus structuré et permet la signature d'accords collectifs d'entreprise (*cf. supra*). Enfin les variables de contrôle correspondent aux variables présentées dans le tableau A1 en annexes. Pour cette première série de régressions uniquement, les coefficients obtenus devant chaque variable de contrôle sont également présentés et commentés.

La lecture du tableau 14 suscite plusieurs remarques. En premier lieu, on peut souligner que l'adhésion syndicale semble être liée négativement à la satisfaction des salariés. L'effet marginal négatif (et statistiquement significatif) obtenu devant l'indicatrice de syndicalisation est égal à 0,054, ce qui signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les salariés syndiqués déclarent une satisfaction au travail inférieure d'environ 5 % par rapport aux salariés qui ne sont pas syndiqués (*cf.* modèle 6). Ce premier résultat est intéressant, d'autant que cet effet marginal diminue au fur et à mesure que l'on incorpore les variables de contrôle, indiquant ainsi que le contexte organisationnel et les caractéristiques individuelles expliquent en grande partie l'écart de satisfaction entre les salariés. En définitive, ces premiers résultats valident l'hypothèse H.1 selon laquelle la syndicalisation est liée négativement à la satisfaction au travail.

Concernant les variables de contrôle, on observe tout d'abord que les coefficients devant la variable caractérisant l'âge des salariés est très significative et que ces coefficients ont le signe attendu. En effet, l'âge des individus peut être raisonnablement lié négativement à la satisfaction au travail. Les salariés de plus de 40 ans ayant moins d'opportunités professionnelles sur le marché du travail, il n'est pas surprenant de constater que ce sont aussi ceux qui déclarent être les plus insatisfaits de leur travail. Les plus jeunes pouvant choisir de quitter l'entreprise (*exit*) plutôt que d'exprimer leur mécontentement (*voice*). On constate ensuite que le niveau de qualification (diplôme) est lié significativement à la satisfaction au travail. On observe un coefficient négatif significatif entre le diplôme du répondant et sa satisfaction. Ainsi, les plus diplômés semblent moins satisfaits que les autres. Ce constat peut s'expliquer par l'exigence des individus à l'égard de leur condition d'emploi qui s'accroît à mesure que leur qualification augmente. Ce résultat vient contredire les résultats de certaines recherches ayant montré que le niveau de qualification était corrélé positivement avec le niveau de salaire et la nature des emplois occupés et par conséquent avec la satisfaction au travail (Clark, 1996). Les estimations réalisées indiquent par ailleurs un lien très étroit entre la satisfaction au travail et le niveau de rémunération de l'individu. Conformément à la littérature existante, on observe une relation positive et significative entre le niveau des salaires et la satisfaction au travail. C'est l'une des relations les plus fortes que l'on peut observer d'ailleurs et ce malgré l'introduction d'autres variables de contrôle telles que les pratiques incitatives individuelles qui neutralisent parfois l'effet salarial sur la satisfaction au travail (*cf.* Marsden et Richardson, 1994). On observe aussi, conformément à l'intuition, que les salariés qui évolent au sein d'établissements qui proposent des opportunités de formation, des dispositifs permettant de concilier la vie professionnelle et familiale, qui laissent des marges de liberté aux salariés sont aussi ceux qui déclarent être les plus satisfaits. Ces résultats sont conforment aux prédictions des travaux antérieurs (Clark, 1996). Concernant les variables qui décrivent l'environnement syndical des établissements, il semble que la présence d'un syndicat dans l'entreprise affecte peu la satisfaction des salariés. En revanche, ils sont beaucoup plus sensibles aux incitations individuelles. Le fait d'avoir obtenu une promotion au cours des trois dernières années agit très positivement sur la satisfaction au travail des salariés. Enfin, plusieurs variables de contrôle ne sont pas significatives (la taille de l'établissement, le nombre d'heures travaillées par exemple). Elles sont cependant indispensables pour la pertinence du modèle explicatif.

Après l'examen du lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail est proposée une analyse de l'effet de la syndicalisation en distinguant, d'une part, les « adhérents » et, d'autre part, les syndicalistes occupant des fonctions électives (DP, membre de CE,...) et des responsabilités syndicales (DS, RSS). Les résultats obtenus (modèles 8 et 9 dans le tableau 14) montrent que ce sont les syndicalistes occupant des responsabilités qui s'avè-

rent être ceux qui se déclarent les moins satisfaits de leur travail validant ainsi l'hypothèse H4 selon laquelle le lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail est plus marquée pour les syndicalistes occupant des responsabilités syndicales ou des fonctions de représentation (*cf.* page 68). Tout laisse penser que la prise de responsabilité des syndicalistes est corrélée avec l'insatisfaction au travail. Reste à savoir si l'insatisfaction au travail conduit les syndicalistes à prendre des responsabilités syndicales ou si la prise de responsabilité n'est pas tout simplement le meilleur moyen pour certains d'entre-eux d'exprimer leur insatisfaction. Rappelons ici que les salariés syndiqués en France sont si peu nombreux, notamment dans le secteur privé, qu'ils occupent souvent des responsabilités syndicales. Dans notre échantillon, 58,5 % des salariés syndiqués sont élus du personnel et/ou délégués syndicaux.

L'hypothèse H.2., selon laquelle l'effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est moins marquée pour les entreprises connaissant une implantation syndicale, est testée ici par le biais d'une série d'estimations économétriques additionnelles (modèles 10 à 16 dans le tableau 14). L'idée est de faire une distinction entre les établissements qui garantissent des négociations et des accords d'entreprise et les autres. À partir de ce découpage, il est possible d'identifier quatre situations différentes : (1) être syndiqué dans un établissement connaissant la présence d'au moins un délégué syndical (DS), (2) être syndiqué dans un établissement n'ayant pas de DS, (3) ne pas être syndiqué dans un établissement connaissant une présence syndicale et (4) ne pas être syndiqué dans un établissement ne disposant pas de délégués syndicaux.

Les résultats obtenus par les modèles (10) à (16) sur l'index de satisfaction font apparaître une légère différence entre les salariés syndiqués qui évoluent dans un établissement connaissant une activité syndicale et ceux qui ne connaissant pas de présence syndicale (– 7,1 % contre – 1,1 %). Cela signifie que, toutes choses égales par ailleurs, les salariés syndiqués qui travaillent dans un établissement où sont présents un ou plusieurs délégués syndicaux, se déclarent un peu moins satisfaits que leurs homologues qui ne cotoient pas de délégués syndicaux sur leur lieu de travail. La différence n'est pas suffisamment importante pour pouvoir en tirer des conclusions définitives d'autant plus que les résultats présentés dans le tableau 15 indiquent des résultats différents et plus affirmés.

Le tableau 15 présente une série d'estimations similaires à celles présentées dans le Tableau 14 qui utilise non plus l'index calculé à partir des quatre dimensions de la satisfaction mais le score obtenu sur la question relative à la satisfaction générale au travail (SATISW) de l'enquête REPONSE 2011 (volet « salariés »). Les résultats sont globalement proches de ceux obtenus avec l'index. On constate là encore que les salariés qui se déclarent les moins satisfaits de leur travail sont ceux qui sont syndiqués. Ce lien négatif significatif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail se retrouve aussi bien chez les adhérents que chez les syndicalistes occupant des fonctions de représentation des salariés, ce qui constitue une différence avec les résultats précédents. Par ailleurs, on constate que les salariés syndiqués travaillant dans un établissement ne connaissant pas de représentation syndicale (DS) sont moins satisfaits de leur travail que ceux qui évoluent dans un environnement garantissant la négociation d'entreprise (– 12,6 % contre – 6,9 %). Ces résultats viennent **confirmer l'hypothèse H.2 selon laquelle l'effet négatif de la syndicalisation serait moins marqué dans un contexte offrant la possibilité de signer des accords locaux.**

D'autres estimations ont permis d'examiner la robustesse de nos résultats à diverses spécifications. Plus précisément, d'autres variables de contrôle portant sur les pratiques organisationnelles, le climat social ont été introduites dans nos modèles. En outre, des estimations ont été réalisées sur des sous-échantillons restreints aux seuls mono-établissements ou aux seules entreprises de plus de 50 salariés. Plusieurs constats ressortent de ces analyses. Tout d'abord, l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction est relativement robuste aux différentes spécifications. Il ressort que la syndicalisation est associée négativement à la satisfaction et ce quelles que soient les variables de contrôle introduites dans nos modèles. De plus, les résultats obtenus sur l'échantillon total et les différents sous-échantillons composés uniquement des entreprises mono-établissements ou d'établissements de plus de 50 salariés sont très proches (*cf.* annexes Tableau A5).

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 satisfaction au travail.

**TABLEAU 14**
**Régressions *Probit* simples – Satisfaction au travail (Index)**

| | | *Satisfaction générale au travail* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| Présence d'au moins un DS | | – 0.011 | – 0.013 | – 0.016 | – 0.056 | – 0.017 | – 0.007 | – 0.003 | – | – |
| | | (0.013) | (0.014) | (0.014) | (0.043) | (0.014) | (0.014) | (0.014) | | |
| Membre d'un syndicat | | – 0.160*** | – 0.151*** | – 0.142*** | – 0.373*** | – 0.061*** | – 0.054** | – 0.064*** | – | – |
| | | (0.024) | (0.024) | (0.024) | (0.064) | (0.021) | (0.021) | (0.022) | | |
| Présence d'au moins un DS | | | | | | | | | – 0.016 | – 0.006 |
| | | | | | | | | | (0.014) | (0.014) |
| | Actif | | | | | | | | – 0.097*** | – 0.091*** |
| Membre d'un syndicat | | | | | | | | | (0.032) | (0.032) |
| | Non-actif | | | | | | | | – 0.037 | – 0.028 |
| | | | | | | | | | (0.027) | (0.027) |
| | | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | | |
| Pas de DS/membre | | – 0.117** | – 0.118*** | – 0.111*** | – 0.115** | – 0.009 | – 0.011 | – 0.032 | – | – |
| | | (0.054) | (0.055) | (0.056) | (0.055) | (0.046) | (0.049) | (0.051) | | |
| Pas de DS/non-membre | | ref. | ref. | ref. | ref. | ref. | ref. | ref. | – | – |
| Présence DS/non-membre | | – 0.008 | – 0.010 | – 0.013 | – 0.019 | – 0.013 | – 0.004 | – 0.001 | – | – |
| | | (0.014) | (0.014) | (0.014) | (0.017) | (0.014) | (0.014) | (0.015) | | |
| Présence DS/membre | | – 0.183*** | – 0.172*** | – 0.166*** | – 0.166*** | – 0.090*** | – 0.071*** | – 0.074*** | – | – |
| | | (0.026) | (0.026) | (0.026) | (0.028) | (0.025) | (0.025) | (0.026) | | |
| Caractéristiques de l'individu | | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'emploi occupé | | Non | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'établissement | | Non | Non | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Conditions de travail | | Non | Non | Non | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Pratiques incitatives (promotion) | | Non | Non | Non | Non | Non | Oui | Oui | Non | Oui |
| Représentation élue (CE et/ou DP) | | Non | Non | Non | Non | Non | Non | Oui | Non | Non |
| N | | 10 621 | 10 473 | 10 201 | 10 070 | 9 625 | 9 243 | 8 656 | 9 611 | 9 230 |

*Notes : Sont reportés ici les effets marginaux. Ces effets marginaux indiquent la modification en points de pourcentage de la probabilité d'être « très satisfait » et « satisfait » lorsque la variable syndicalisation passe de 0 à 1. Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les effets marginaux sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

**TABLEAU 15**
**Régressions *Probit* simples – Satisfaction au travail (Score enquête)**

| | | *Satisfaction générale au travail* | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) | (9) |
| Présence d'au moins un DS | | – 0.021 | – 0.020 | – 0.022 | – 0.019 | – 0.014 | – 0.011 | – 0.019 | – | – |
| | | (0.011) | (0.012) | (0.012) | (0.014) | (0.012) | (0.012) | (0.013) | | |
| Membre d'un syndicat | | – 0.138*** | – 0.139*** | – 0.134*** | – 0.129*** | – 0.059*** | – 0.066** | – 0.063*** | – | – |
| | | (0.019) | (0.019) | (0.019) | (0.019) | (0.016) | (0.017) | (0.017) | | |
| Présence d'au moins un DS | | | | | | | | | – 0.015 | – 0.012 |
| | | | | | | | | | (0.012) | (0.014) |
| | Actif | | | | | | | | – 0.064*** | – 0.068*** |
| Membre d'un syndicat | | | | | | | | | (0.024) | (0.025) |
| | Non-actif | | | | | | | | – 0.052** | – 0.060*** |
| | | | | | | | | | (0.021) | (0.021) |
| | | (10) | (11) | (12) | (13) | (14) | (15) | (16) | | |
| Pas de DS/membre | | – 0.190*** | – 0.197*** | – 0.190*** | – 0.199** | – 0.199*** | – 0.102*** | – 0.126*** | – | – |
| | | (0.041) | (0.042) | (0.043) | (0.043) | (0.043) | (0.039) | (0.043) | | |
| Pas de DS/non-membre | | ref. | ref. | ref. | ref. | ref. | ref. | ref. | – | – |
| Présence DS/non-membre | | – 0.026** | – 0.026** | – 0.028** | – 0.025* | – 0.025* | – 0.014 | – 0.025* | – | – |
| | | (0.012) | (0.012) | (0.012) | (0.015) | (0.015) | (0.012) | (0.013) | | |
| Présence DS/membre | | – 0.146*** | – 0.145*** | – 0.142*** | – 0.130*** | – 0.130*** | – 0.069*** | – 0.069*** | – | – |
| | | (0.021) | (0.021) | (0.021) | (0.022) | (0.022) | (0.019) | (0.020) | | |
| Caractéristiques de l'individu | | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'emploi occupé | | Non | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'établissement | | Non | Non | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Conditions de travail | | Non | Non | Non | Non | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Pratiques incitatives (promotion) | | Non | Non | Non | Non | Non | Oui | Oui | Non | Oui |
| Représentation élue (CE et/ou DP) | | Non | Non | Non | Non | Non | Non | Oui | Non | Non |
| N | | 11 043 | 10 864 | 10 545 | 10 404 | 9 904 | 9 490 | 8 845 | 9 889 | 9 476 |

*Notes : Sont reportés ici les effets marginaux. Ces effets marginaux indiquent la modification en points de pourcentage de la probabilité d'être « très satisfait » et « satisfait » lorsque la variable syndicalisation passe de 0 à 1. Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les effets marginaux sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

## 2. L'effet de la configuration syndicale

Le tableau 16 présente 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, CFE-CGC, CFTC, CGT-FO).

**TABLEAU 16**
**L'effet des différents syndicats sur la satisfaction au travail**

| | **Satisfaction générale au travail** | | | |
|---|---|---|---|---|
| | Satisfaction (Index) | | Satisfaction (Enquête) | |
| **Variables explicatives** | | | | |
| Membre d'un syndicat | – 0.416*** (– 6.84) | – 0.208*** (– 2.77) | – 0.461*** (– 7.64) | – 0.299*** (– 4.01) |
| Présence DS : | | | | |
| DS CFDT | – 0.012 (– 0.19) | 0.003 (0.04) | – 0.035 (– 0.53) | – 0.032 (– 0.38) |
| DS CGT | – 0.187*** (– 3.13) | – 0.166** (– 2.10) | – 0.165*** (– 2.70) | – 0.093 (– 1.15) |
| DS FO | – 0.041 (– 0.64) | 0.093 (1.08) | – 0.091 (– 1.32) | 0.038 (0.041) |
| DS CFE-CGC | 0.195*** (2.96) | – 0.029 (– 0.34) | 0.067 (0.93) | – 0.062 (– 0.65) |
| DS CFTC | – 0.010 (– 0.14) | – 0.074 (– 0.89) | 0.065 (0.94) | 0.076 (0.81) |
| DS UNSA | 0.293** (2.04) | 0.283* (1.79) | – 0.028 (– 0.19) | – 0.030 (– 0.17) |
| DS SUD | 0.101 (0.57) | – 0.010 (– 0.05) | 0.070 (0.39) | – 0.120 (– 0.56) |
| DS Autres | 0.066 (0.68) | – 0.080 (– 0.70) | 0.108 (1.15) | 0.096 (0.78) |
| Pas de DS | ref. | ref. | ref. | ref. |
| Contrôle : | NON | OUI | NON | OUI |
| N | 10 610 | 9 614 | 11 033 | 9 894 |

*Notes : Sont reportés ici les coefficients de régression* Probit*. t de Student entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les coefficients de régression* Probit *sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

On remarque que, *toute chose égale par ailleurs,* la présence de la CGT est négativement et significativement associée à la satisfaction au travail. Ce résultat laisserait entendre que la CGT est beaucoup plus présente là où les salariés se déclarent plus souvent mécontents de leur travail. En revanche, la présence de l'UNSA semble associée positivement à la satisfaction au travail. Ce constat rejoint celui fait précédemment à partir des statistiques descriptives.

L'effet négatif de la présence d'un DS CGT pourrait être uniquement dû au fait que la CGT est mieux implantée dans les entreprises du secteur industriel qui connaissent des difficultés économiques (46 % des établissements disposant d'un DS CGT annoncent une rentabilité inférieure à leurs principaux concurrents contre seulement 35 % pour l'ensemble de notre échantillon). On peut soupçonner la présence de la CGT d'être endogène à la performance économique et financière. On peut donc penser que le coefficient observé pour la CGT retranscrit le fait que les salariés travaillant dans une entreprise connaissant des difficultés économiques sont moins satisfaits que les autres catégories de salariés (*cf.* annexes Figure A4). Quoi qu'il en soit, il semble possible de valider l'hypothèse H.3. selon laquelle l'identité des syndicats présents sur le lieu de travail agit sur la relation syndicalisation/satisfaction au travail. Les syndicalistes les plus insatisfaits travaillent plus souvent dans des établissements pourvus d'organisations syndicales considérées comme plus contestataires.

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. L'effet de la composition syndicale sur la satisfaction au travail 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 satisfaction au travail ? Des ententes particulières entre certains syndicats influencent-elles les niveaux de satisfaction? Il est difficile de prévoir l'effet de l'émiettement syndical sur la satisfaction des salariés. 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 depuis la loi du 20 août 2008 et 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 satisfaction au travail.

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.

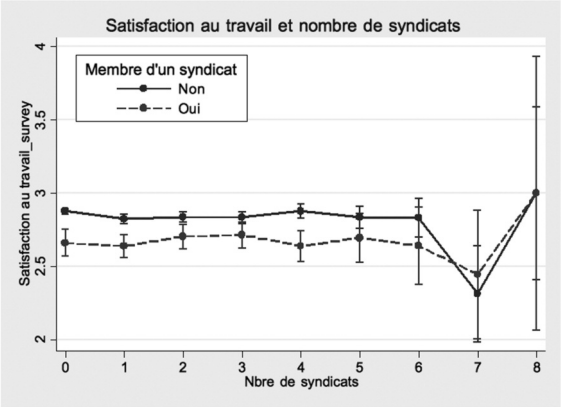
**TABLEAU 17**
**L'effet du pluralisme syndical sur la satisfaction au travail**

| | **Satisfaction au travail** | | | |
|---|---|---|---|---|
| Variables explicatives | Index | Score | Index | Score |
| Membre d'un syndicat | – 0.223*** (– 3.00) | – 0.281*** (– 3.78) | – 0.222*** (– 2.98) | – 0.285*** (– 3.86) |
| Nombre de syndicats différents dans l'établissement | – | – 0.015 (– 0.68) | – 0.00 (– 0.22) | – |
| Plus de deux sections syndicales | – 0.00 (– 0.07) | – | – | – 0.02 (0.09) |
| Variables de contrôle | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Nombre d'observations | 9 651 | 9 931 | 9 649 | 9 933 |

*Note : Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les coefficients de régression* Probit *sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

Les résultats obtenus indiquent que l'intensité syndicale comme le pluralisme syndical ne semblent pas avoir d'effet sur la satisfaction au travail. L'émiettement syndical n'affecte pas le niveau de satisfaction au travail des syndicalistes. Une analyse bivariée des niveaux de satisfaction respectifs des salariés syndiqués et non syndiqués selon le nombre de syndicats présents dans l'établissement conforte ces résultats (*cf.* Figure 22).

**FIGURE 22**
**Satisfaction au travail et nombre de syndicats présents dans l'établissement**




*Source : Enquête REPONSE 2011,*
*Champ : Établissements de 10 salariés et plus du secteur marchand non agricole.*

## 3. Activisme syndical, incitations et satisfaction au travail

La littérature existante fait état de plusieurs travaux qui ont tenté de montrer l'influence de certaines pratiques incitatives sur la satisfaction au travail (Locke, 1969). L'analyse qui suit vise à examiner plus particulièrement le comportement des syndicalistes auxquels les employeurs ont proposé des promotions au cours des trois dernières années (30). En définitive, on se demande si les syndicalistes sont aussi sensibles que leurs collègues non syndiqués aux incitations proposées par les employeurs et dans quelle mesure cela peut influencer leur perception de leurs conditions de travail.

Pour ce faire, nous avons estimé plusieurs régressions *probit* simples au sein desquelles nous avons incorporé une variable d'interaction entre la syndicalisation et le fait d'avoir été promu au cours des trois dernières années avant l'enquête. En effet, la possibilité existe que l'effet de la syndicalisation varie en fonction de valeurs prises par une des autres variables indépendantes introduite dans nos modèles. On pense en particulier que l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail peut diffèrer selon le fait d'avoir obtenu une promotion ou pas. On parle alors d'interaction entre la syndicalisation et le fait d'avoir été promu. Nous faisons ici **l'hypothèse que l'effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est plus faible pour les salariés syndiqués ayant obtenu une promotion** car ces derniers peuvent se sentir redevables à l'égard de leur employeur, affaiblis pour revendiquer de nouveaux droits et avantages, ou tout simplement heureux d'avoir bénéficié d'un tel avancement. Pour ne pas alourdir la présentation, les résultats des analyses de régression *probit* ne sont pas présentés dans le détail ici. En revanche, les figures 23 et 24 résument graphiquement les résultats obtenus pour les différentes variables d'interaction introduites dans les modèles. Deux types de variables de syndicalisation ont été incorporées dans les modèles *probit* simples : (1) la variable distinguant le fait d'être syndiqué ou pas et (2) une variable à deux modalités distinguant le fait d'occuper une fonction syndicale ou élective (DP, membre d'un CE) ou pas. L'idée est d'examiner si les attitudes des syndicalistes diffèrent en fonction de leur engagement syndical.

L'examen de la figure 23 montre, d'une part, que l'obtention d'une promotion a un effet positif et significatif sur la satisfaction au travail et, d'autre part, que cette promotion a un effet similaire sur les salariés syndiqués et non syndiqués. En d'autres termes, les syndicalistes réagissent de la même façon que les salariés non syndiqués lorsqu'ils sont promus : ils se déclarent davantage satisfaits de leur travail.

(30) Des analyses similaires ont été réalisées en tenant compte des pratiques salariales et des pratiques participatives (groupe d'expression, cercle de qualité, etc.) introduites dans l'entreprise. L'ensemble de ces pratiques améliore la satisfaction au travail des syndicalistes comme des salariés non syndiqués. En revanche, on n'observe aucun écart significatif de satisfaction au travail entre les salariés syndiqués et non syndiqués. Les résultats sont disponibles auprès de l'auteur.

**FIGURE 23**
**Effets d'interaction entre la syndicalisation et l'obtention d'une promotion sur la satisfaction au travail**

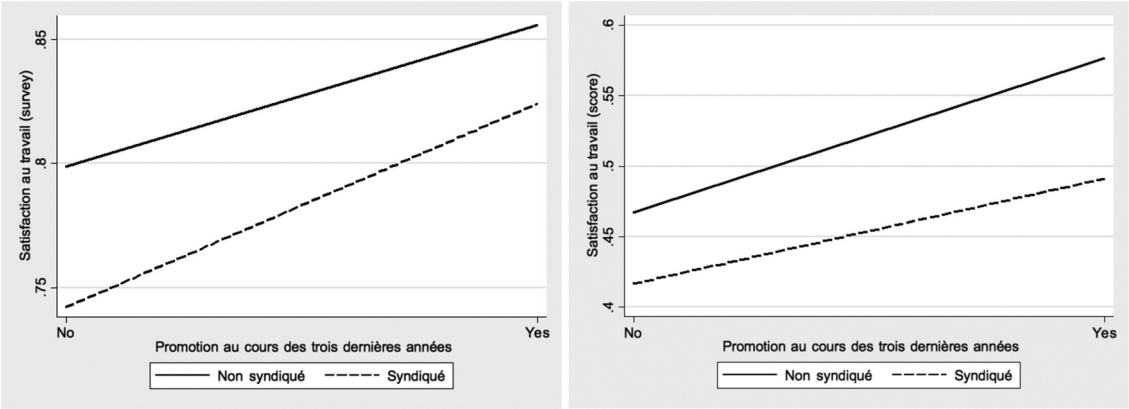
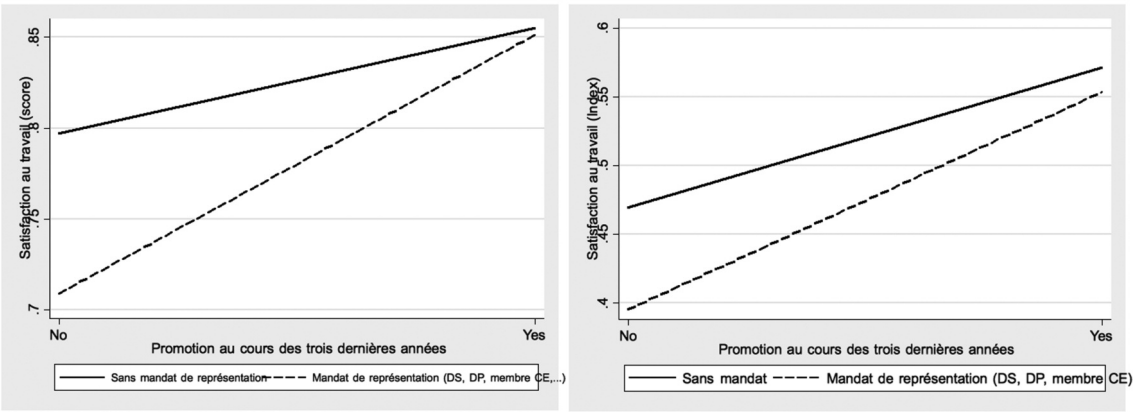



**FIGURE 24**
**Effets d'interaction entre les responsabilités syndicales et l'obtention d'une promotion sur la satisfaction au travail**




En revanche, la figure 24 illustre une toute autre attitude s'agissant des syndicalistes qui occupent des fonctions de représentation (DS, DP, membre de CE,...). En effet, les estimations indiquent que les syndicalistes les plus investis dans leur mission sont aussi ceux qui réagissent le plus fortement à l'obtention d'une promotion. Comme le montrent les deux graphiques d'interaction, les représentants syndicaux se déclarent aussi satisfaits de leur travail que les non syndiqués après avoir obtenu leur avancement. Cette sensibilité plus grande des DS et des élus est difficile à expliquer. Finalement, d'aucuns pourraient penser qu'un bon moyen de limiter l'effet *« voice »* sur le lieu de travail serait d'offrir une promotion aux délégués syndicaux les plus vindicatifs. Cependant, il convient d'interpréter ces résultats avec précaution et de ne pas en tirer des conclusions trop hâtives.

*

*  *

En conclusion de ces premiers résultats, il semble bien y avoir un lien entre la syndicalisation et le niveau de satisfaction au travail. Le niveau de satisfaction des salariés syndiqués est, semble-t-il, moins élevé que celui des salariés non syndiqués. Ce premier constat semble valider l'hypothèse H.1. selon laquelle la syndicalisation est associée à une satisfaction au travail moins élevée. On peut toutefois se demander si ces résultats reflètent le véritable effet causal de la syndicalisation sur le niveau de satisfaction au tra-

vail. L'inconvénient d'une régression *Probit* simple, sans contrôle de l'endogénéité de la variable syndicalisation, est de ne pas pouvoir tester des relations de causalité. En effet, la littérature existante à souligner l'importance de contrôler l'endogénéité de la variable syndicalisation dès lors qu'il existe des caractéristiques individuelles non prises en compte dans les régressions qui sont à la fois corrélées avec la syndicalisation et le niveau de satisfaction au travail. L'endogénéité entre la syndicalisation et la satisfaction au travail vient du fait que les salariés syndiqués peuvent également être ceux qui sont les moins satisfaits de leur travail. Le risque est donc élevé de sous-estimer l'impact de leur insatisfaction *intrinsèque* sur la probabilité d'adhérer à un syndicat. Une série d'estimation statistique a donc été menée en utilisant un système d'équations simultanées et des variables instrumentales afin de contrôler ce biais d'endogénéité et d'identifier le véritable sens de la causalité entre la syndicalisation et la satisfaction au travail.

## SECTION 3. LES RÉSULTATS DES ANALYSES *PROBIT* MULTIVARIÉES AVEC VARIABLES INSTRUMENTALES

Après avoir examiné le lien entre la syndicalisation et la satisfaction au travail à partir de modèles *probit* simples n'incorporant pas de variables instrumentales, est proposée une analyse complémentaire de l'effet de l'adhésion syndicale, s'appuyant sur des modèles *probit* multivariés à variables instrumentales (*cf. supra*).

### 1. Les premiers résultats des régressions *Probit* multivariées

Le tableau 18 présente les résultats d'une première estimation des facteurs associés à la satisfaction au travail. Cette estimation est obtenue par application d'une régression de type *probit* multivariée aux données de l'enquête REPONSE 2011.

**TABLEAU 18**
**Régressions *Probit* multivariées – Syndicalisation et satisfaction au travail**

| | Satisfaction générale au travail (Index) | | Satisfaction générale au travail (score REPONSE) | |
|---|---|---|---|---|
| | Probit simple (exogène) | Probit IV (endogène) | Probit simple (exogène) | Probit IV (endogène) |
| Membre d'un syndicat | – 0.054*** (0.021) | – 0.100 (0.085) | – 0.066*** (0.017) | – 0.258*** (0.098) |
| Caractéristiques de l'individu | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'emploi occupé | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'établissement | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Conditions de travail | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Pratiques incitatives | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Correlation des résidus entre satisfaction et syndicalisation ($\rho$) | – | – 0.049 (0.119) | – | 0.281* (0.165) |
| Maximum de vraisemblance | – 198475.09 | – 298322.35 | – 158853.04 | – 260871.37 |
| Valeur de *p* associée | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Nombre d'observations | 9 243 | 9 222 | 9 490 | 9 468 |

*Notes : Sont reportés ici les effets marginaux. Ces effets marginaux indiquent la modification en points de pourcentage de la probabilité d'être « très satisfait » et « satisfait » lorsque la variable syndicalisation passe de 0 à 1. Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les effets marginaux sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

En premier lieu, on peut remarquer que la syndicalisation est toujours associée négativement à la satisfaction au travail, quel que soit l'indicateur de satisfaction retenu. Toutefois, l'effet de la syndicalisation n'est plus significatif avec l'index calculé à partir des quatre dimensions de la satisfaction au travail. Il semble donc que les résultats obenus avec les modèles probit simples soient en partie biaisés ce qui est confirmé par le coefficient de corrélation des résidus ρ qui est positif et significatif avec la mesure de la satisfaction tirée de l'enquête REPONSE (ρ = 0,281). La variable « syndicalisation » est donc bien endogène avec la variable « satisfaction ». En d'autres termes, il semble que les syndicalistes ne soient pas *intrinsèquement* moins satisfaits que les autres salariés. **Ce constat vient donc valider l'hypothèse d'un effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction au travail qui correspond à un effet « prise de parole » (Freeman, 1978).** Cependant, ces résultats doivent être interprétés avec précaution compte tenu de la sensibilité des résultats aux mesures de satisfaction au travail. Les autres variables sont conformes aux résultats trouvés précédemment (*cf.* Annexes Tableau A5 pour une présentation détaillée des effets maginaux de l'ensemble des variables explicatives).

Le tableau 19 permet d'approfondir l'analyse en distinguant l'influence de la syndicalisation sur la satisfaction au travail en fonction de l'activité syndicale dans l'établissement. Plus précisément, nous examinons si les résultats obtenus précédemment varient lorsque l'on prend en compte l'existence de négociation et/ou d'accords collectifs au niveau de l'entreprise. L'hypothèse implicite étant que l'impact de la syndicalisation sur la satisfaction au travail devrait être moins marqué pour les entreprises connaissant une implantation syndicale, c'est-à-dire garantissant des négociations et des accords collectifs d'entreprise. Plusieurs constats ressortent de l'examen de ce tableau. Tout d'abord, l'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail est beaucoup moins net une fois pris en compte l'endogénéité de la variable syndicalisation. À l'exception du modèle (4) s'appuyant sur le score de satisfaction tiré de l'enquête REPONSE 2011, les autres estimations indiquent l'absence de liens significatifs entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Ensuite, les résultats obtenus montrent que les effets de la syndicalisation sont très différents selon la présence ou non de délégués syndicaux susceptibles de signer des accords d'entreprise.

Ainsi, il semble que l'effet « prise de parole » soit plus marqué dans les établissements qui connaissent une implantation syndicale, comme en témoignent le coefficient de corrélation $\rho$ positif entre les résidus et la relation négative observée dans les estimations (1) à (4). En revanche, le coefficient $\rho$ est négatif entre la syndicalisation et la satisfaction au travail dans les modèles estimés à partir du sous-échantillon d'établissements dépourvus de représentation syndicale ($\rho_{(6)} = -0{,}302$ et $\rho_{(8)} = -0{,}329$). On en déduit que les salariés syndiqués sont *intrinsèquement* moins satisfaits que les autres salariés dans les établissements ne connaissant pas d'implantation syndicale. Autrement dit, si la syndicalisation affecte négativement la satisfaction dans les établissements connaissant une présence syndicale, c'est en revanche l'insatisfaction des individus qui est à l'origine de l'adhésion syndicale dans les établissements dépourvus de délégués syndicaux. Ce constat est particulièrement intéressant car il montre que l'insatisfaction au travail peut conduire à la syndicalisation lorsque l'employeur ne met pas en place d'organes de représentation des salariés ou ne fait pas l'effort de discuter avec les représentants du personnel et/ou d'ouvrir des négociations au niveau de son entreprise. On se trouve là face à un mécontentement « réel » qui peut conduire certains salariés à se syndiquer ou à quitter leur entreprise. En revanche, une fois ces instances mises en place et des discussions engagées entre les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise ou de l'établissement, les syndicalistes font valoir leur droit d'expression au point d'exprimer un mécontentement qui n'est pas nécessairement « authentique » mais qui est davantage le résultat d'une attitude critique à l'égard de leur travail et d'une volonté de mettre l'accent sur les points de récrimination. C'est l'effet « prise de parole » ou « voice » décrit par Freeman (1978).

## 2. L'effet de la syndicalisation sur les différentes dimensions de la satisfaction au travail

Après avoir examiné l'impact de la syndicalisation sur la satisfaction générale au travail, il est intéressant d'étudier le lien entre l'adhésion syndicale et les différentes facettes de la satisfaction (*cf.* Tableau 20). Une série d'estimations économétriques a été également menée, en considérant tour à tour chacune des facettes de la satisfaction au travail comme variables à expliquer dans des modèles de régression *Probit* multivariée prenant en compte l'endogénéité de la variable syndicalisation.

**TABLEAU 19**
**Régressions *Probit* multivariées, en fonction de la présence d'au moins un délégué syndical**

| | Présence DS | | | | Absence DS | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Satisfaction générale au travail (index) | | Satisfaction générale au travail (score) | | Satisfaction générale au travail (index) | | Satisfaction générale au travail (score) | |
| | Exogène (1) | Endogène (2) | Exogène (3) | Endogène (4) | Exogène (5) | Endogène (6) | Exogène (7) | Endogène (8) |
| Member d'un syndicat | – 0.077*** (0.023) | – 0.167 (0.126) | – 0.060*** (0.018) | – 0.227** (0.092) | – 0.003 (0.048) | 0.228 (0.254) | – 0.098*** (0.039) | 0.071 (0.272) |
| Caractéristiques de l'individu | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'emploi | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'établissement | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Conditions de travail | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Pratiques incitatives ind. | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Correlation des résidus entre la satisfaction et la syndicalisation (ρ) | – | 0.137 (0.207) | – | 0.261 (0.164) | – | – 0.302 (0.354) | – | – 0.329 (0.390) |
| Max. de vraisemblance | – 85199.59 | – 123443,05 | – 69005.65 | – 111509,51 | – 110614.03 | – 137675.42 | – 87362.21 | – 114883.97 |
| Valeur de *p* associée | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Nombre d'observations | 6 150 | 5 063 | 6 294 | 5 148 | 3 093 | 3 093 | 3 196 | 3 196 |

*Notes : Sont reportés ici les effets marginaux. Ces effets marginaux indiquent la modification en points de pourcentage de la probabilité d'être « très satisfait » et « satisfait » lorsque la variable syndicalisation passe de 0 à 1. Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les effets marginaux sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

**TABLEAU 20**
**Régressions Probit multivariées – Syndicalisation et satisfaction à l'égard des rémunérations et des conditions de travail**

| | Satisfaction à l'égard des rémunérations | | | Satisfaction à l'égard des conditions de travail | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | Exogène (1) | Endogène (2) | Endogène (3) | Exogène (4) | Endogène (5) | Endogène (6) |
| Membre d'un syndicat | – 0.035 (0.023) | – 0.244** (0.115) | – 0.035 (0.095) | – 0.051*** (0.019) | – 0.146 (0.109) | – 0.185** (0.073) |
| Caractéristiques de l'individu | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'emploi | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'établissement | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Conditions de travail | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Pratiques incitatives ind. | Oui | Non | Oui | Oui | Non | Oui |
| Correlation des résidus entre la satisfaction et la syndicalisation (ρ) | – | 0.273* (0.163) | – 0.019 (0.125) | – | 0.151 (0.178) | 0.212* (0.114) |
| Max. de vraisemblance | – 220069.56 | – 346375.59 | – 325137.52 | – 189359.57 | – 308135.11 | – 293177.70 |
| Valeur de *p* associée | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Nombre d'observations | 9 533 | 9 943 | 9 536 | 9 565 | 9 984 | 9 568 |

*Notes : Sont reportés ici les effets marginaux. Ces effets marginaux indiquent la modification en points de pourcentage de la probabilité d'être « très satisfait » et « satisfait » lorsque la variable syndicalisation passe de 0 à 1. Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les effets marginaux sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.*

L'examen des analyses de régression *probit* multivariées permet de faire plusieurs constats. Tout d'abord, la syndicalisation est associée négativement aux deux dimensions de la satisfaction au travail retenues ici, à savoir la satisfaction à l'égard de la rémunération et la satisfaction à l'égard des conditions de travail. Cela étant, après avoir controlé le biais d'endogénéité de la variable syndicalisation, il apparaît que l'adhésion syndicale agit de manière similaire sur ces deux facettes de la satisfaction. En effet, il semble que les salariés syndiqués expriment leur mécontentement à l'égard de la rémunération et des conditions de travail sans pour autant être *intrinsèquement* insatisfaits sur ces deux dimensions, comme en témoignent les coefficients de corrélation des résidus ρ qui sont positifs à une exception près et même significatifs pour certains d'entre eux. En fait, le coefficient ρ du modèle (3) ne fait que reflèter l'influence de certaines pratiques incitatives (en l'occurrence, le fait d'avoir obtenu une promotion au cours des trois dernières années) sur les revendications salariales. En effet, une fois que l'on tient compte de la variable « promotion » dans nos estimations (modèle 3), le mécontentement « exprimé » à l'égard du salaire disparaît, sans pour autant faire apparaître un mécontentement « réel ». La corrélation entre les résidus est quasi-nulle (ρ = – 0,019) démontrant l'absence de biais d'endogénéité entre la syndicalisation et la satisfaction. En définitive, une fois pris en compte l'ensemble des variables explicatives dans nos modèles dont le niveau des salaires et l'obtention d'une promotion, l'adhésion syndicale n'a aucun effet sur la satisfaction à l'égard de la rémunération. Celle-ci semble davantage influencer par d'autres facteurs que la syndicalisation ce qui n'est pas le cas de la satisfaction à l'égard des conditions de travail.

*

* *

Plusieurs enseignements peuvent être tirés de cette recherche. Si l'on s'en tient aux analyses statistiques, la syndicalisation est généralement associée négativement à la *satisfaction générale au travail* dans le contexte français. En d'autres termes, les salariés syndiqués déclarent plus souvent être insatisfaits de leur travail que les autres salariés. Signalons que la seule présence de délégués syndicaux n'est pas directement liée à la satisfaction au travail. Par ailleurs, le pluralisme syndical n'a aucun effet modérateur sur

la relation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les syndicalistes français sont donc moins heureux au travail que les autres salariés. De façon générale, la satisfaction au travail est bénéfique à la fois pour l'individu mais également pour l'ensemble de l'organisation. En ce sens, il est essentiel d'augmenter la satisfaction de chacun et que les employeurs s'investissent pour y arriver. Qu'est-ce qui rend finalement les individus plus heureux et quelles enseignements peut-on en tirer ? Layard (2007) identifie sept grands facteurs de satisfaction individuelle : les relations avec notre famille, notre situation financière, notre travail, le groupe auquel nous appartenons et nos amis, notre santé, notre liberté individuelle et nos valeurs personnelles. Le travail est, selon lui, un facteur de satisfaction particulièrement important dans le sens où il fournit non seulement un salaire (qui est lui-même source de satisfaction) mais également parce qu'il donne aussi un sens à l'existence. C'est la raison pour laquelle le chômage est souvent une catastrophe pour ceux qui y sont confrontés. Les personnes qui ont un emploi redoutent souvent le chômage et lorsque la situation économique se dégrade et que le chômage s'accroît, l'effet sur la satisfaction est considérable pour tous, y compris chez ceux qui ont un emploi. Dès lors, l'accroissement du chômage peut avoir un effet néfaste sur la satisfaction au travail des syndicalistes qui sont souvent confrontés aux restructurations, aux licenciements et aux plans sociaux que mettent en place certaines entreprises. Par ailleurs, plusieurs études ont montré que les individus ont une profonde aversion à la perte, quelle qu'elle soit, et qu'ils désirent moins gagner qu'ils redoutent de perdre. En ce sens, la rupture avec l'existant, la mobilité, la flexibilité, souvent prônées par les entreprises aujourd'hui, ne respectent pas les avantages acquis auxquels sont profondément attachés les syndicalistes. Au-delà de ces considérations générales, nos résultats montrent que le mécontentement des syndicalistes français est surtout un mécontentement « exprimé » qui résulte d'un effet « prise de parole » qui s'inscrit aussi dans une culture de la contestation propre au syndicalisme français (*cf.* section 1 de la partie 2). À cela s'ajoute l'absence de confiance entre les acteurs sociaux et les corporatismes qu'ont très bien décrits Algan *et al.* (2012) dans leur ouvrage récent. Les trois économistes expliquent notamment que la culture du conflit que l'on connaît en France résulte de la faible représentativité des syndicats. En effet, les syndicalistes d'aujourd'hui sont devenus des professionnels de la revendication qui n'ont pas besoin d'adhérents puisque leurs ressources ne proviennent qu'accessoirement des cotisations. Dans ces conditions, il n'est pas surprenant de constater que les syndicalistes se déclarent moins satisfaits de leur travail que les salariés non syndiqués. Par ailleurs, il n'est pas non plus étrange de constater que les syndicalistes occupant des fonctions de représentation (DS, DP, membre de CE,…) se déclarent, en général, moins satisfaits de leur travail que les «  adhérents » ne disposant d'aucun mandat.

Un deuxième enseignement peut être tiré de cette étude : les syndicalistes travaillant dans des établissements connaissant une implantation syndicale se déclarent quant à eux plus satisfaits que ceux évoluant dans un établissement dépourvu de délégués syndicaux. La relation négative observée entre syndicalisation et satisfaction est donc plus marquée lorsque le syndicaliste évolue dans un environnement dépourvu de représentation syndicale. Le mécontentement semble susciter au contraire l'adhésion syndicale dans les établissements dépourvus de représentants syndicaux, se contentant d'appliquer les conventions collectives signées au niveau des branches d'activité. Ce constat renvoie à la difficulté pour les salariés syndiqués de s'exprimer dans un contexte où il n'existe pas d'organes de représentation des salariés. Cette situation correspond à celle que peuvent connaître des salariés syndiqués au sein des PME du secteur des services par exemple. Les entreprises où les employés ont des instances représentatives du personnel (DP, CE, DS,…) pour donner leurs avis et exprimer leurs mécontentements se déclarent plus satisfaits que les autres. En dehors de ce contexte, l'adhésion syndicale est plus souvent une manière d'exprimer une réelle insatisfaction et il n'est pas surprenant de constater qu'en l'absence de délégués syndicaux, l'insatisfaction au travail conduit à la syndicalisation et non l'inverse.

# CONCLUSION

Ce travail de recherche s'est attaché à évaluer l'importance de la syndicalisation dans la détermination de la satisfaction au travail. Dans un contexte où la plupart des acteurs sociaux s'accordent pour dire qu'il faut améliorer le dialogue social dans les entreprises, ce travail apporte un éclairage intéressant à une question sensible en France. L'effet de la syndicalisation sur la satisfaction au travail doit finalement être examiné à la lumière de l'effet *« prise de parole »* décrit par Richard B. Freeman dès 1978. Les études existantes (Freeman, 1978 ; Borjas, 1979 ; Bender et Sloane, 1990) mettent en évidence l'effet négatif de la syndicalisation sur la satisfaction au travail dans le contexte étatsunien. Si ce constat est majoritairement relevé dans les pays anglo-saxons, il constitue un résultat à mettre en regard de la situation syndicale en France aujourd'hui. En fournissant des résultats sur la relation syndicalisation/satisfaction dans le contexte français, ce travail permet de montrer que le mécontentement de certains syndicalistes s'observe relativement bien sur des échelles de mesure de la satisfaction au travail. Cette insatisfaction n'est pas toujours réelle et relève souvent d'un l'effet *« prise de parole »*. Toutefois, l'insatisfaction au travail conduit parfois à l'adhésion syndicale, notamment lorsque le salarié n'a pas d'autres alternatives à la démission que d'exprimer son mécontentement en rejoignant une organisation syndicale. On a vu que cette situation existait, notamment, dans les petites structures dépourvues d'organes de représentation des salariés. Nos résultats confirment, en partie, les conclusions des études anglo-saxonnes qui font état de l'influence négative de la syndicalisation sur la satisfaction au travail (Hammer et Avgar, 2005). Cependant, ils vont beaucoup plus loin en montrant aussi que les syndicats français peuvent avoir un effet négatif sur la satisfaction au travail moins prononcé dans les établissements garantissant la négociation au niveau local. Nos résultats montrent par ailleurs que la division syndicale n'affecte pas particulièrement la satisfaction au travail. En revanche, il semblerait que la présence de certains syndicats – réputés plus contestataires – pourrait agir sur la relation syndicalisation/satisfaction au travail. Ce constat n'est pas surprenant au regard de l'effet *« prise de parole »* qui apparaît dominant dans le contexte français, expliquant aussi le fait que les syndicalistes les plus engagés (DS, DP, membres de CE,…) sont aussi ceux qui se déclarent les plus mécontents de leur travail.

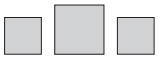
Cette étude laisse toutefois entrevoir plusieurs pistes de recherche susceptibles d'approfondir l'étude du lien existant entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les recherches peuvent ainsi s'articuler autour d'aspects encore mal clarifiés tels que la dynamique de l'interaction, la systématisation de l'analyse des effets modérateurs de la relation ou encore l'investigation approfondie des comportements des acteurs syndicaux dans l'entreprise.

En effet, bien que nos hypothèses et nos estimations s'appuient sur des modèles contrôlant le biais d'endogénéité, nos recherches ne nous permettent pas d'examiner, dans le détail, la dynamique de l'interaction syndicalisation/satisfaction. La satisfaction au travail est-elle stable dans le temps ? La satisfaction varie-t-elle systématiquement lorsqu'un individu se syndique ? Et dans quel sens ? Powdthavee (2011) a montré que les effets de l'adhésion syndicale sur la satisfaction au travail avaient tendance à disparaître au bout de deux ans et qu'il était essentiel de raisonner en variation. Un prolongement possible de cette recherche consisterait alors à mener une étude à partir de données longitudinales qui permettraient de vérifier si les différences de satisfaction entre les individus est stable dans le temps. À ce jour, ce type de données temporelles n'est pas disponible en France. La prochaine édition de l'enquête REPONSE prévue en 2017 devrait permettre de disposer de données sur au moins deux périodes (2011 et 2017) et d'investiguer le phénomène psychologique d'adaptation (*cf.* partie 1). Plusieurs travaux formulent, en effet, l'hypothèse que rien ne peut faire changer durablement le niveau de satisfaction d'un individu (Senik, 2014).

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 travaux antérieurs. En effet, des variables telles que les pratiques de GRH ressortent tantôt comme des facteurs importants dans l'interaction syndicalisation/satisfaction tantôt comme des facteurs jouant un rôle relativement marginal. L'adoption de procédures participatives directes dans certaines entreprises françaises peut avoir une influence sur la relation entre la syndicalisation et la satisfaction au travail dans la mesure où ces pratiques peuvent être un moyen d'écarter les syndicats et de pro-

mouvoir une participation plus directe des salariés (D'Arcimoles et Huault, 1998). Holland *et al.* (2011) ont d'ailleurs souligné, dans le contexte australien, l'importance de l'expression directe des salariés sur la satisfaction au travail.

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 dialogue social sur la satisfaction au travail.



# BIBLIOGRAPHIE

**Adam G.** (2000), *Les relations sociales année zéro,* Paris, Bayard Éditions.

**Adams, J.-S.,** (1965) Inequity in Social Exchange, in: L.Berkowitz, ed., *Advances in Experimental Social Psychology,* 2 (Academic Press, New York and London).

**Algan, Y., & Cahuc, P.** (2007). *La société de défiance : comment le modèle social français s'autodétruit ?* Opuscules du CEPREMAP.

**Algan, Y., Cahuc, P., & Zilberberg, A.** (2012). *La Fabrique de la défiance : ... et comment s'en sortir.* Paris, Albin Michel.

**Amadieu, J.-F.** (1999). *Les syndicats en miettes.* Paris. Seuil.

**Amadieu, J.-F., & Rojot, J.** (1996). *Gestion des ressources humaines et relations professionnelles.* Paris, Litec.

**Andolfatto, D., & Labbé, D.** (2012). *Sociologie des syndicats.* Paris, La Découverte.

**Andolfatto, D., & Labbé, D.** (2009). *Toujours moins ! déclin du syndicalisme à la française*. Paris : Gallimard.

**Andolfatto, D. & Labbé, D.** (2007). *Les syndiqués en France.* Paris, Éditions Liaisons.

**Avouyi-Dovi, S., Fougère, D., & Gautier, E.** (2009). Les négociations salariales en France : une analyse à partir de données d'entreprises (1994 2005). *Économie et statistique,* 426(1), 29-65.

**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.

**Bender K. and Sloane P.-J.** (1998), "Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 51 (2), pp. 222-240.

**Berger C. J., Olson C.-A. and Boudreau J.-W.** (1983), "Effects of unions on job satisfaction: The role of work-related values and perceived rewards," *Organizational Behavior and Human Performance,* vol. 32, pp. 289-324.

**Bevort, A. & Jobert A.** (2011). *Sociologie du travail. Les relations professionnelles,* Paris, Armand Colin, 2e édition.

**Borjas G.-J.** (1979), "Job satisfaction, wages and unions," *The Journal of Human Resources,* vol. XIV, pp. 21-40.

**Bowling, N.-A.** (2007). Is the job satisfaction–job performance relationship spurious? A meta-analytic examination. Journal of Vocational Behavior, 71(2), 167-185.

**Brochard, D.** (2003). *Évaluation des statistiques administratives sur les conflits du travail.* Document d'études, (79).

**Bryson A., Cappellari L. and Lucifora C.** (2004), "Does union membership really reduce job satisfaction in Britain?" *British Journal of Industrial Relations,* vol. 42(3), pp. 439-459.

**Bryson A., Cappellari L. and Lucifora C.** (2010), "Why so unhappy? The effects of unionization on job satisfaction," *Oxford Bulletin of Economics and Statistics,* 72(3), pp. 357-380.

**Bryson, Alex, John Forth, and Patrice Laroche.** "Evolution or revolution? The impact of unions on workplace performance in Britain and France." *European Journal of Industrial Relations* 17.2 (2011): 171-187.

**Carsten, J. M., & Spector, P. E.** (1987). Unemployment, job satisfaction, and employee turnover: A meta-analytic test of the Muchinsky model. *Journal of applied psychology,* 72(3), 374.

**Clark, E., & Senik, C.** (2011). Is happiness different from flourishing? Cross-country evidence from the ESS. *Revue d'économie politique,* 121(1), 17-34.

**Coutrot, T., & Fakhfakh, F.** (1997). Que négocie-t-on en entreprise et pourquoi ? *Travail et Emploi,* (71), 35-52.

**Davis, R. S.** (2013). Unionization and work attitudes: How union commitment influences public sector job satisfaction. *Public Administration Review,* 73(1), 74-84.

**Desage, G., & Rosankis, E.** (2013). *Négociations collectives et grèves en 2011.* Dares Analyses, (59).

**Doucouliagos, H., & Laroche, P.** (2009). Unions and Profits: A Meta Regression Analysis1. *Industrial relations: a journal of economy and society,* 48(1), 146-184.

**Doucouliagos, H., & Laroche, P.** (2013). Unions and Innovation: New Insights From the Cross Country Evidence. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,* 52(2), 467-491.

**Doucouliagos, H., Laroche, P., & Stanley, T. D.** (2005). Publication bias in union-productivity research? *Relations Industrielles/Industrial Relations,* 320-347.

**Egger, M., Smith, G. D., Schneider, M., & Minder, C.** (1997). Bias in meta-analysis detected by a simple, graphical test. *Bmj*, 315(7109), 629-634.

**Farber H. S.** (1986), « The analysis of union behavior », in Ashenfelter O. et Layard R. (eds), *Handbook of Labor Economics,* vol.2, pp. 1139-1189.

**Fiorito, J., Gallagher, D. G., & Fukami, C. V.** (1988). Satisfaction with union representation. *Industrial & Labor Relations Review,* 41(2), 294-307.

**Freeman R. B.** (1978), "Job satisfaction as an economic variable" *American Economic Review,* vol. 68(2), pp. 135-141.

**Frenkel, S. J., & Kuruvilla, S.** (1999). Union–Member Relations and Satisfaction with Unions in South Korea. *British Journal of Industrial Relations,* 37(4), 539-575.

**Friedlander, F.** (1964). Job characteristics as satisfiers and dissatisfiers. *Journal of applied Psychology,* 48(6), 388.

**Friedlander, F.** (1963). Underlying sources of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology,* 47(4), 246.

**Frijters, P., Haisken-DeNew, J. P., & Shields, M. A.** (2004). Money does matter! Evidence from increasing real income and life satisfaction in East Germany following reunification. *American Economic Review,* 730-740.

**Furjot, D.** (1998). *Syndicalisme et conflits sociaux. Un demi-siècle de syndicalisme en France et dans l'Est,* Presses Universitaires de Nancy.

**Furjot, D. et Feuerbach E.** (1986). Les conflits du travail en 1985. *Travail et Emploi,* n° 28.

**Gahan, P.** (2012). "Voice Within Voice": Members' Voice Responses to Dissatisfaction with Their Union. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,* 51(1), 29-56.

**Gallagher, D. G., & Strauss, G.** (1991). *Union membership attitudes and participation.* Institute for Research on Labor and Employment, Berkeley.

**Garcia-Serrano, C.** (2009). Job satisfaction, union membership and collective bargaining. *European Journal of Industrial Relations,* 15(1), 91-111.

**Gordon M. E. and Denisi A. S.** (1995), "A re-examination of the relationship between union membership and job satisfaction," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 48 (2), pp. 222-236.

**Gordon, M. E., Beauvais, L. L., & Ladd, R. T.** (1984). The job satisfaction and union commitment of unionized engineers. *Industrial & Labor Relations Review,* 37(3), 359-370.

**Griffeth, R. W., Hom, P. W., & Gaertner, S.** (2000). A meta-analysis of antecedents and correlates of employee turnover: Update, moderator tests, and research implications for the next millennium. *Journal of management,* 26(3), 463-488.

**Hackett, R. D., & Guion, R. M.** (1985). A reevaluation of the absenteeism-job satisfaction relationship. *Organizational behavior and human decision processes,* 35(3), 340-381.

**Hackman, J. R., & Lawler, E. E.** (1971). Employee reactions to job characteristics. *Journal of applied psychology,* 55(3), 259.

**Hamermesh D. S.** (1977). "Economic aspects of job satisfaction", in O.E. Williamson and W.E. Oates (eds) *Essays in Labor Market and Population Analysis.* New York: Wiley.

**Hammer T. H. and Avgar A.** (2005), "The impact of unions on job satisfaction, organizational commitment and turnover," *Journal of Labor Research,* vol. 26, pp. 241-266.

**Herzberg, F. I.** (1966). *Work and the nature of man.*

**Hirschman A. O.** (1970), *Exit, Voice, Loyalty,* Cambridge, Mass.: Harvard University Press.

**Hirschman, A. O., & Rothschild, M.** (1973). The changing tolerance for income inequality in the course of economic development. *The Quarterly Journal of Economics,* 544-566.

**Hunter, J. E., & Schmidt, F. L.** (Eds.). (2004). *Methods of meta-analysis: Correcting error and bias in research findings.* Sage.

**d'Iribarne, P.** (1989). *La logique de l'honneur.* París: Seuil.

**Jarley, P., Kuruvilla, S., & Casteel, D.** (1990). Member–Union relations and union satisfaction. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,* 29(1), 128-134.

**Kalleberg A. L. & Loscocco K. A.** (1983). "Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction". *American Sociological Review,* Vol. 48 (1), pp. 78-90.

**Karila-Cohen, P., & Wilfert, B.** (1998). *Leçon d'histoire sur le syndicalisme en France.* Presses universitaires de France.

**Klandermans, B.** (1986). Psychology and trade union participation: Joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology,* 59(3), 189-204.

**Kochan, T. A., & Helfman, D. E.** (1981). The effects of collective bargaining on economic and behavioral job outcomes.

**Labbé, D.** (1996). *Syndicats et syndiqués en France depuis 1945,* Paris. L'Harmattan.

**Lallement, Michel** (1996). *Sociologie des relations professionnelles.* Paris, La Découverte.

**Landier, H., & Labbé, D.** (1998). *Les organisations syndicales en France.* Éditions Liaisons.

**Laroche P.** (2014). *A meta-analysis of the union-job satisfaction relationship,* document de travail, CEREFIGE, Université de Lorraine.

**Laroche, P.** (2004). Présence syndicale et performance financière des entreprises: une analyse statistique sur le cas français. *Finance Contrôle Stratégie,* 7(3), 117-145.

**Laroche, P., & Schmidt, G.** (2004). Présence syndicale et climat social perçu: une analyse différenciée salariés/dirigeants en France. *Revue de gestion des ressources humaines,* (51), 2-23.

**Laroche, P., & Wechtler, H.** (2011). The effects of labor unions on workplace performance: New evidence from France. *Journal of labor research,* 32(2), 157-180.

**LePine, J. A., Erez, A., & Johnson, D. E.** (2002). The nature and dimensionality of organizational citizenship behavior: a critical review and meta-analysis. Journal of applied psychology, 87(1), 52.

**Locke, E. A.** (1976). The nature and causes of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology,* 1, 1297-1343.

**Locke, E. A.** (1970). Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis. *Organizational Behavior and Human Performance,* 5(5), 484-500.

**Locke, E. A.** (1969). What is job satisfaction? *Organizational behavior and human performance,* 4(4), 309-336.

**Malan A. et Zouary P.** (2000), « La représentation des salariés : le point de vue des employeurs », *Premières Synthèses,* MES-DARES, n° 24.1.

**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.

**Meng R.** (1990), "The relationship between unions and job satisfaction," *Applied Economics,* vol. 22, pp. 1635-1648.

**Michalos, A. C.** (1985). Multiple discrepancies theory (MDT). *Social indicators research,* 16(4), 347-413.

**Miller P. W.** (1990), "Trade unions and job satisfaction," *Australian Economic Papers,* vol. 29, pp. 226-248.

**Morel, C.** (1981). *La grève froide. Stratégies syndicales et pouvoir patronal.* Paris, Octarès Éditions.

**Mouriaux, R.** (1998). *Crises du syndicalisme français.* Paris, Montchrestien.

**Organ, D. W., & Ryan, K.** (1995). A meta analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel psychology*, 48(4), 775-802.

**Paillé, P.** (2008). Les comportements de citoyenneté organisationnelle : une étude empirique sur les relations avec l'engagement affectif, la satisfaction au travail et l'implication au travail. *Le travail humain,* 71(1), 22-42.

**Peetz, D.** (1998). Why join? Why stay? Instrumentality, beliefs, satisfaction and individual decisions on union membership. The Economic and Labour Relations Review, 9(1), 123-148.

**Petty, M. M., McGee, G. W., & Cavender, J. W.** (1984). A meta-analysis of the relationships between individual job satisfaction and individual performance. *Academy of management Review,* 9(4), 712-721.

**Pfeffer, J., & Davis-Blake, A.** (1990). Unions and Job Satisfaction: An Alternative View. *Work and Occupations,* 17(3), 259-283.

**Pignoni M.T., Reynaud E.,** (2013), *« Les relations professionnelles au début des années 2010 : entre changements institutionnels, crise et évolutions sectorielles »*, Dares Analyses, n° 026, avril.

**Powdthavee N.** (2011), "Anticipation, free-rider problems, and adaptation to trade unions: re-examining the curious case of dissatisfied union members," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 64 (5), pp. 1000-1019.

**Premack, S. L.** (1984, August). *Prediction of Employee Unionization from Knowledge of Job Satisfaction A Meta–Analytic Investigation.* In Academy of Management Proceedings (Vol. 1984, No. 1, pp. 279-283). Academy of Management.

**Rayo, L., & Becker, G. S.** (2007). Evolutionary efficiency and happiness. *Journal of Political Economy,* 115(2), 302-337.

**Robbins, S. P. Judge. TA** (2007). *Organizational Behaviour,* 12.

**Rojot J.** (1977), « Syndicats français et théorie des relations industrielles », *Revue Française de Gestion,* septembre-octobre, p. 49-58.

**Roussel, P., Igalens, J., & Sire, B.** (1996). Rémunération, motivation et satisfaction au travail. Economica.

**Rosanvallon, P.** (1988). *La question syndicale, histoire et avenir d'une forme sociale.*

**Scott, K. D., & Taylor, G. S.** (1985). An examination of conflicting findings on the relationship between job satisfaction and absenteeism: A meta-analysis. *Academy of Management Journal,* 28(3), 599-612.

**Senik, C.** (2014). The French unhappiness puzzle: The cultural dimension of happiness. *Journal of Economic Behavior & Organization,* 106, 379-401.

**Spencer, D. G., & Steers, R. M.** (1981). Performance as a moderator of the job satisfaction–turnover relationship. *Journal of Applied Psychology,* 66(4), 511.

**Stanley, T. D.** (2001). Wheat from chaff: Meta-analysis as quantitative literature review. *Journal of economic perspectives,* 131-150.

**Stanley, T. D.** (2005). Beyond publication bias. *Journal of Economic Surveys,* 19(3), 309-345.

**Stanley, T. D., & Doucouliagos, H.** (2012). *Meta-regression analysis in economics and business* (Vol. 5). Routledge.

**Tett, R. P., & Meyer, J. P.** (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: path analyses based on meta analytic findings. *Personnel psychology,* 46(2), 259-293.

**Vroom, V. H.** (1964). *Work and motivation.* 1964. NY: John Wiley &sons, 47-51.

**Warr, P.** (1999), "Well-being at the workplace," in Kahneman D., Diener E. and Schwarz N. (eds.), *Well-being: the foundations of hedonic psychology,* New York (NY), Russell Sage Foundation, pp. 392-412.

**Wolf, F. M.** (1986). *Meta-analysis: Quantitative methods for research synthesis* (Vol. 59). Sage.

***Liste des études incorporées dans la méta-analyse (Laroche, 2014)**

**Allen, R. E., & Keaveny, T. J.** (1981). Correlates of university faculty interest in unionization: A replication and extension. *Journal of Applied Psychology,* 66(5), 582.

**Artz B.** (2010), "The impact of union experience on job satisfaction," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 49 (3), pp. 387-405.

**Artz, B.** (2012). Does the impact of union experience on job satisfaction differ by gender?. *Industrial & Labor Relations Review,* 65(2), 225-243.

**Bartel, A. P.** (1981). Race differences in job satisfaction: A reappraisal. *Journal of Human Resources,* 294-303.

**Bass, B. M., & Mitchell, C. W.** (1976). Influences on the felt need for collective bargaining by business and science professionals. *Journal of Applied Psychology,* 61(6), 770.

**Belfield, C. R., & Harris, R. D.** (2002). How well do theories of job matching explain variations in job satisfaction across education levels? Evidence for UK graduates. *Applied Economics,* 34(5), 535-548.

**Bender K. & Sloane P. J.** (1998), "Job satisfaction, trade unions and exit-voice revisited," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 51 (2), pp. 222-240.

**Berg, P.** (1999). The effects of high performance work practices on job satisfaction in the United States steel industry. *Relations industrielles/Industrial relations,* 111-135.

**Bigoness, W. J.** (1978). Correlates of faculty attitudes toward collective bargaining. *Journal of Applied Psychology,* 63(2), 228.

**Blanchflower, D. G., & Oswald, A. J.** (1999). *Well-being, insecurity and the decline of American job satisfaction.* NBER Working Paper, (7487).

**Böckerman, P., & Ilmakunnas, P.** (2006). Do job disamenities raise wages or ruin job satisfaction? *International Journal of Manpower,* 27(3), 290-302.

**Borjas G. J.** (1979), "Job satisfaction, wages and unions," *The Journal of Human Resources,* vol. XIV, pp. 21-40.

**Bryson A., Cappellari L. and Lucifora C.** (2004), "Does union membership really reduce job satisfaction in Britain?" *British Journal of Industrial Relations,* vol. 42(3), pp.439-459.

**Cappellari, L., Lucifora, C., & Piccirilli, G.** (2004). Union activism, workers' satisfaction and organizational change. *Labour,* 18(1), 1-28.

**Clark A. E.** (1996). "Job satisfaction in Britain" *British Journal of Industrial Relations,* Vol. 34 (2), pp. 189-217.

**Clark A. E.** (1997). "Job satisfaction and gender: Why are women so happy at work?" *Labour Economics,* Vol. 4, pp. 341-372.

**Clark A. E., Oswald A. & Warr P.** (1996) "Is job satisfaction U-shaped in age?" *Journal of Occupational and Organizational Psychology,* Vol. 69, pp. 57-81.

**Donohue, S. M., & Heywood, J. S.** (2004). Job satisfaction and gender: an expanded specification from the NLSY. *International Journal of Manpower,* 25(2), 211-238.

**Drago, R., Estrin, S., & Wooden, M.** (1993). Pay for Perfor Mance Incentives and Work Attitudes. *Australian Journal of Management,* 17(2), 217-231.

**Drakopoulos, S. A., & Theodossiou, I.** (1997). Job satisfaction and target earnings. *Journal of Economic Psychology,* 18(6), 693-704.

**Fiorillo, D., & Nappo, N.** (2014). Job satisfaction in Italy: individual characteristics and social relations. *International Journal of Social Economics,* 41(8), 683-704.

**Fleming C.M. and Kler P.** (2008) "I'm too clever for this job: a bivariate probit analysis on overeducation and job satisfaction in Australia" *Applied Economics,* Vol. 40, pp. 1123-1138.

**Freeman R. B.** (1978), "Job satisfaction as an economic variable" *American Economic Review,* vol. 68(2), pp. 135-141.

**Garcia-Serrano, C.** (2009). Job satisfaction, union membership and collective bargaining. *European Journal of Industrial Relations,* 15(1), 91-111.

**Garcia-Serrano C.** (2011). "Does size matter? The influence of firm size on working conditions, job satisfaction and quit intentions". *Scottish Journal of Political Economy.* Vol. 58 (2), pp. 221-247.

**Gius, M.** (2012). The effects of district-level union status on the job satisfaction of teachers. *The Economic and Labour Relations Review,* 23(4), 79-90.

**Gordon M. E. and Denisi A. S.** (1995), "A re-examination of the relationship between union membership and job satisfaction," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 48 (2), pp. 222-236.

**Green C. and Heywood J.S.** (2008). "Does performance pay increase job satisfaction?". *Economica,* Vol. 75, pp. 710-728.

**Guest D. and Conway N.** (2004), "Exploring the paradox of unionized worker dissatisfaction," *Industrial Relations Journal,* Vol. 35, pp. 102-121.

**Hersch J. and Stone J. A.** (1990), "Is union job satisfaction real?" *Journal of Human Resources,* vol. XXV: pp. 736-751.

**Heywood, J. S., Siebert, W. S., & Wei, X.** (2002). Worker sorting and job satisfaction: The case of union and government jobs. *Industrial & Labor Relations Review,* 55(4), 595-609.

**Heywood, J. S., & Wei, X.** (2006). Performance pay and job satisfaction. *Journal of Industrial Relations,* 48(4), 523-540.

**Holland, P., Pyman, A., Cooper, B. K., & Teicher, J.** (2011). Employee voice and job satisfaction in Australia: The centrality of direct voice. *Human Resource Management,* 50(1), 95-111.

**Kalleberg A. L. and Loscocco K.A.** (1983). "Aging, values, and rewards: explaining age differences in job satisfaction". *American Sociological Review,* Vol. 48 (1), pp. 78-90.

**Kochan, T. A.** (1979). How American workers view labor unions. *Monthly Lab. Rev.,* 102, 23.

**Lillydahl, J. H., & Singell, L. D.** (1993). Job satisfaction, salaries and unions: The determination of university faculty compensation. *Economics of Education Review,* 12(3), 233-243.

**Lincoln, J. R., & Boothe, J. N.** (1993). Unions and work attitudes in the United States and Japan. *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society,* 32(2), 159-187.

**Long, A.** (2005). Happily ever after? A study of job satisfaction in Australia. *Economic Record,* 81(255), 303-321.

**Meng R.** (1990), "The relationship between unions and job satisfaction," *Applied Economics,* vol. 22, pp. 1635-1648.

**Miller P. W.** (1990), "Trade unions and job satisfaction," *Australian Economic Papers,* vol. 29, pp. 226-248.

**Mohr, R. D., & Zoghi, C.** (2008). High-involvement work design and job satisfaction. *Industrial & Labor Relations Review,* 61(3), 275-296.

**Pfeffer, J., & Davis-Blake, A.** (1990). Unions and Job Satisfaction: An Alternative View. *Work and Occupations,* 17(3), 259-283.

**Powdthavee N.** (2011), "Anticipation, free-rider problems, and adaptation to trade unions: re-examining the curious case of dissatisfied union members," *Industrial and Labor Relations Review,* vol. 64 (5), pp. 1000-1019.

**Premack, S. L.** (1984, August). Prediction of Employee Unionization from Knowledge of Job Satisfaction A Meta–Analytic Investigation. In Academy of Management Proceedings (Vol. 1984, No. 1, pp. 279-283). Academy of Management.

**Renaud S.** (2002), "Rethinking the union membership/job satisfaction relationship: some empirical evidence in Canada," *International Journal of Manpower,* vol. 23, pp. 137-150.

**Rose, M.** (2003). Good deal, bad deal? Job satisfaction in occupations. *Work, Employment & Society,* 17(3), 503-530.

**Sinha, D. and Sharma, KC** (1962), "Union attitude and Job Satisfaction in Indian Workers", *Journal of Applied Psychology,* 46, 247-251.

**Sloane, P. J., & Williams, H.** (2000). Job satisfaction, comparison earnings, and gender. *Labour,* 14(3), 473-502.

**Smerek, R. E., & Peterson, M.** (2007). Examining Herzberg's theory: Improving job satisfaction among non-academic employees at a university. *Research in Higher Education,* 48(2), 229-250.

**Sousa-Poza, A., & Sousa-Poza, A. A.** (2000). Well-being at work: a cross-national analysis of the levels and determinants of job satisfaction. *The Journal of Socio-Economics,* 29(6), 517-538.

**Theodossiou, I., & Vasileiou, E.** (2007). Making the risk of job loss a way of life: Does it affect job satisfaction? *Research in Economics,* 61(2), 71-83.

**Theodossiou, I., & Zangelidis, A.** (2009). Career prospects and tenure–job satisfaction profiles: evidence from panel data. *The Journal of Socio-Economics,* 38(4), 648-657.

**Uppal, S.** (2005). Disability, workplace characteristics and job satisfaction. *International Journal of Manpower,* 26(4), 336-349.

**Wooden, M., & Warren, D.** (2004). Non standard employment and job satisfaction: evidence from the HILDA survey. *The Journal of Industrial Relations,* 46(3), 275-297.

**Cooke, G. B., Donaghey, J., & Zeytinoglu, I. U.** (2013). The nuanced nature of work quality: Evidence from rural Newfoundland and Ireland. *Human Relations,* 66(4), 503-527.

# ANNEXES

## TABLEAU A1
## Présentation des variables utilisées et statistiques descriptives

| | *Ensemble* | *Membre/ Présence DS* | *Non membre/ presence DS* | *Membre/ Pas de DS* | *Non member/ Pas de DS* |
|---|---|---|---|---|---|
| Nombre d'observations | 11 378 | 1 056 | 5 385 | 212 | 4 610 |
| **Satisfaction au travail (Enquête)** | | | | | |
| Très satisfait | 12.31 | 7.23 | 11.44 | 10.14 | 14.61 |
| Satisfait | 62.37 | 58.73 | 63.86 | 51.69 | 61.89 |
| Peu satisfait | 21.67 | 28.25 | 21.31 | 30.92 | 20.26 |
| Très peu satisfait | 3.65 | 5.79 | 3.40 | 7.25 | 3.24 |
| **Satisfaction au travail (Index)** | | | | | |
| 0 | 10.26 | 13.85 | 8.93 | 18.50 | 10.56 |
| 1 | 15.79 | 21.76 | 15.03 | 20.00 | 15.22 |
| 2 | 23.66 | 25.02 | 23.96 | 25.00 | 23.08 |
| 3 | 26.97 | 22.75 | 27.62 | 19.50 | 27.30 |
| 4 | 23.31 | 16.62 | 24.47 | 17.00 | 23.84 |
| **Satisfaction à l'égard de la rémunération** | | | | | |
| Très satisfait | 4.38 | 2.69 | 4.00 | 3.38 | 5.22 |
| Satisfait | 34.41 | 30.67 | 37.90 | 25.60 | 36.46 |
| Peu satisfait | 43.14 | 45.19 | 42.87 | 47.34 | 42.80 |
| Très peu satisfait | 16.08 | 21.44 | 15.23 | 23.67 | 15.52 |
| **Satisfaction à l'égard des opportunités de formation** | | | | | |
| Très satisfait | 10.81 | 7.06 | 11.59 | 7.92 | 10.85 |
| Satisfait | 46.13 | 46.27 | 49.20 | 38.12 | 42.71 |
| Peu satisfait | 29.04 | 31.57 | 28.00 | 31.68 | 29.63 |
| Très peu satisfait | 14.02 | 15.10 | 11.22 | 22.28 | 16.82 |
| **Satisfaction à l'égard du climat social** | | | | | |
| Très satisfait | 17.22 | 9.84 | 16.08 | 17.39 | 20.21 |
| Satisfait | 51.48 | 51.40 | 52.40 | 41.06 | 50.97 |
| Peu satisfait | 22.21 | 26.52 | 23.04 | 24.64 | 20.12 |
| Très peu satisfait | 9.09 | 12.25 | 8.48 | 16.91 | 8.70 |
| **Satisfaction à l'égard des condtions de travail** | | | | | |
| Très satisfait | 14.14 | 8.39 | 13.95 | 10.10 | 15.79 |
| Satisfait | 56.77 | 50.24 | 58.06 | 51.44 | 57.05 |
| Peu satisfait | 23.55 | 32.70 | 23.07 | 23.56 | 22.05 |
| Très peu satisfait | 5.55 | 8.67 | 4.91 | 14.90 | 5.12 |
| Homme | 55.73 | 59.70 | 54.84 | 51.43 | 56.19 |
| Moins de 25 ans | 5.14 | 1.14 | 4.57 | 3.30 | 6.79 |
| De 25 à 29 ans | 10.14 | 4.92 | 9.34 | 4.25 | 12.65 |
| De 30 à 39 ans | 26.96 | 23.39 | 27.69 | 20.75 | 27.31 |
| De 40 à 49 ans | 32.91 | 37.03 | 32.83 | 38.68 | 31.82 |
| DE 50 à 59 ans | 23.04 | 31.72 | 24.01 | 30.66 | 19.46 |
| Plus de 60 ans | 1.79 | 1.80 | 1.56 | 2.36 | 1.97 |
| Autodidacte (aucun diplôme) | 9.38 | 11.69 | 8.38 | 12.14 | 9.84 |
| Brevet, CAP-BEP | 38.24 | 43.01 | 35.72 | 37.86 | 40.05 |
| Baccalauréat | 14.74 | 14.94 | 14.68 | 17.48 | 14.73 |
| Bac+2 à Bac+4 | 25.92 | 24.23 | 26.89 | 21.84 | 25.32 |
| > Bac+4 | 11.73 | 6.13 | 14.33 | 10.68 | 10.06 |
| Manœuvre ou ouvrier spécialisé | 15.60 | 21.32 | 14.59 | 13.73 | 16.40 |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| Ouvrier qualifié, technicien d'atelier | 15.97 | 18.99 | 14.38 | 15.69 | 18.38 |
| Employé | 18.43 | 13.73 | 16.48 | 20.10 | 21.60 |
| Technicien, AM, VRP | 17.81 | 20.16 | 20.10 | 15.20 | 14.97 |
| Ingénieur, cadre | 23.18 | 14.12 | 25.62 | 17.16 | 19.53 |
| Autres | 9.01 | 11.68 | 8.83 | 18.14 | 9.12 |
| Travail permet de s'organiser dans sa vie privée | 64.62 | 64.04 | 66.33 | 57.35 | 63.27 |
| Opportunités de formation | 47.71 | 49.38 | 51.27 | 44.02 | 43.25 |
| Libre de decider comment faire son travail | 68.07 | 57.66 | 68.37 | 58.77 | 70.71 |
| Supérieur prête attention à ce que vous dites | 50.32 | 39.71 | 51.25 | 36.67 | 52.14 |
| Adhère aux objectifs de l'entreprise | 61.09 | 51.11 | 60.72 | 51.46 | 64.24 |
| Eprouvre de l'ennui au travail | 13.32 | 17.41 | 12.76 | 17.45 | 12.86 |
| Salaire inférieur à €10 par heure | 37.79 | 30.97 | 31.92 | 45.75 | 45.55 |
| Salaire entre €10-14/heure | 36.62 | 42.42 | 37.57 | 33.49 | 34.49 |
| Salaire €15-19/heure | 12.61 | 14.39 | 14.54 | 8.49 | 10.24 |
| Salaire €20-29/heure | 8.96 | 9.66 | 11.10 | 7.55 | 6.38 |
| Salaire supérieur à €30/heure | 4.02 | 2.56 | 4.87 | 4.72 | 3.34 |
| Moins de 1 500 heures travaillées | 20.50 | 15.72 | 19.52 | 20.28 | 22.58 |
| 1 500-1 799 heures travaillées | 16.58 | 17.99 | 16.71 | 16.98 | 16.05 |
| 1 800-1 999 heures travaillées | 48.53 | 54.45 | 52.11 | 48.58 | 43.21 |
| Plus de 2 000 heures travaillées | 14.38 | 11.84 | 11.66 | 14.15 | 18.16 |
| 1 ≤ ancienneté < 5 ans | 21.02 | 7.95 | 19.42 | 20.28 | 26.27 |
| 5 ≤ ancienneté < 10 ans | 23.92 | 17.05 | 22.51 | 26.42 | 27.35 |
| 10 ≤ ancienneté < 20 ans | 27.54 | 33.43 | 29.19 | 26.42 | 26.53 |
| Ancienneté ≥ 20 ans | 27.52 | 41.57 | 28.88 | 26.89 | 19.85 |
| 10-19 salariés | 10.42 | 2.84 | 2.19 | 20.75 | 21.26 |
| 20-49 salariés | 25.51 | 10.80 | 9.75 | 46.70 | 46.18 |
| 50-99 salariés | 16.97 | 13.07 | 16.21 | 20.28 | 18.46 |
| 100-199 salariés | 15.25 | 21.59 | 19.26 | 8.49 | 9.41 |
| 200-499 salariés | 15.47 | 26.14 | 24.14 | 1.89 | 3.67 |
| Plus de 500 salariés | 16.38 | 25.57 | 28.45 | 1.89 | 1.02 |
| Industrie | 26.49 | 35.79 | 33.32 | 8.96 | 17.29 |
| Électricité, gaz, eau | 2.02 | 2.75 | 2.60 | 1.89 | 1.21 |
| Construction | 7.42 | 2.94 | 4.14 | 6.13 | 12.34 |
| Commerce | 14.11 | 8.71 | 12.01 | 7.08 | 18.13 |
| Transports | 10.20 | 15.06 | 9.53 | 15.09 | 9.61 |
| Hôtels and restaurants | 2.37 | 1.52 | 1.15 | 7.08 | 3.71 |
| Communication | 4.03 | 3.03 | 3.86 | 6.60 | 4.27 |
| Banques et assurances | 3.65 | 4.73 | 5.03 | 3.77 | 1.80 |
| Immobilier | 1.23 | 1.61 | 1.75 | 2.36 | 0.43 |
| Éducation, santé | 12.28 | 8.14 | 10.97 | 11.32 | 14.84 |
| Administration | 13.89 | 13.35 | 13.87 | 24.06 | 13.41 |
| Autres secteurs | 2.34 | 2.37 | 1.76 | 5.66 | 2.84 |
| Temps partiel | 14.64 | 11.37 | 13.88 | 17.45 | 16.00 |
| Part de salariés hautement qualifiés | 15.61 | 14.33 | 18.30 | 14.05 | 12.93 |
| Part de salaries faiblement qualifiés | 36.56 | 39.33 | 35.09 | 28.87 | 38.09 |
| Mono-établissement* | 43.41 | 32.20 | 33.65 | 44.34 | 57.27 |
| Entreprise cotée | 27.45 | 37.57 | 39.45 | 17.54 | 11.92 |
| Établissement de plus de 20 ans* | 70.94 | 78.39 | 74.72 | 73.12 | 64.19 |

*Notes : * Variables instrumentales.*

*Source : Enquête REPONSE 2011.*

## TABLEAU A2
## Présentation des variables utilisées et statistiques descriptives

| | *Échantillon complet* | *Présence DS* | *Absence DS* |
|---|---|---|---|
| Nombre d'observations | 11 378 | 6 495 | 4 879 |
| **Satisfaction au travail (Enquête)** | | | |
| Très satisfait | 12.31 | 10.71 | 14.46 |
| Satisfait | 62.37 | 63.05 | 61.46 |
| Peu satisfait | 21.67 | 22.47 | 20.61 |
| Très peu satisfait | 3.65 | 3.77 | 3.46 |
| **Satisfaction au travail (Index)** | | | |
| 0 | 10.26 | 9.74 | 10.94 |
| 1 | 15.79 | 16.13 | 15.34 |
| 2 | 23.66 | 24.10 | 23.10 |
| 3 | 26.97 | 26.95 | 27.02 |
| 4 | 23.31 | 23.09 | 23.61 |
| **Satisfaction à l'égard de la rémunération** | | | |
| Très satisfait | 4.38 | 3.80 | 5.15 |
| Satisfait | 34.41 | 36.71 | 36.01 |
| Peu satisfait | 43.14 | 43.23 | 42.98 |
| Très peu satisfait | 16.08 | 16.25 | 15.86 |
| **Satisfaction à l'égard des opportunités de formation** | | | |
| Très satisfait | 10.81 | 10.86 | 10.73 |
| Satisfait | 46.13 | 48.74 | 42.65 |
| Peu satisfait | 29.04 | 28.61 | 29.64 |
| Très peu satisfait | 14.02 | 11.79 | 16.99 |
| **Satisfaction à l'égard du climat social** | | | |
| Très satisfait | 17.22 | 15.04 | 20.13 |
| Satisfait | 51.48 | 52.21 | 50.53 |
| Peu satisfait | 22.21 | 23.68 | 20.23 |
| Très peu satisfait | 9.09 | 9.07 | 9.11 |
| **Satisfaction à l'égard des condtions de travail** | | | |
| Très satisfait | 14.14 | 13.05 | 15.61 |
| Satisfait | 56.77 | 56.76 | 56.79 |
| Peu satisfait | 23.55 | 24.66 | 22.07 |
| Très peu satisfait | 5.55 | 5.54 | 5.53 |
| Homme | 55.73 | 55.57 | 55.92 |
| Moins de 25 ans | 5.14 | 4.02 | 6.62 |
| De 25 à 29 ans | 10.14 | 8.59 | 12.22 |
| De 30 à 39 ans | 26.96 | 26.93 | 27.03 |
| De 40 à 49 ans | 32.91 | 33.53 | 32.08 |
| De 50 à 59 ans | 23.04 | 25.30 | 20.05 |
| Plus de 60 ans | 1.79 | 1.63 | 2.01 |
| Autodidacte (aucun diplôme) | 9.38 | 8.97 | 9.92 |
| Brevet, CAP-BEP | 38.24 | 36.97 | 39.97 |
| Baccalauréat | 14.74 | 14.68 | 14.79 |
| Bac+2 à Bac+4 | 25.92 | 26.43 | 25.21 |
| > Bac+4 | 11.73 | 12.94 | 10.11 |
| Manœuvre ou ouvrier spécialisé | 15.60 | 15.72 | 16.31 |
| Ouvrier qualifié, technicien d'atelier | 15.97 | 15.13 | 18.14 |
| Employé | 18.43 | 16.03 | 21.43 |
| Technicien, AM, VRP | 17.81 | 20.06 | 15.08 |
| Ingénieur, cadre | 23.18 | 23.68 | 19.35 |
| Autres | 9.01 | 9.39 | 9.70 |

| | | | |
|---|---|---|---|
| Travail permet de s'organiser dans sa vie privée | 64.62 | 65.92 | 62.93 |
| Opportunités de formation | 47.71 | 50.97 | 43.34 |
| Libre de decider comment faire son travail | 68.07 | 66.52 | 70.15 |
| Supérieur prête attention à ce que vous dites | 50.32 | 49.41 | 51.53 |
| Adhère aux objectifs de l'entreprise | 61.09 | 59.11 | 63.77 |
| Éprouvre de l'ennui au travail | 13.32 | 13.53 | 13.02 |
| Salaire inférieur à €10 par heure | 37.79 | 31.89 | 45.64 |
| Salaire entre €10-14/heure | 36.62 | 38.32 | 34.37 |
| Salaire €15-19/heure | 12.61 | 14.46 | 10.17 |
| Salaire €20-29/heure | 8.96 | 10.85 | 6.42 |
| Salaire supérieur à €30/heure | 4.02 | 4.48 | 3.40 |
| Moins de 1 500 heures travaillées | 20.50 | 18.97 | 22.57 |
| 1 500-1 799 heures travaillées | 16.58 | 16.95 | 16.11 |
| 1 800-1 999 heures travaillées | 48.53 | 52.39 | 43.35 |
| Plus de 2 000 heures travaillées | 14.38 | 11.69 | 17.97 |
| 1 ≤ ancienneté < 5 ans | 21.02 | 17.54 | 25.99 |
| 5 ≤ ancienneté < 10 ans | 23.92 | 21.65 | 27.40 |
| 10 ≤ ancienneté < 20 ans | 27.54 | 29.78 | 26.42 |
| Ancienneté ≥ 20 ans | 27.52 | 31.04 | 20.19 |
| 10-19 salariés | 10.42 | 2.29 | 21.21 |
| 20-49 salariés | 25.51 | 9.92 | 46.24 |
| 50-99 salariés | 16.97 | 15.77 | 18.59 |
| 100-199 salariés | 15.25 | 19.69 | 9.35 |
| 200-499 salariés | 15.47 | 24.42 | 3.57 |
| Plus de 500 salariés | 16.38 | 27.91 | 1.05 |
| Industrie | 26.49 | 33.65 | 16.94 |
| Électricité, gaz, eau | 2.02 | 2.62 | 1.23 |
| Construction | 7.42 | 3.93 | 12.07 |
| Commerce | 14.11 | 11.52 | 17.52 |
| Transports | 10.20 | 10.44 | 9.88 |
| Hôtels and restaurants | 2.37 | 1.22 | 3.91 |
| Communication | 4.03 | 3.73 | 4.39 |
| Banques et assurances | 3.65 | 4.99 | 1.87 |
| Immobilier | 1.23 | 1.74 | 0.55 |
| Éducation, santé | 12.28 | 10.50 | 14.65 |
| Administration | 13.89 | 13.81 | 14.00 |
| Autres secteurs | 2.34 | 1.86 | 2.97 |
| Temps partiel | 14.64 | 13.53 | 16.14 |
| Part de salariés hautement qualifiés | 15.61 | 17.62 | 12.94 |
| Part de salaries faiblement qualifiés | 36.56 | 35.76 | 37.64 |
| Mono-établissement* | 43.41 | 33.46 | 56.65 |
| Entreprise cotée | 27.45 | 39.07 | 12.11 |
| Établissement de plus de 20 ans* | 70.94 | 75.32 | 65.15 |

*Source : Enquête REPONSE 2011.*

## TABLEAU A3
## Tests des variables instrumentales

| | Satisfaction au travail (index) | | Satisfaction au travail (enquête) | |
|---|---|---|---|---|
| | *Coeff.* | *SE* | *Coeff.* | *SE* |
| **Coefficients de regression issus de l'équation de la syndicalisation** | | | | |
| Mono-établissement | – 0.343*** | 0.050 | – 0.340*** | 0.051 |
| Âge de l'établissement > 20 | 0.144*** | 0.055 | 0.143*** | 0.054 |
| | $X^2$ (d.f.) | *p-value* | $X^2$ (d.f.) | *p-value* |
| **Significativité des instruments dans l'équation** | | | | |
| Membre d'un syndicat | 51.93 (2) | 0.000 | 50.85 (2) | 0.000 |
| Satisfaction au travail | 3.41 (2) | 0.182 | 2.37 (2) | 0.305 |

*Note : *** significatifs au seuil de 1 %.*

## TABLEAU A4
## Régression de la satisfaction au travail avec (1) l'adhésion syndicale considérée comme exogène et avec (2) l'adhésion syndicale considérée comme endogène

| | (1) *Probit* simple | (2) *Probit* IV | |
|---|---|---|---|
| | Satisfaction au travail (index) | Satisfaction au travail (index) | Membre d'un syndicat |
| **Caractéristiques individuelles** | | | |
| Homme | – 0.068 | – 0.071 | 0.028 |
| Moins de 25 ans | Ref | Ref | Ref |
| De 25 à 29 ans | – 0.045 | – 0.041 | 0.157 |
| De 30 à 39 ans | – 0.156 | – 0.152 | 0.465*** |
| De 40 à 49 ans | – 0.204** | – 0.198* | 0.656*** |
| De 50 à 59 ans | – 0.335*** | – 0.325*** | 0.829*** |
| Plus de 60 ans | – 0.027 | – 0.031 | 0.660** |
| Autodidacte (aucun diplôme) | Ref | Ref | Ref |
| Brevet, CAP-BEP | – 0.191** | – 0.194** | – 0.123 |
| Baccalauréat | – 0.236** | – 0.238** | – 0.040 |
| Bac+2 à Bac+4 | – 0.280*** | – 0.285*** | – 0.095 |
| > Bac+4 | – 0.449*** | – 0.453*** | – 0.147 |
| Manoeuvre ou ouvrier spécialisé | Ref | Ref | Ref |
| Ouvrier qualifié, technicien d'atelier | – 0.144** | – 0.141* | 0.049 |
| Employé | 0.129 | 0.130 | – 0.129 |
| Technicien, AM, VRP | 0.053 | 0.051 | – 0.043 |
| Ingénieur, cadre | 0.234*** | 0.232** | – 0.253** |
| Autres | 0.014 | 0.019 | 0.125 |
| **Caractéristiques de l'emploi occupé** | | | |
| Salaire inférieur à €10 par heure | Ref | Ref | – |
| Salaire entre €10–14/heure | 0.225*** | 0.230*** | – |
| Salaire €15–19/heure | 0.358*** | 0.364*** | – |
| Salaire €20–29/heure | 0.603*** | 0.609*** | – |
| Salaire supérieur à €30/heure | 0.777*** | 0.782*** | – |
| Moins de 1 500 heures travaillées | Ref | Ref | – |
| 1 500-1 799 heures travaillées | – 0.038 | – 0.032 | – |
| 1 800-1 999 heures travaillées | – 0.063 | – 0.056 | – |
| Plus de 2 000 heures travaillées | 0.016 | 0.023 | – |
| **Caractéristiques de l'établissement** | | | |
| 10-19 salariés | Ref | Ref | Ref |

| | | | |
|---|---|---|---|
| 20-49 salariés | – 0.083 | – 0.084 | – 0.001 |
| 50-99 salariés | – 0.067 | – 0.064 | 0.163* |
| 100-199 salariés | – 0.051 | – 0.044 | 0.383*** |
| 200-499 salariés | – 0.097 | – 0.092 | 0.410*** |
| Plus de 500 salariés | 0.042 | 0.050 | 0.381*** |
| Industrie | 0.175 | 0.184 | 0.564*** |
| Electricité, gaz, eau | – 0.244 | – 0.242 | 0.171 |
| Construction | – 0.030 | – 0.025 | 0.435** |
| Commerce | – 0.319 | – 0.312 | 0.479** |
| Transports | – 0.221** | – 0.216** | 0.446*** |
| Hôtels and restaurants | – 0.020 | – 0.026 | 0.514*** |
| Communication | 0.021 | 0.024 | 0.218 |
| Industrie | Ref | Ref | Ref |
| Electricité, gaz, eau | 0.229** | 0.243** | 0.640*** |
| Construction | 0.068 | 0.075 | 0.652*** |
| Commerce | – 0.177 | – 0.169 | 0.869*** |
| Banques et assurances | – 0.013 | – 0.003 | 0.740*** |
| Immobilier | 0.305 | 0.315 | 0.661*** |
| Education, santé | 0.010 | 0.009 | 0.216* |
| Administration | 0.110 | 0.112 | 0.401*** |
| Autres secteurs | – 0.108 | – 0.100 | 0.723*** |
| Temps partiel | 0.084 | 0.088 | – |
| Part de salariés hautement qualifiés | 0.307* | 0.294 | – 0.882*** |
| Part de sal. moyennement qualifiés | Ref | Ref | Ref |
| Part de salaries faiblement qualifiés | 0.278** | 0.267** | – 0.523*** |
| Entreprise cotée | 0.074 | 0.074 | – |
| **Conditions de travail** | | | |
| Travail permet de s'organiser dans sa vie privée | 0.410*** | 0.413*** | – |
| Opportunités de formation | 0.376*** | 0.375*** | – |
| Libre de decider comment faire son travail | 0.256*** | 0.255*** | – |
| Supérieur prête attention à ce que vous dites | 0.739*** | 0.737*** | – |
| Adhère aux objectifs de l'entreprise | 0.442*** | 0.442*** | – |
| Eprouvre de l'ennui au travail | – 0.710*** | – 0.708*** | – |
| **Pratiques incitatives** | | | |
| Promotion au cours des 3 dernières années | 0.362*** | 0.364*** | |
| Présence d'au moins un DS | – 0.026 | – 0.026 | |
| Mono-établissement* | – | – | – 0.357*** |
| Etablissement de plus de 20 ans* | – | – | 0.122** |
| Membre d'un syndicat | – 0.190*** | – 0.284 | |
| Corr (satisfaction, member d'un syndicat) | | 0.049 | |
| Nombre d'observations | 9,243 | 9,222 | |

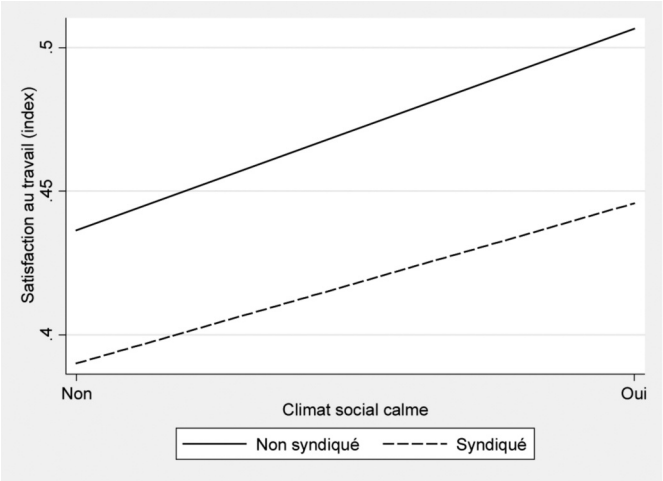
*Notes : ***, **, * indiquent que les coefficients de régression* Probit *sont significatifs au seuil de 1 %, 5 % et 10 % respectivement.*

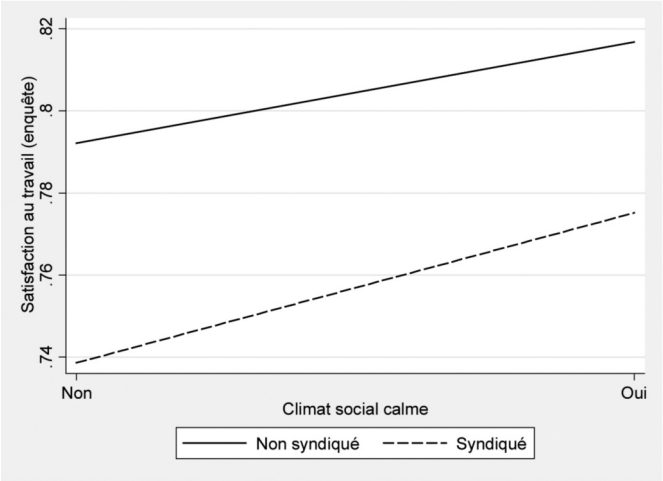
## TABLEAU A5
## Régression *Probit* simples, selon la taille de l'établissement

| | Plus de 50 salariés | | | | Moins de 50 salariés | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | Satisfaction au travail (index) | | Satisfaction au travail (enquête) | | Satisfaction au travail (index) | | Satisfaction au travail (enquête) | |
| | Exogène | Endogène | Exogène | Endogène | Exogène | Endogène | Exogène | Endogène |
| Membre d'un syndicat | -0.077***<br>(0.023) | -0.157<br>(0.147) | -0.034**<br>(0.017) | -0.145*<br>(0.077) | -0.037<br>(0.032) | -0.349***<br>(0.097) | -0.086***<br>(0.025) | -0.187<br>(0.258) |
| Caractéristiques de l'individu | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'emploi | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Caractéristiques de l'établissement | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Conditions de travail | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Pratiques incitatives ind. | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui | Oui |
| Correlation des résidus entre la satisfaction et la syndicalisation ($\rho$) | | 0.121<br>(0.231) | | 0.184<br>(0.132) | | 0.451***<br>(0.138) | | 0.098<br>(0.447) |
| Max. de vraisemblance | – 54742.47 | – 73073.18 | – 41909.47 | – 64202.07 | – 142005.57 | – 204035.64 | – 115529.87 | – 133909.92 |
| Valeur de *p* associée | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| Nombre d'observations | 5 974 | 4 843 | 6 136 | 4 934 | 3 269 | 3 262 | 3 354 | 2 418 |

Notes : Sont reportés ici les effets marginaux. Ces effets marginaux indiquent la modification en points de pourcentage de la probabilité d'être « très satisfait » et « satisfait » lorsque la variable syndicalisation passe de 0 à 1. Erreur-type entre parenthèses, ***, **, * indiquent que les effets marginaux sont significatifs à 1 %, 5 % et 10 % respectivement. Tous les tests du maximum de vraisemblance sont significatifs au seuil de 1 %.

**FIGURE A1**
**Satisfaction au travail et climat social**



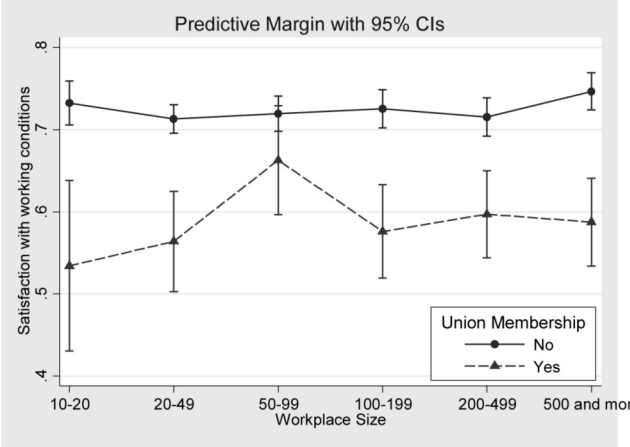



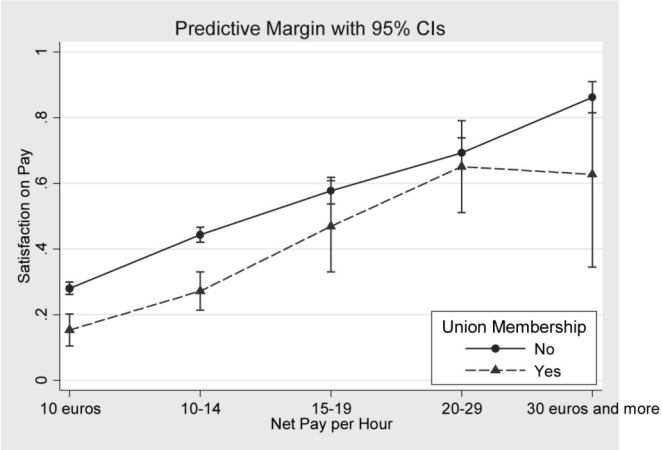

*Ceteris paribus,* la satisfaction au travail est liée positivement au climat social.

Le climat social apparaît comme un facteur influençant la satisfaction au travail dans nos modèles de régression *Probit*.

Cependant, il n'existe pas d'écart de satisfaction significatif entre les syndicalistes et les autres salariés lorsque l'on raisonne *toutes choses égales par ailleurs,* comme en témoignent ces deux graphes qui illustrent l'effet d'interaction entre la syndicalisation et la nature du climat social. En d'autres termes, le climat social n'affecte pas la relation syndicalisation/satisfaction au travail.

**FIGURE A2**
**Syndicalisation et différentes dimensions de la satisfaction au travail**



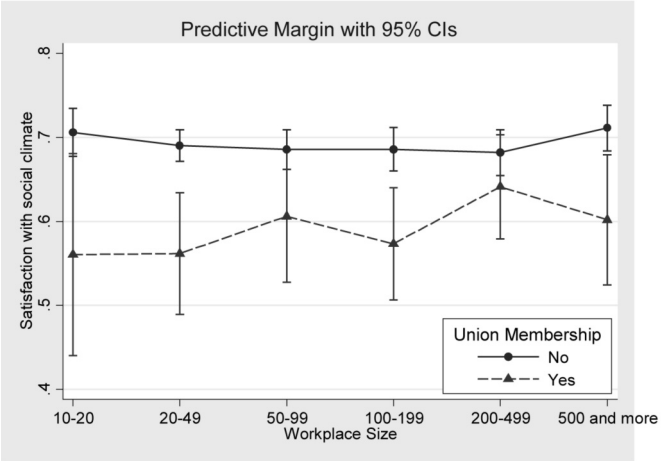

Ces deux graphiques représentent respectivement la satisfaction à l'égard des conditions de travail et à l'égard des salaires selon la taille des entreprises et le niveau des rémunérations.

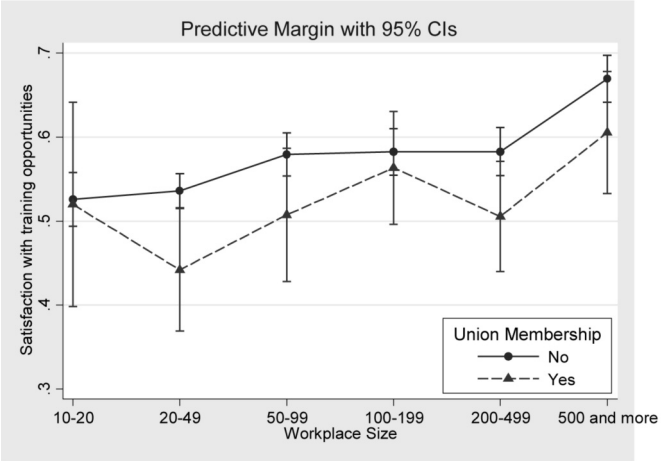
On constate ainsi que l'insatisfaction des syndicalistes à l'égard des conditions de travail est plus prononcée dans les petits établissements (moins de 50 salariés). En revanche, le niveau de satisfaction des syndicalistes est équivalent à celui des non syndiqués dans les entreprises entre 50 et 99 salariés.

S'agissant de la satisfaction à l'égard de la rémunération, les syndicalistes déclarent des niveaux de satisfaction à peu près équivalents à ceux des non syndiqués, notamment sur les rémunérations les plus élevées. C'est un peu moins vrai pour les bas salaires (moins de 15 euros de l'heure).

Sans surprise, on constate que la satisfaction est corrélée positivement au niveau des salaires.

**FIGURE A3**
**Syndicalisation et différentes dimensions de la satisfaction au travail**




Les graphiques suivants représentent respectivement la satisfaction à l'égard du climat social et à l'égard des opportunités de formation selon la taille des entreprises.

On peut noter que l'insatisfaction des syndicalistes à l'égard du climat social est un peu plus prononcée dans les petits établissements (moins de 50 salariés).

S'agissant de la satisfaction à l'égard des opportunités de formation, les syndicalistes déclarent des niveaux de satisfaction à peu près équivalents à ceux des non syndiqués.

Par ailleurs, la satisfaction semble corrélée positivement aux opportunités de formation.

**FIGURE A4**
**Rentabilité économique et satisfaction au travail**

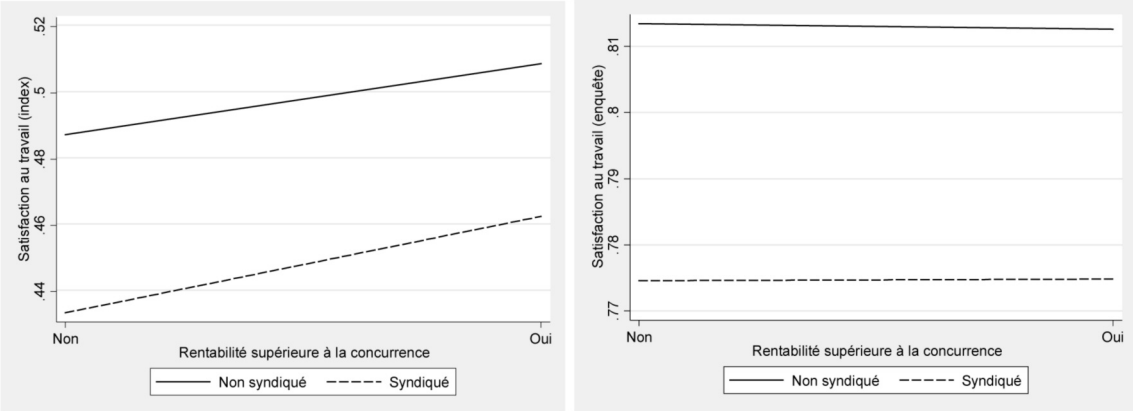


**FIGURE A5**
**Augmentations individuelles et satisfaction générale au travail**

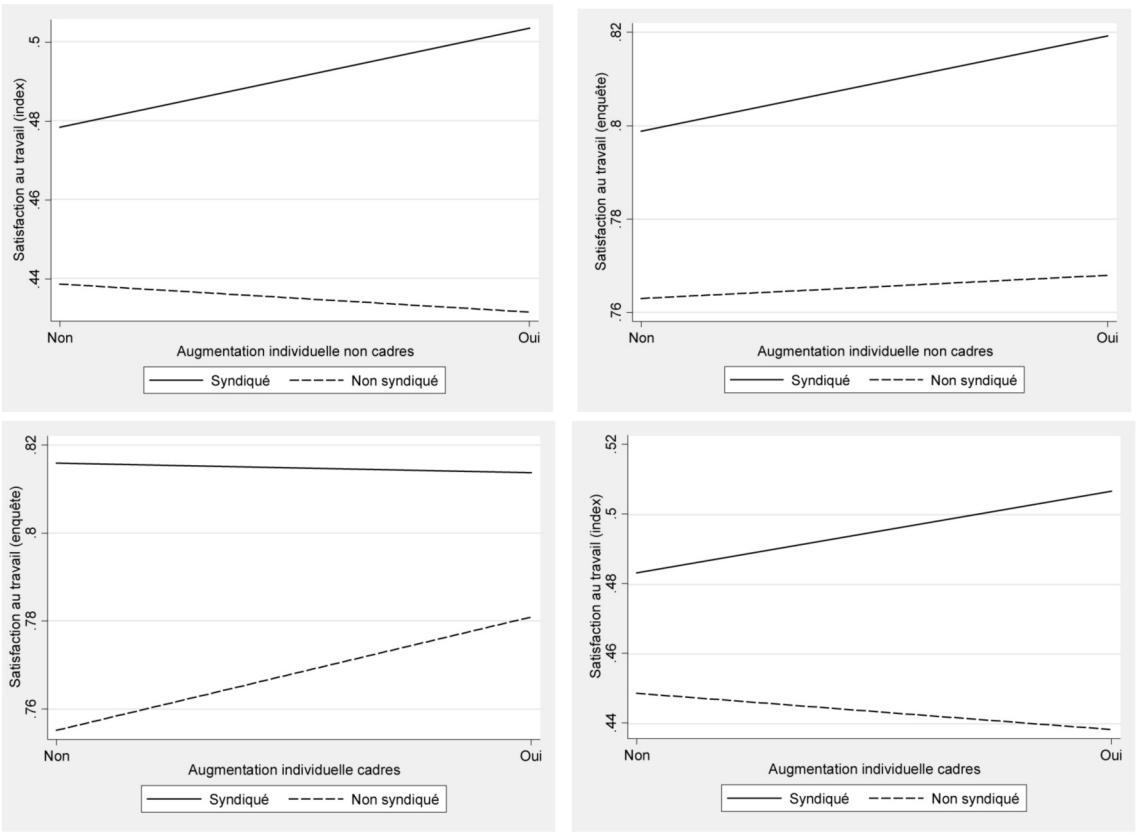



**FIGURE A6**
**Primes individuelles et satisfaction générale au travail**

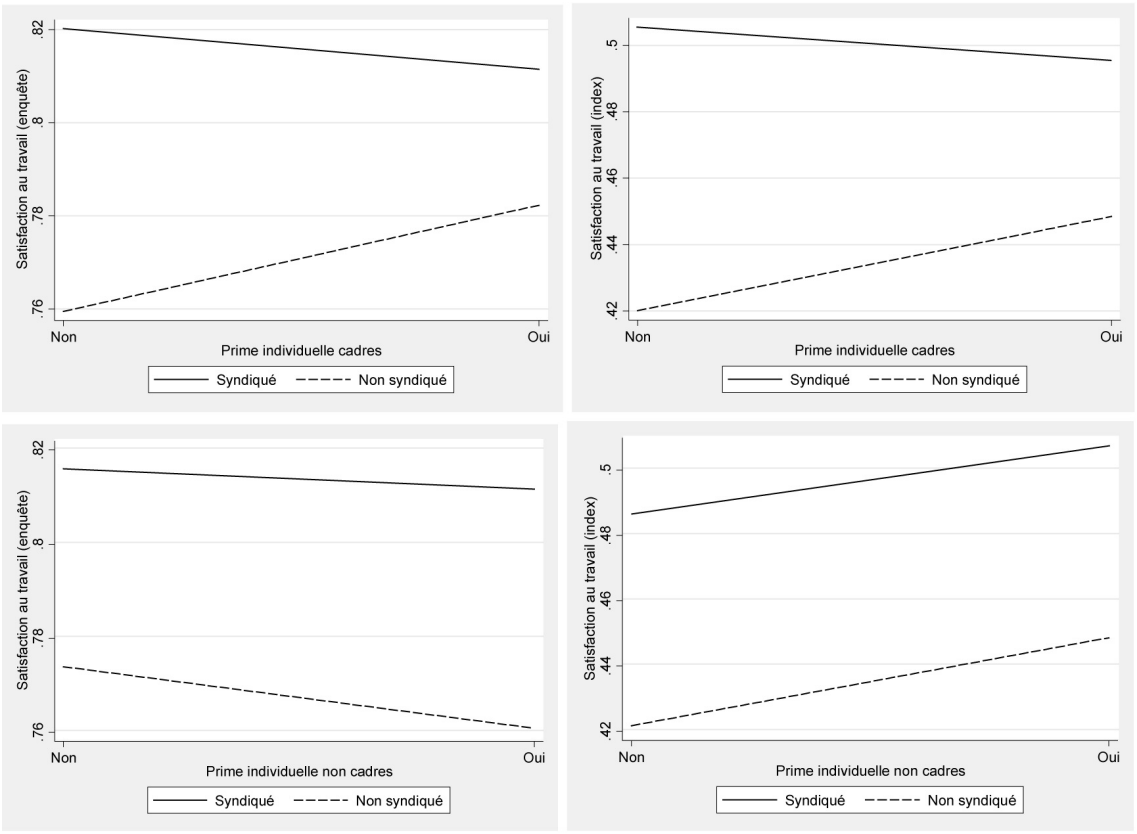
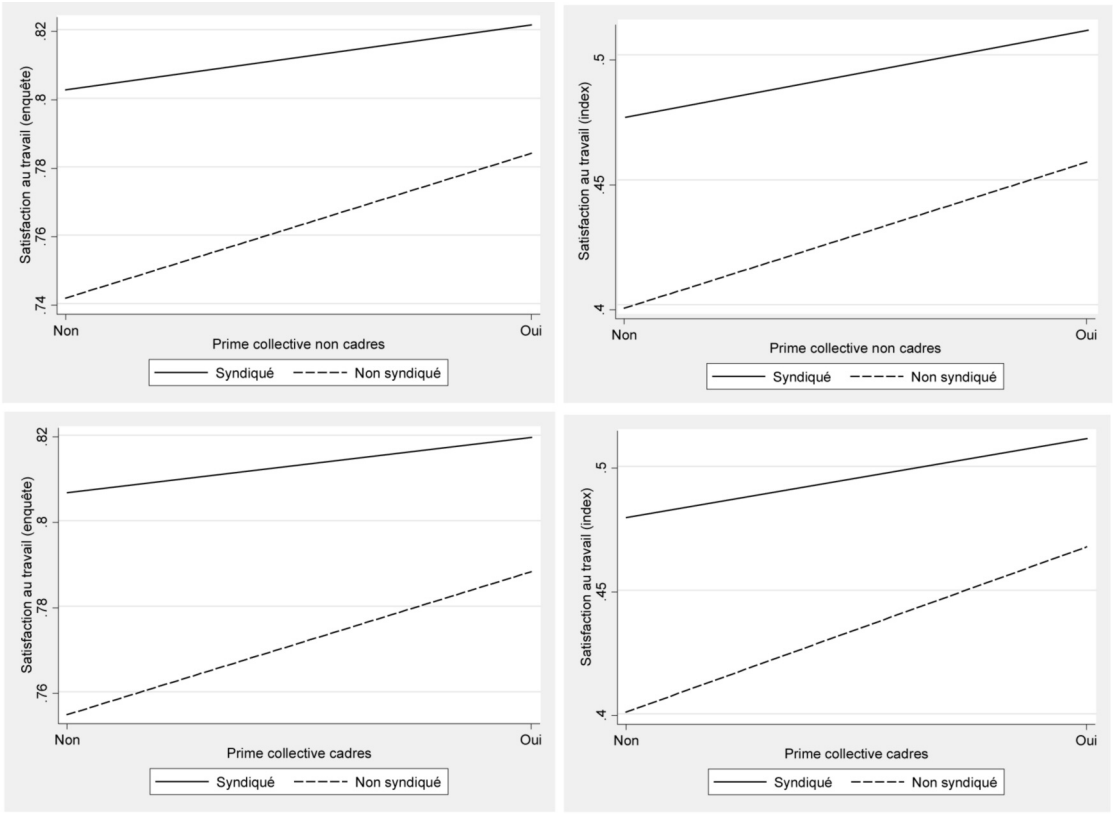


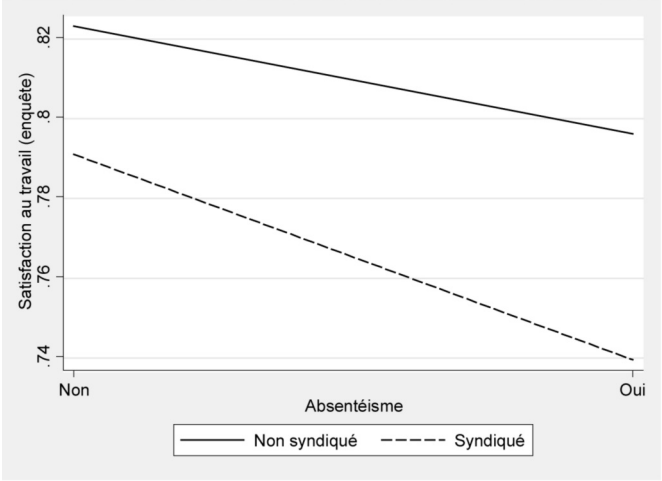
**FIGURE A7**
**Primes collectives et satisfaction générale au travail**

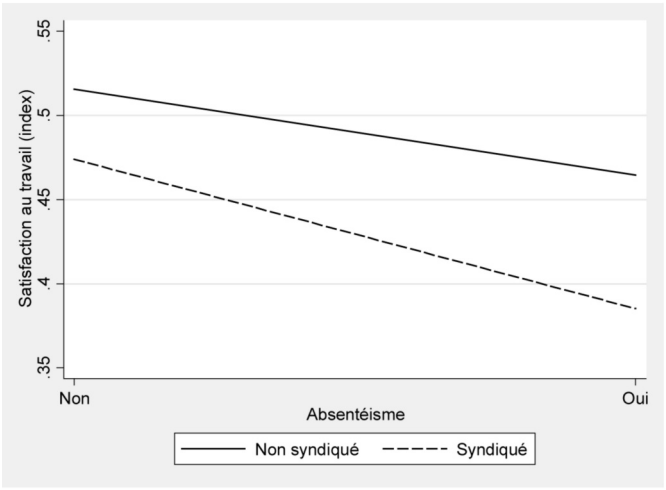



La satisfaction au travail est corrélée positivement aux primes collectives et aux augmentations individuelles.

Les primes collectives affectent positivement la satisfaction au travail des syndicalistes ce qui est moins le cas des primes individuelles.

**FIGURE A8**
**Satisfaction au travail et absentéisme**

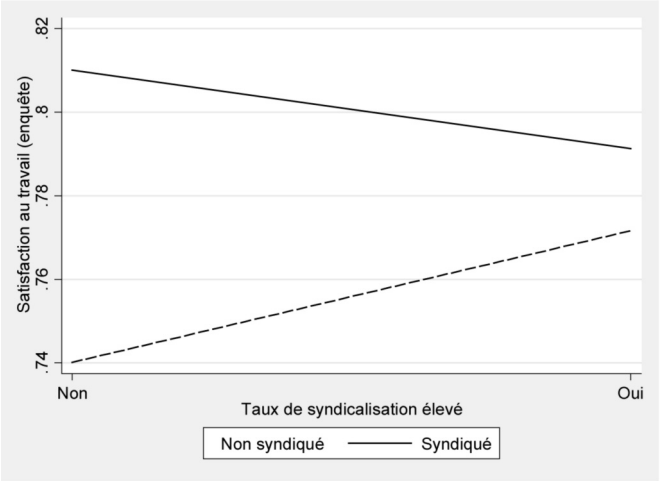


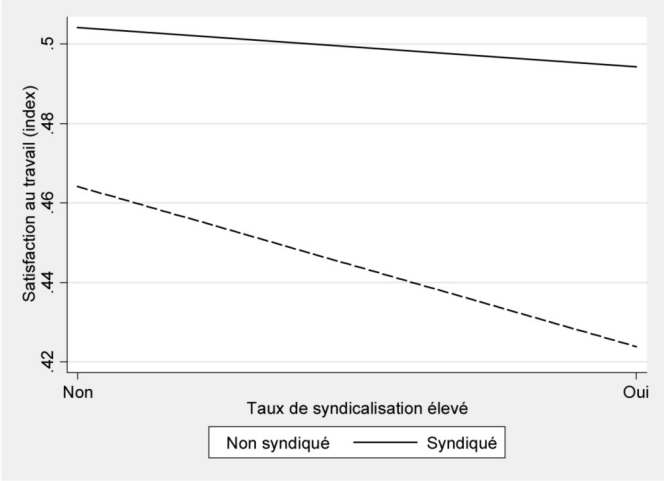




Ces deux graphiques sont assez éloquents : l'absentéisme est fortement corrélé négativement à la satisfaction au travail *(toutes choses égales par ailleurs)*.

Les syndicalistes ne semblent pas se comporter différemment des autres salariés. Ils ne sont ni plus ni moins absents que les autres lorsque leur mécontentement au travail s'accroît.

**FIGURE A9**
**Satisfaction au travail et taux de syndicalisation**




Le taux de syndicalisation dans l'établissement semble affecter la relation syndicalisation/satisfaction au travail.

Cela étant, l'examen approfondi des estimations *Probit* montrent que ces différences sont non significatives et qu'il n'est pas possible d'en tirer des conclusions généralisables.

**Syndicalisation et satisfaction au travail :**
**Une première analyse empirique dans le contexte français**

*Résumé (366 mots)*

Depuis une vingtaine d'années, les études se sont multipliées pour tenter d'établir une relation entre l'adhésion syndicale et la satisfaction au travail. La vision retirée des résultats des travaux existants, notamment nord-américains, traduit pour une part l'influence probable de la syndicalisation sur la satisfaction au travail, et pour une autre part, le sentiment d'un lien contrasté. La question centrale de cette recherche est donc de savoir *quels sont les effets de la syndicalisation sur la satisfaction des salariés au travail en France* dans un contexte marqué par le recul des effectifs syndicaux. Cette recherche envisage principalement : (1) d'étudier le lien pouvant exister entre l'adhésion syndicale et la satisfaction des salariés au cours de la période récente ; (2) d'enrichir les modèles d'analyse existants par la prise en compte des spécificités organisationnelles des établissements français et en particulier la nature des instances représentatives du personnel et leur répartition inégale selon la taille des entreprises et (3) d'examiner les effets croisés des pratiques incitatives de rémunération (primes individuelles, primes collectives) et de la syndicalisation en lien avec la satisfaction au travail.

Cette étude s'appuie sur les données de l'enquête REPONSE menée par le ministère du Travail (DARES) en 2010/2011. Des modèles *probit* à deux équations, estimés simultanément, sont utilisés afin de supprimer les risques d'endogénéité entre la syndicalisation et la satisfaction au travail. Les résultats obtenus montrent que les salariés syndiqués se déclarent moins souvent satisfaits de leur travail. Ces résultats sont robustes à diverses spécifications. Ils confirment, par ailleurs, l'effet « prise de parole » observé initialement par Freeman (1978) dans le contexte étatsunien. En effet, après avoir contrôlé le biais d'endogénéité, il apparaît que cet effet *« voice »* explique l'influence négative de la syndicalisation sur la satisfaction au travail dans les seuls établissements garantissant la signature d'accords collectifs au niveau local. En revanche, cet effet laisse place à un *effet de sélection* dans les établissements dépourvus de représentation syndicale. Dans un tel contexte, la frustration et le mécontentement des salariés s'expriment à travers l'adhésion à un syndicat. Cette dernière situation serait caractéristique des petites et moyennes entreprises (PME) au sein desquelles le dialogue social est souvent inexistant et les relations sociales beaucoup plus informelles.

**Mots clés :** Satisfaction au travail, syndicalisation, Enquête REPONSE 2011.

COMPÉDIT BEAUREGARD S.A. – 61600 LA FERTÉ-MACÉ – TÉL. : 02 33 37 08 33
Dépôt légal : Juin 2015 – N° d'Imprimeur : 61362