

Université Protestante au Congo

B.P. 4745 Kinshasa-Lingwala



Faculté d'Administration des Affaires et Sciences Economiques

Ecole Doctorale

Département des Sciences Economiques

Influence des organisations syndicales des travailleurs sur le marché du travail

Vérification empirique au sein des entreprises publiques en RDC

Aaron LUPASULA LUBANGO

Thèse de doctorat présentée et défendue en vue de l'obtention du
Grade de Docteur en Sciences Economiques

Promoteur : Professeur Kamiantako Miyamueni

Co-Promoteurs : Professeure Baende Bofota

Professeur Shamba Bakengela

Février 2020

Université Protestante au Congo

B.P. 4745 Kinshasa-Lingwala



Faculté d'Administration des Affaires et Sciences Economiques

Ecole Doctorale

Département des Sciences Economiques

**Influence des organisations syndicales des travailleurs sur le marché du travail
Vérification empirique au sein des entreprises publiques en RDC**

Aaron LUPASULA LUBANGO

Thèse de doctorat présentée et défendue en vue de l'obtention du
Grade de Docteur en Sciences Economiques

Composition du jury

1. Professeur Mpereboye Mpere (Président)
2. Professeur Bosonga Bofeki (Secrétaire)
3. Professeur Kamiantako Miyamueni (Promoteur)
4. Professeur Muayila Kabibu (Membre)
5. Professeure Baende Bofota (Membre)
6. Professeur Mvudi Matingu (Suppléant)
7. Professeur Shamba Bakengela (Suppléant)

DEDICACE

A la famille MUTUNGWA LUBANGO Ibrahim

Aaron LUPASULA LUBANGO

REMERCIEMENTS

Nous tenons à exprimer notre gratitude et reconnaissance au Professeur KAMIAANTAKO Miyamueni, Promoteur de cette thèse ; aux Professeurs BAENDE Bofota et SHAMBA Bakengela, membres du comité d'encadrement. Grâce à leur patience, leur disponibilité, leur soutien, leurs encouragements et surtout à leurs pertinentes observations, nous avons pu achever cette dissertation doctorale.

Nous nous sentons redevables à l'égard du Comité scientifique de l'Ecole Doctorale au sein de la Faculté d'Administration et Sciences Economiques en général, et à tous les Professeurs qui interviennent au sein de cette Faculté en particulier, pour les critiques constructives et orientations judicieuses qu'ils ont apportées à cette thèse lors des différents colloques doctoraux organisés au sein de l'Ecole doctorale. Nous adressons un remerciement particulier au Professeur Henri Muayila Kabibu pour son apport dans les analyses statistiques et économétriques.

Nous tenons, dans le même esprit, à remercier le Professeur José Maria Mella Marquez ainsi que tous ses collègues, pour l'encadrement dont nous avons bénéficié sous leur conduite lors de notre passage en séjour de recherches documentaires au sein de la Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Autonome de Madrid en Espagne.

Notre profonde gratitude s'adresse au comité de gestion de l'Université Libre des Pays des Grands Lacs (ULPGL-Goma) à travers le Réseau des Universités Protestantes d'Afrique (RUPA) pour le financement de notre formation doctorale à l'Université Protestante au Congo (UPC).

Nous remercions, également les responsables des entreprises publiques suivantes SNEL, REGIDESO, SCTP pour nous avoir permis d'effectuer nos recherches au sein de leurs entreprises respectives. Nous pensons aussi à tous les employés ainsi qu'aux

responsables syndicaux de ces entreprises qui ont répondu sans complaisance au questionnaire d'enquête leur adressé.

Dans ce paragraphe des remerciements, nous n'oublions pas de citer Monsieur Jean-Marie TABU BULIMWENGU ILUNGA, responsable de la Fédération Urbaine ville de Kinshasa de la Confédération Syndicale du Congo pour avoir mis à notre disposition une documentation appropriée.

Nous adressons nos vifs remerciements à la famille MUTUNGWA LUBANGO, notre famille ainsi qu'à mademoiselle Grâce MULINGA, pour le soutien de toute nature dont nous avons bénéficié d'elles pendant toute la durée de notre formation doctorale. Nous ne saurons garder sous silence l'hospitalité dont nous avons bénéficié de la part de la famille MBUSA TEMBO Newton durant la dernière année de notre formation doctorale. Les conditions matérielles mises à notre disposition par cette dernière, nous ont permis de bien finaliser cette thèse.

Nous disons merci à tous nos collègues de promotion à savoir Dr. Henry Ngongo, Dr. Nemi Marie-Paule, Prof. Alain Mujinga, Dr. Michael Uhuru, Dr. Mardochée Ngandu, Prof. Kermelis Makaya, Prof. Wivine Mabika, Prof. Karim Omanga, Dr. Carole Matchinda, Doctorant Laurent Mumbere, Dr. Augustin Mumbere pour tout ce qu'ils ont apporté dans la réalisation de cette thèse.

Aaron LUPASULA LUBANGO

EPIGRAPHE

« Les syndicats sont les principales organisations des travailleurs au sein des sociétés modernes »

Freeman et Medoff

SIGLES ET ABREVIATION

A.P.I.C.	: Association du Personnel Indigène de la Colonie
AFAC	: Association des Fonctionnaires et des Agents de la Colonie
ATC :	: Alliance des Travailleurs du Congo
ATT	: Average Treatment Effect on Treated
B.I.T	: Bureau International du Travail
C.C.T	: Conventions Collectives de Travail
C.D.D	: Contrat à durée déterminée
C.D.I.	: Contrat à durée Indéterminée
C.D.T	: Confédération Démocratique du Travail
C.G.S	: Confédération Générale des Syndicats
C.G.S.L.B	: Centrale Générale des Syndicats Libéraux de la Belgique
C.G.T.L	: Centrale Générale du Travail du Congo
C.S.A.	: Confédération Syndicale Africaine
C.S.C.C	: Confédération des Syndicats Chrétiens du Congo
C.S.C.	: Confédération Syndicale du Congo
C.T.P	: Conscience des Travailleurs aux Paysans
C.G.S.A	: Confédération Générale des Syndicats
FC	: Francs Congolais
F.G.T.B	: Fédération Générale des Travailleurs de Belgique/Congo
F.G.T.K.	: Fédération Générale des Travailleurs du Kongo
FOSYCO	: Force Syndicale du Congo
GECAMINES	: Générales des Carrières et de Mines
I.N.C.	: Intersyndicale Nationale du Congo
M.C.O.	: Moindres Carrés Ordinaires
M.P.R	: Mouvement Populaire de la Révolution

M.M.V	: Méthode de Maximum de Vraisemblance
NDS	: La Nouvelle Dynamique Syndicale
O.I.T	: Organisation Internationale du Travail
O.L.S	: Ordinary Least Squares
ONATRA	: Office National des Transports
O.T.U.C	: Organisation des Travailleurs du Congo
PSM	: Propensity Score Matching
R.D.C	: République Démocratique du Congo
REGIDESO	: Régie de la Distribution d'Eau
S.T.I.C.S.	: Syndicats des Travailleurs Indigènes Congolais Spécialisés
S.T.L.	: Syndicat des Travailleurs Libres
SCTP	: Société Commerciale de Transport et Ports
SOPA	: Solidarité Ouvrière et Paysanne
U.G.O.C.	: Union Générale des Ouvriers du Congo
U.N.T. Za	: Union Nationale des Travailleurs du Zaïre
U.N.T.C	: Union Nationale des Travailleurs du Congo
ULPGL	: Université Libre des Pays de Grands Lacs
UPC	: Université Protestante au Congo
U.T.C	: Union des Travailleurs Congolais
WS-PS:	: Wage Setting-Price Setting

LISTE DES FIGURES

Figure 1	: Modèle théorique de l'étude.....	6
Figure 1.1	: La courbe d'offre du travail	10
Figure 1.2	: La courbe de demande du travail.....	11
Figure 1.3	: Equilibre sur le marché du travail.....	12
Figure 1.4	: Effet de la syndicalisation dans la théorie de la voice.....	28

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1	: Synthèse des travaux sur l'effet des syndicats sur les salaires en occident.....	46
Tableau 1.2	: Synthèse des travaux dans les pays en développement.....	48
Tableau 2.3	: Résultat des élections syndicales.....	62
Tableau 3.4	: Description des variables liées aux caractéristiques individuelles.....	76
Tableau 3.5	: Description des variables liées aux caractéristiques d'emploi.....	77
Tableau 3.6	: Description des variables liées aux caractéristiques individuelles.....	80
Tableau 3.7	: Description des variables liées aux caractéristiques d'emploi.....	82
Tableau 3.8	: Nombre des protocoles.....	85
Tableau 4.9	: Statistique descriptive des variables qualitatives.....	94
Tableau 4.10	: Statistique descriptive des variables quantitatives liées aux caractéristiques individuelles.....	95
Tableau 4.11	: Statistique descriptive des variables qualitatives liées aux caractéristiques d'emploi.....	96
Tableau 4.12	: Statistique descriptive des variables quantitatives liées aux caractéristiques d'emploi.....	97
Tableau 4.13	: Lien entre les variables qualitatives et appartenance syndicale.....	99
Tableau 4.14	: Lien entre les variables quantitatives et l'appartenance syndicale.....	99
Tableau 4.15	: Lien entre la participation aux activités syndicales et les variables qualitatives.....	101
Tableau 4.16	: Lien entre la participation aux activités syndicales et les variables quantitatives.....	103
Tableau 4.17	: Lien entre variables qualitatives et la variable salaires moyens.....	104
Tableau 4.18	: Lien entre les variables quantitatives et la variables salaires moyens.....	106
Tableau 4.19	: Lien entre les tranches des salaires et genre.....	107
Tableau 4.20	: Lien entre les tranches des salaires et statut matrimonial.....	108
Tableau 4.21	: Lien entre les tranches des salaires et type de travail exercé.....	109
Tableau 4.22	: Lien entre les tranches des salaires et catégorie socioprofessionnelle.....	110
Tableau 4.23	: Lien entre les tranches des salaires et promotion obtenue.....	111
Tableau 4.24	: Lien entre les tranches des salaires et appartenance syndicale.....	112
Tableau 4.25	: Lien entre les tranches des salaires et participation aux activités syndicales.....	113
Tableau 4.26	: Lien entre les tranches des salaires et niveau d'études.....	114
Tableau 4.27	: Résultats du modèle linéaire.....	116
Tableau 4.28	: Résultats du modèle logit ordonné.....	117
Tableau 4.29	: Résultats du modèle probit.....	119
Tableau 4.30	: Description statistique entre la variable d'intérêt et l'appartenance syndicale.....	121

Tableau 4.31 : Résultats de la régression logistique de l'appartenance aux organisations...122
Tableau 4.32 : Résultats de la méthode d'appariement par score de propension.....123

RESUME

Cette étude vise à dégager l'influence de l'appartenance aux organisations syndicales des travailleurs sur le marché du travail formel, dans un contexte congolais caractérisé par la prolifération des organisations syndicales. Elle utilise les données individuelles recueillies auprès des salariés de trois entreprises publiques du secteur commercial.

La préoccupation majeure soulevée dans cette étude est de saisir d'une part l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires des travailleurs membres des organisations syndicales et d'autre part, d'appréhender les facteurs entrant en ligne de compte dans la décision de participer au mouvement syndical des travailleurs au sein des entreprises publiques retenues dans cette étude. Pour répondre à cette préoccupation, cette étude s'est appuyée sur une approche essentiellement quantitative. En effet, le traitement des données s'est réalisée grâce à plusieurs techniques d'analyses statistiques multivariées notamment le modèle probit, le modèle logit ordonnée, la régression linéaire et la méthode d'appariement par score de propension.

Les résultats de ces analyses indiquent premièrement, que parmi les caractéristiques individuelles, l'âge du travailleur augmente la probabilité d'adhérer aux organisations syndicales des travailleurs. Parmi les caractéristiques inhérentes à l'emploi, le type de travail exercé par le travailleur augmente la probabilité d'adhésion aux organisations syndicales ; par contre l'ancienneté du travailleur réduit cette probabilité.

Deuxièmement, ces résultats révèlent l'influence positive et significative de l'âge du travailleur ainsi que du niveau d'études sur le niveau des salaires. Par contre, la variable genre (sexe) et l'expérience professionnelle du travailleur influencent négativement et significativement le niveau des salaires. En outre, les variables l'ancienneté, la catégorie

socioprofessionnelle, le type de travail exercé, la promotion obtenue ont un effet positif et statistiquement significatif sur les salaires.

Troisièmement, s'agissant de l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires, ces résultats attestent un effet négatif et non significatif de l'appartenance syndicale sur les salaires des membres des organisations syndicales. De ce fait, l'on conclut que l'adhésion syndicale n'a aucun impact sur les salaires des travailleurs membres des organisations syndicales.

Ces résultats renvoient à quelques implications et recommandations reprises dans la conclusion de cette étude.

Mots clés : *Marché du travail, syndicats des travailleurs, appariement par score de propension, RD Congo*

0. INTRODUCTION GENERALE

0.1 CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE

Le rôle économique que jouent les organisations des travailleurs dans les pays en développement fait l'objet de plus d'attention que par le passé. Ces organisations des travailleurs, représentées par les syndicats des travailleurs sont devenues de nos jours un des acteurs incontournables sur le marché du travail aussi bien des pays développés que des pays en développement.

A ce sujet, Visser et Ebbinghaus (2006) considèrent les syndicats comme l'organisation des travailleurs la plus importante au sein des sociétés capitalistes modernes ; ils sont ainsi créés pour protéger les intérêts professionnels des travailleurs (Anyango C. et al, 2013).

L'approche économique traditionnelle du syndicalisme considère les syndicats comme des institutions monopolistiques dont la seule fonction est d'augmenter les salaires de leurs membres au sein des entreprises où ils sont implantés (Simons H., 1944 ; Friedman M., 1971 ; Grout P.A, 1984).

A l'opposé de cette thèse, Freeman R.B. et Medoff J. (1984) affirment qu'il serait inexact de limiter les objectifs des syndicats uniquement à des revendications salariales. Si les syndicats réclament souvent une augmentation des salaires au-dessus du niveau fixé par le marché, ils exercent aussi d'importants effets non salariaux sur les différents aspects de la vie industrielle moderne. En procurant aux travailleurs la possibilité de s'exprimer collectivement, (voice), sur le lieu de travail et dans l'arène politique, les syndicats peuvent influencer positivement le fonctionnement du système économique et social. En reconnaissant le pouvoir monopolistique dont disposent les organisations syndicales, ces

auteurs affirment qu'elles ont deux visages : « un visage de monopole et un visage de réponse collective ou institutionnelle ».

Les syndicats adoptent simultanément les deux visages et le choix de l'un ou l'autre dépend des circonstances et des impacts de chacun d'eux sur le bien-être des travailleurs, sur les performances des entreprises et sur la société en général.

Bien que l'analyse des effets du syndicalisme sur le fonctionnement des entreprises suscite désormais davantage d'intérêt, le corps des travaux appliqués aux entreprises des pays en développement n'en demeure pas étroit, trop limité pour lever toute ambiguïté sur la relation qu'entretient cette organisation avec les principales variables économiques (Plane P. et Salmon C, 2002)

La réflexion économique sur cette question présente certaines études concluant à un impact favorable significatif de la présence syndicale sur le développement économique et d'autres par contre à une relation qui dépend de beaucoup d'autres facteurs. L'élément commun aux différentes études empiriques sur l'impact économique des organisations syndicales, c'est bien l'idée que les syndicats sont parfois « bons » et parfois « mauvais » (Freeman R.B., 1993 ; Zafiris Tzannatos et Toke S, 2006).

Reconnus comme étant des organisations dont le principal objectif est de défendre les intérêts économiques et sociaux des salariés, les syndicats peuvent exister et prospérer dans la défense des intérêts des salariés seulement si ces derniers choisissent de s'y affilier. C'est ainsi que naissait un champ d'analyse, à part entière, s'intéressant à l'étude des déterminants du choix d'adhésion syndicale (Boeri et *al.*, 2001 ; Sandi, 2006). Les études empiriques rangent en trois, les principaux facteurs susceptibles d'influencer le choix des salariés d'adhérer au syndicat, notamment les caractéristiques individuelles des salariés, les caractéristiques liées au travail et à l'emploi ainsi que les facteurs institutionnels (Ignace, 1992 ; Blanchflower, 1997 ; Bender, 1997 ; Schnabel, 2003 ;

Schnabel et Wagner, 2005 ; Sandi, 2005 ; Nagiah et Maimunah, 2008 ; Fitwenberger et al., 2013 ; Ong et *al.* 2014).

Nombreuses études ont évalué l'influence de l'appartenance syndicale sur le niveau des salaires des travailleurs dans le contexte aussi bien des pays développés que des pays en développement. Les résultats des études menées dans les pays industrialisés présentent dans leur majorité, un effet positif des syndicats sur les salaires des travailleurs en dégageant un différentiel salarial positif au bénéfice des travailleurs syndiqués. (Lewis, 1963 ; Pencavel, 1974 ; Stewart, 1990). Les études réalisées dans le contexte des pays en développement donnent lieu à des résultats hétérogènes voire contradictoires quant à l'effet de l'appartenance syndicale sur le niveau des salaires (Tsafack R.A., 2002 ; Marc Thomas et Luc Vallée, 1996 ; Butcher K.F. et Rousse C., 2001).

En République Démocratique du Congo, le code du travail garantit la liberté syndicale. Les travailleurs ont le droit de se constituer en organisation ayant exclusivement pour objet l'étude, la défense et le développement de leurs intérêts professionnels ainsi que le progrès social, économique et moral de leurs membres (Art.230).

A la suite de l'instauration du pluralisme politique en 1990, qui avait mis fin à l'unicité syndicale dans le milieu du travail¹ d'une part et de l'application de la disposition légale relative à la liberté syndicale d'autre part, l'on a assisté à la naissance de plusieurs organisations syndicales défendant les intérêts de travailleurs en leur milieu de travail. A ce jour, le répertoire syndical du pays indique environ 420 syndicats officiellement enregistrés (un mélange de centrales nationales, d'organisations sectorielles et régionales, et de syndicats d'entreprise). Cette présence syndicale fait de la RD Congo le pire cas de la prolifération syndicale en Afrique (BIT, 2010).

¹ Le milieu de travail zaïrois a connu une longue période (1967 à 1990) caractérisée par l'existence d'un syndicat unique, l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre qui regroupait toutes les centrales syndicales de l'époque.

Les organisations syndicales des travailleurs fonctionnent comme des « entreprises² » sur le marché du travail. En effet, une fois créé, le syndicat sollicite l'affiliation de membres constitués essentiellement des travailleurs des entreprises publiques. Ainsi, au sein d'une même entreprise l'on observe d'une part, les employés syndiqués et ceux qui ne le sont pas d'autre part. A titre illustratif, considérant le dernier rapport de l'enquête 1-2-3 réalisée sur toute l'étendue de la République Démocratique du Congo en 2012, 42% des travailleurs sont membres des syndicats contre 58% des travailleurs non affiliés à aucune organisation syndicale.

La présence des organisations syndicales des travailleurs sur le marché du travail congolais est une réalité. Sur le lieu de travail, ces syndicats exercent la pression sur l'employeur dans le but d'augmenter les salaires et d'acquérir certains avantages. A titre indicatif, par exemple, à la SCPT (ex Onatra), les négociations entre le principal syndicat et le comité de gestion à l'époque du PDG Mbelelo ont abouti au principe d'indexer la masse salariale au niveau du chiffre d'affaires réalisé au cours du mois en cours.

En dépit de cette réalité du syndicalisme dans le contexte des relations professionnelles sur le marché du travail en République Démocratique du Congo, rares sont les études empiriques pouvant éclairer sur l'effet de la présence syndicale sur les indicateurs économiques, bien que les effets de cette présence soient reconnus par la littérature économique à ce sujet. Cette étude s'intéresse uniquement à l'influence des syndicats des travailleurs sur le niveau des salaires sur le marché du travail du fait du caractère limité des données susceptibles de renseigner sur le chômage.

Ce constat a attiré notre attention dans le but d'appréhender l'effet des syndicats sur les salaires des travailleurs au sein des entreprises publiques. Tel est l'objectif de cette

² Elles sont créées par les personnes et enregistrées au ministère de travail et prévoyance sociale

thèse. Parmi ces entreprises la REGIDESO, la SCTP ex (Onatra) ainsi que la SNEL, trois entreprises publiques ont été retenues dans cette étude.

Le choix de ces entreprises se justifie, par le fait qu'elles relèvent du secteur public qui est fortement syndicalisé contrairement au secteur privé.

De ce qui précède, cette thèse se propose de répondre à la question centrale suivante :

- Quelle est l'influence des organisations syndicales des travailleurs sur le marché du travail en RD Congo ?

D'une manière spécifique, elle vise à répondre aux questions suivantes :

- Quel est l'impact de l'appartenance syndicale sur le niveau des salaires des travailleurs syndiqués au sein des entreprises publiques congolaises ?
- Quels sont les facteurs à la base d'adhésion à un syndicat dans le contexte des entreprises publiques congolaises ?

0. 2. OBJECTIF DE LA RECHERCHE

0. 2.1 Objectif principal

L'objectif principal de cette thèse est d'analyser l'influence des organisations des travailleurs (syndicats) sur les salaires des travailleurs au sein des entreprises publiques congolaises.

0.2.2 Objectifs spécifiques

Cette thèse poursuit les objectifs spécifiques ci-après :

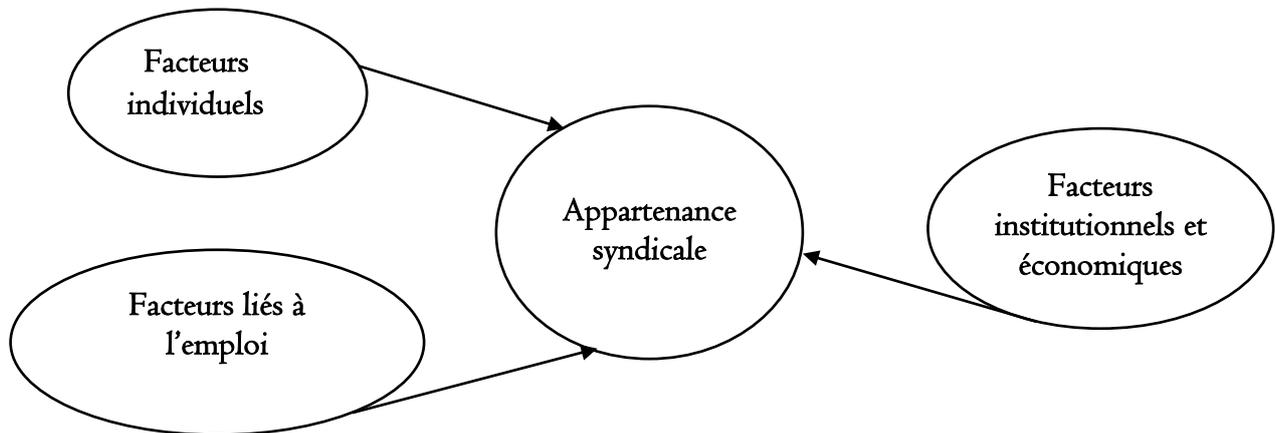
- Evaluer l'impact de l'appartenance syndicale sur le niveau des salaires des travailleurs au sein des entreprises publiques congolaises ;

- Dégager les facteurs qui déterminent la décision d'adhésion (d'appartenir) aux syndicats des travailleurs au sein des entreprises publiques congolaises.

0.3. MODELE THEORIQUE ET HYPOTHESES DE LA RECHERCHE

La revue de littérature relative aux effets des syndicats suggère que ces derniers affectent le niveau de rémunération des salariés membres. Cette recherche s'inspire d'une part, du modèle théorique de salaire initié par Mincer J. (1974) et repris par Tsafack R.A (2002) dans une étude réalisée au Cameroun et Fox A. et Oviedo S. (2008) dans une étude sur les déterminants des salaires en Afrique subsaharienne. D'autre part, elle s'appuie sur le modèle théorique développé dans la littérature par Sandi M (2006) qui considère les facteurs individuels, les facteurs institutionnels, les facteurs économiques ainsi que les caractéristiques d'emploi et du travail comme explicatifs de la décision d'appartenir à une organisation syndicale. Ce modèle est repris ci-dessous :

Fig I : *Modèle théorique de l'étude*



Source : Modèle inspiré des travaux de Sandi M. (2006)

De ce qui précède, cette recherche se propose de tester les hypothèses suivantes au regard des questions soulevées dans la problématique :

- H₁ : L'appartenance syndicale affecte positivement le niveau des salaires des travailleurs membres des syndicats.
- H₂ : les facteurs individuels, institutionnelles et économiques et ceux relatifs aux caractéristiques d'emploi et du travail déterminent l'engagement aux organisations syndicales.

0.4. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE

Cette recherche repose sur une approche essentiellement quantitative au vu des outils d'analyse qui ont été mobilisés en vue de tester les hypothèses formulées. Elle utilise sur des données primaires individuelles collectées au moyen d'un questionnaire d'enquête adressé aux employés de trois entreprises publiques ayant leur direction générale à Kinshasa.

Pour ce qui est du traitement des données collectées, nous avons d'abord fait usage de la régression logistique dans le but de dégager les facteurs déterminant le choix d'adhésion aux syndicats des travailleurs. Par cette procédure, un modèle probit a été estimé vu la nature qualitative et dichotomique de la variable à expliquer (appartenance syndicale).

Ensuite, la régression linéaire a été mise à contribution afin d'estimer le modèle de salaire basé sur la théorie du capital humain. Enfin, nous avons recouru à la méthode d'appariement par score de propension (Propensity Score Matching) pour ressortir l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires des employés. Cette méthode s'est avérée la mieux indiquée pour cette étude du fait de l'absence des informations concernant les travailleurs syndiqués avant leur adhésion aux syndicats. Cette méthode permet de combler ce vide en proposant un appariement entre les travailleurs syndiqués et non syndiqués et dégager ainsi l'impact de l'appartenance syndicale. Il sied de préciser

que toutes les estimations réalisées dans cette recherche l'ont été, grâce au logiciel STATA.

0.5. DELIMITATION DE LA RECHERCHE

Cette thèse s'inscrit dans le cadre du marché du travail en République Démocratique du Congo. Elle s'intéresse d'une manière particulière aux organisations des travailleurs c'est-à-dire *les syndicats des travailleurs* exerçant sur le marché du travail formel public constitué essentiellement des entreprises publiques basées à Kinshasa à savoir la REGIDESO, la SNEL et la SCTP (ex. Onatra). De ce fait, les données analysées dans cette thèse sont issues d'une enquête réalisée par nos soins entre les mois de Septembre et Novembre 2017 auprès des salariés de trois de ces entreprises publiques. Ainsi, les unités qui ont servi de base d'analyse dans cette étude sont les travailleurs.

0.6. PLAN SOMMAIRE DE LA THESE

Pour répondre à ses objectifs, cette thèse s'organise en quatre chapitres encadrés par une introduction générale et une conclusion générale. L'introduction générale pose la problématique de recherche en débouchant sur les questions et hypothèses à vérifier dans le contexte retenu dans cette étude.

Le premier chapitre expose la revue théorique sur le marché du travail. Il aborde le débat théorique sur le fonctionnement de ce marché en insistant d'une part sur la place des organisations syndicales des salariés dans le débat économique et d'autre part sur les effets de ces dernières.

Le second chapitre présente les éléments contextuels de l'étude en se penchant sur l'historique et la représentation des organisations syndicales des travailleurs au sein des entreprises sur le marché du travail en République Démocratique du Congo.

Le troisième chapitre apporte des précisions sur la méthodologie adoptée notamment la nature et la technique de collecte des données, les variables utilisées ainsi que les traitements statistiques et économétriques réalisés.

Le quatrième chapitre présente et discute les résultats d'analyses statistiques et économétriques portant sur les données issues de l'enquête réalisée par nos soins auprès des salariés des entreprises publiques retenues dans cette recherche.

La conclusion générale fait le point sur les recommandations qui découlent des résultats des analyses statistiques et économétriques réalisées, ainsi que sur ses limites, à partir desquelles des investigations complémentaires se profilent.

Chapitre premier

MARCHE DU TRAVAIL : APPROCHES THEORIQUES

Ce chapitre a pour objet de passer en revue la littérature théorique qui sous-tend le marché du travail. Il revient dans sa première section sur le courant orthodoxe du marché du travail (1.1) ; la seconde section aborde le courant hétérodoxe du marché du travail (1.2) ; la troisième section quant à elle traite du rôle des syndicats sur le marché du travail (1.3). La dernière section présente la revue de littérature empirique de l'effet syndical sur les salaires tout en proposant une discussion de cette revue empirique (1.4).

1.1. COURANT ORTHODOXE DU MARCHE DU TRAVAIL

Le courant orthodoxe s'incarne dans la théorie néoclassique. Il s'inscrit dans une approche méthodologique basée sur la rationalité individuelle. Théoriquement, ce courant repose sur les hypothèses néoclassiques notamment la libre entrée et libre sortie (absence des coûts liés à l'embauche et au licenciement), l'homogénéité du facteur travail, la mobilité parfaite des facteurs de production, le prix du travail (le salaire) qui s'impose à tous et l'information parfaite sur le marché (chaque agent connaît des offres, demandes et prix du travail).

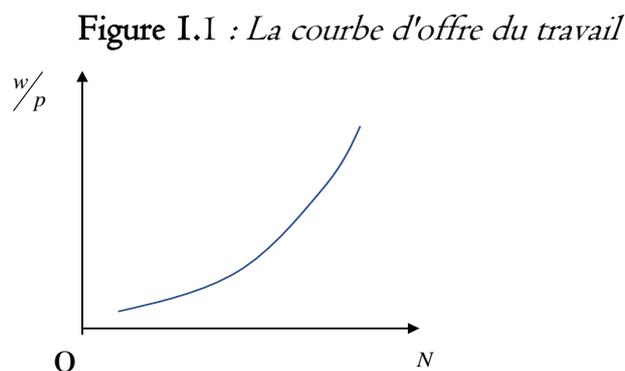
L'ensemble des théoriciens néoclassiques considèrent le marché du travail comme l'un des marchés fonctionnant au sein des économies modernes. Ces auteurs ont tenté de modéliser ce marché en se référant aux hypothèses de concurrence pure et parfaite. Le marché du travail se caractérise par une demande du travail, une offre du travail et un point de rencontre offre et demande qui détermine le volume d'emploi et le salaire d'équilibre (Cousineau J. M, 2005 ; Abdellatif G., 2015)

1.1.1. Offre du travail

L'offre du travail désigne la quantité de travail offerte par le travailleur pour des différents taux de salaires. Les néoclassiques prennent en compte le salaire réel qui correspond au pouvoir d'achat. La description de l'offre de travail s'appuie sur la théorie du consommateur. Les détenteurs de la force du travail c'est-à-dire les ménages, font un arbitrage entre consommation (C) et loisir (L) pour maximiser sa fonction d'utilité $U(C,L)$ sous contrainte du revenu : $pC = R + WL$. En résolvant ce programme d'optimisation, on arrive à la conclusion selon laquelle pour un niveau de consommation donnée, l'offre est une fonction croissante du salaire réel, soit : $L^o = f\left(\frac{W}{P}\right)$, avec $\frac{\partial L}{\partial w} > 0$.

En effet, plus le salaire est élevé, plus il y a des individus qui se représentent sur le marché du travail. Inversement, plus le salaire est bas, moins il y a des gens qui se présentent sur le marché. Le modèle néoclassique de l'offre du travail prévoit théoriquement les conséquences de la modification de certaines variables sur la quantité de travail offerte.

Graphiquement, la courbe de l'offre du travail se présente de la manière suivante :



1.1.2 Demande du travail

La demande du travail³ émane des entreprises ; elle dépend des conditions du marché du travail. Ainsi, la demande de travail comme celle de n'importe quel autre bien

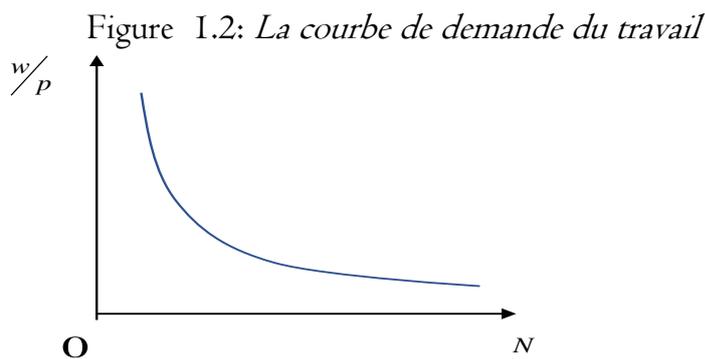
³ Par définition, la demande de travail est la quantité de main d'œuvre (mesurée par le nombre de travailleurs occupés ou le volume de temps de travail) désirée par une entreprise. Dans la réalité, l'entreprise a besoin de main

ou facteur, varie au sens inverse de son prix. Les entreprises cherchent à maximiser leurs profits en comparant le coût du travail à la productivité.

La théorie néo-classique considère la production comme la combinaison des facteurs travail (L) et capital (K), soit : $Y = F(K, L)$. Et, chaque entreprise cherche à réaliser un niveau de production qui maximise son profit (π), soit : $\max_{K,L} \pi = pF(K, L) - wL$. En recourant au théorème de la fonction implicite, on aboutit

à une relation négative entre la demande du travail et le salaire réel, soit : $L^d = f\left(\frac{W}{P}\right)$,

avec $\frac{\partial N}{\partial w} < 0$. Graphiquement, la courbe de la demande du travail se présente de la manière suivante :



Chaque entreprise compare ce qu'une unité de travail supplémentaire rapporte (productivité marginale) à ce qu'elle coûte (salaire marginal). Selon la théorie néoclassique, l'entreprise continuera à embaucher tant que la productivité marginale du travail restera supérieure au salaire marginal ; elle arrêtera toute embauche, au point d'égalité entre la productivité marginale et le taux de salaire réel. Au-delà de ce seuil, chaque unité de travail employée coûtera plus cher qu'elle ne rapporte (Abdellatif G., 2015)

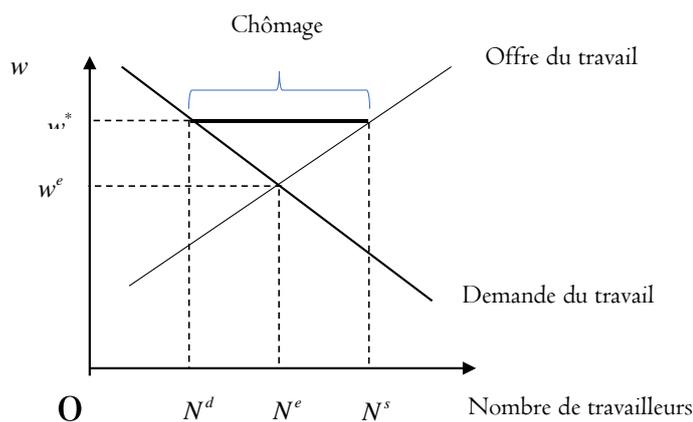
d'œuvre qui se traduit le plus souvent par l'ouverture de postes de travail vacants. Ces postes sont pourvus à un rythme ou encore avec une probabilité que l'entreprise ne maîtrise pas ou pas pleinement.

1.1.3. Equilibre sur le marché du travail

La confrontation entre l'offre et la demande du travail détermine le salaire réel et la quantité du travail d'équilibre sur le marché du travail. La baisse du salaire réel consécutive à l'excès de l'offre du travail sur la demande, conduit certains offreurs du travail à renoncer à la recherche d'emploi et les demandeurs à embaucher davantage. A l'inverse, l'excès de la demande du travail par rapport à l'offre, fait augmenter le salaire réel ; cette augmentation du salaire réel attire davantage les offreurs du travail d'une part et réduit la possibilité de travailler, d'autre part.

La représentation de l'équilibre classique du marché du travail est la suivante :

Figure I.3 : *Équilibre sur le marché du travail*



En cas de déséquilibre sur ce marché, les néoclassiques supposent que la flexibilité des prix et le processus d'ajustement assurent une autorégulation du marché par le canal du salaire réel. Ce déséquilibre peut être expliqué par l'existence des rigidités qui empêchent le salaire de se fixer à son niveau d'équilibre. Ces rigidités résulteraient de plusieurs facteurs notamment l'existence d'un salaire minimum, l'indemnisation du chômage, la présence des institutions du marché du travail (syndicats), la législation sur la protection de l'emploi, la politique fiscale et les prélèvements sociaux (Abdellatif G., 2015).

Même lorsque le salaire est à son niveau d'équilibre, il existe un niveau de chômage qui est de nature volontaire. Les individus décident ou non de rechercher l'emploi en fonction de leur salaire de réserve lequel dépend entre autres des allocations et des aides sociales auxquelles l'individu peut prétendre. De ce fait, le chômage étant de nature volontaire, l'Etat ne peut donc pas y remédier. En conséquence, toute politique de l'emploi sera vouée à l'échec. En augmentant les dépenses publiques via le prélèvement d'impôts sur les revenus la consommation publique remplace la consommation privée sans augmenter l'offre d'emploi. De manière bien considérée, seule la baisse du salaire réel, moindre consommation, peut résorber le chômage et rétablir l'ensemble des équilibres.

1.2 COURANT HÉTÉRODOXE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

1.2.1 Hétérogénéité du marché du travail

La spécificité du marché du travail par rapport à celui de biens et services a conduit les économistes à relâcher certaines hypothèses de base de la théorie néoclassique notamment celles considérées comme les moins réalistes.

En effet, l'hypothèse de l'homogénéité néoclassique stipule que le bien ou facteur offert sur le marché n'est pas différencié, c'est-à-dire qu'il ne présente pas des caractéristiques propres.

Le relâchement de cette hypothèse a consacré la coexistence de travailleurs et d'emplois hétérogènes sur le marché du travail, tant sous l'angle de qualification, de capital humain, de productivité entre travailleurs et donc des différences de salaire. De ce fait, l'adéquation des caractéristiques du travailleur à celles attachées à un emploi vacant est un élément central du processus d'embauche. L'indivisibilité de l'offre individuelle de travail entraîne une spécialisation des travailleurs sur un segment de tâches plus ou moins étroit. Par ailleurs, la présence de cette hétérogénéité conduit à l'existence de (sous)

marchés étroits au sein desquels le pouvoir de marché peut apparaître de manière naturelle.

1.2.2 Théorie de la segmentation du marché du travail

Les théories du dualisme du marché du travail consacrent d'une part le dualisme des emplois au sein des firmes qui distingue le marché interne et externe (Doeringer P., 1971 et Piore M.J., 1971) ; et d'autre part, la segmentation du marché du travail en opposant le marché primaire au marché secondaire (Piore M.J., 1971).

1.2.2.1 Marché du travail interne et externe

Le marché interne fonctionne selon un ensemble de règles et de procédures administratives propres à chaque firme. Le contexte de l'incertitude encourage les relations contractuelles. Le marché externe quant à lui obéit aux lois du marché.

Les approches en termes de salaire d'efficience dégagent un point commun dans celui de l'existence d'une relation croissante, à taux décroissant, entre salaire réel et productivité individuelle. Dans ces conditions, les firmes ont intérêt à fixer un salaire supérieur à celui qui équilibrerait le marché du travail, du fait que toute réduction du salaire entraîne des pertes de productivité plus que proportionnelles et accroît le coût du travail. (Zajdela H., 1990 ; Akerlof G. et Yellen J., 1986 ; Katz L., 1986. Certains auteurs, à l'instar d'Akerlof G., Stiglitz J., et Yellen, (1984) ont suggéré que le dualisme du marché du travail peut être représenté par les théories du salaire d'efficience. Ils avancent l'idée selon laquelle la relation entre le salaire et productivité joue un rôle important dans la détermination du salaire du secteur primaire mais n'a que peu, ou pas du tout, d'importance dans le secteur secondaire.

Cette idée insiste sur le fait que le dualisme du marché du travail est fondé sur l'existence d'une distinction entre les emplois primaires et secondaires. Cette distinction

suppose que seuls les emplois primaires sont associés à des postes à responsabilité, supposant ainsi, une autonomie relative des salariés. Selon ces auteurs, il est alors légitime de penser que ce type d'emplois nécessite souvent des dépenses de formation importantes pour la firme ; celle-ci a alors intérêt à constituer un marché interne de la main d'œuvre et donc de concevoir la relation de travail comme une relation durable. Elle doit dans ce contexte, privilégier une politique salariale incitative, afin de motiver ses employés à avoir le meilleur rendement ou les dissuader de ne pas chercher du travail ailleurs.

1.2.2.2 Marché du travail primaire et secondaire

L'analyse dualiste de la segmentation du marché du travail fait la distinction entre un marché primaire donnant accès aux emplois stables, bien rémunérés et bien défendus par les syndicats et un marché secondaire avec des emplois précaires, mal rémunérés et peu défendus.

La question de la dualité du marché du travail a été initialement abordée dans la pensée néoclassique par Lewis A. (1954) proposant un modèle économique qui tient compte des mouvements de population. En s'appuyant sur l'économie des pays moins avancés, l'auteur considère le marché du travail comme un système dualiste dans lequel coexistent un secteur traditionnel (agricole) dont la productivité est très faible et un secteur moderne (industriel) où la productivité du travail est croissante et positive en raison de l'accumulation du capital. (Lamia B., 2017).

A ce propos, Zajdela H. (1990) fait remarquer qu'il est a priori difficile de représenter le dualisme du marché du travail, et, en particulier, d'expliquer la manière dont des travailleurs, ayant des caractéristiques productives identiques, peuvent être répartis arbitrairement entre un secteur primaire et un secteur secondaire ; le secteur primaire est caractérisé par de hauts salaires, des possibilités de promotion et la stabilité de l'emploi. Le secteur secondaire quant à lui, se distingue par les salaires très faibles et les emplois précaires.

Selon cet auteur, en effet, la logique même d'une économie concurrentielle rejette la possibilité que des travailleurs, présentant les mêmes qualifications puissent recevoir des salaires différents dans des emplois semblables ; la concurrence entre les salariés devrait supprimer le différentiel de salaire entre les deux secteurs.

Les théories récentes du marché du travail permettent de résoudre ce problème en donnant des fondements à la rigidité des salaires. Le rationnement des emplois et les salaires élevés dans le secteur primaire peuvent en effet s'expliquer par les théories du salaire d'efficience ou par la théorie des négociations salariales. Les théories du salaire d'efficience donnent aux entreprises tout le pouvoir sur le marché du travail ; leur application au fonctionnement du secteur primaire, suppose donc que les firmes décident seules de constituer des marchés internes. Au contraire, la théorie des négociations laisse aux salariés un pouvoir important, quelquefois total, dans la détermination du salaire ; la constitution de marchés internes est alors essentiellement le fait des salariés.

La conséquence de l'hétérogénéité observée sur le marché du travail est que les travailleurs ne sont pas nécessairement parfaitement appariés aux emplois proposés (Wauthy X. et Zenou Y., 1999). Cependant, ils peuvent supporter un coût de formation qui les rendra parfaitement appariés. Dans le même contexte, les entreprises sont naturellement en interaction stratégique dans la mesure où les salaires constituent une incitation par lesquels elles attireront des travailleurs. D'ailleurs, les modèles d'appariement développés par Jovanovic B. (1979) reposent sur ce constat.

1.2.3 Modèles d'appariements

Les modèles d'appariement trouvent leur origine dans le relâchement de l'hypothèse d'information parfaite.

1.2.3.1 Théories de la quête et de prospection d'emploi

Stigler (1962) a développé la théorie de la quête dans le contexte de l'information imparfaite du côté des employés, c'est-à-dire, de l'offre du travail. Ces derniers disposent d'une information imparfaite sur les emplois et les salaires. En effet, plus il existe des opportunités variées d'emploi, plus les individus ont intérêt à poursuivre leurs recherches d'emploi jusqu'à ce que le coût de celles-ci soit supérieur au gain supplémentaire espéré (Fayols A., 2015). Selon Stigler (1962), en situation d'information imparfaite, l'individu a intérêt à restreindre son champ de recherche en raison des coûts associés à cette dernière. L'individu a connaissance des salaires offerts par les entreprises et fixe un nombre de recherches optimal.

Mac Call et Mortensen (1970), cités par Fayols A., (2015), initient la théorie moderne de recherche d'emploi. Ils postulent que l'individu commence par contre par fixer le salaire de réserve qui détermine l'acceptation ou le refus de l'offre d'emploi.

La théorie de prospection d'emploi ou du "job search" quant à elle, a été initiée par Salop (1973) dans le contexte de l'information imparfaite du côté des employeurs, c'est-à-dire, de la demande du travail. Cette théorie soutient que les individus à la recherche d'emploi définissent l'ordre optimal dans lequel ils contactent les entreprises dont le nombre est fixe. En outre, elle suppose que les individus ne peuvent pas représenter une seconde fois leur candidature auprès d'une entreprise. Pour un ordre de recherche donné, on suppose que le salaire de réserve est défini de telle sorte que le coût du refus de l'emploi proposé correspond aux gains attachés à la poursuite de la recherche. De plus, pour une distribution de salaire donnée, on suppose que l'ordre optimal des entreprises est tel qu'une entreprise précède une autre si le flux de richesse est plus important que si l'on intervertit l'ordre.

En d'autres termes, l'individu effectue d'abord sa recherche d'emploi auprès des entreprises proposant les meilleurs salaires. Au fil du temps, les opportunités diminuent tout comme l'espérance de gain.

Analysant les hypothèses de cette théorie, Gazier B. (1991) qualifie le chômage observé dans ce contexte de « chômage de recherche » et considère ce dernier comme un investissement se transformant à terme dans une activité rationnelle et productive. Cette vision a donné lieu à de nombreuses critiques dans la mesure où la durée du chômage s'explique dans ce contexte par le refus d'un emploi jugé peu attractif par l'individu.

1.2.3.2 Modèle de job matching

Jovanovic B. (1979) est à l'origine des modèles de job matching. Ce modèle analyse la qualité de l'appariement qui dépend de deux acteurs importants sur le marché de travail : l'employeur et l'employé. Ces modèles reposent sur deux hypothèses essentielles, d'une part, la main d'œuvre est hétérogène et d'autre part, l'information est imparfaite.

Pour cet auteur, la productivité d'un individu pour un poste donné ne dépend pas de celle pour un autre poste. A partir d'un temps, il devient possible pour l'employeur de déterminer la productivité moyenne pour l'emploi.

Dans ce contexte, les employeurs ou les firmes peuvent orienter leur politique de recrutement sur les caractéristiques des individus. A cet effet, Blanchard O. J et Diamond P. (1990) ont proposé un modèle de sélection des employés basé sur la plus courte durée de chômage des individus. Le critère de choix retenu dans ce modèle à l'embauche peut se justifier par une dépréciation du capital humain associée à la durée du chômage, mais aussi par un signal négatif envoyé aux employeurs.

1.2.4. La théorie du capital humain

Le concept de capital humain se comprend généralement comme étant l'ensemble des capacités productives qu'un individu acquiert par accumulation de connaissances générales ou spécifiques. C'est ainsi que dans son ouvrage sur le capital humain, Becker G. (1993) établit une distinction entre le capital humain en général et le capital humain spécifique. Le capital humain général se rapporte aux connaissances et compétences facilement transférables, tandis que le capital humain spécifique concerne les connaissances et compétences difficilement transférables et ayant un champ d'application plus restreint. (Tekam Oumbe H. et *al*, 2019).

1.2.4.1 Investissement en capital humain

La théorie du capital humain analyse la relation causale entre éducation et salaires dans le prolongement théorique de la tradition néo-classique. La démarche de Becker G. S. (1964) consistait toutefois à en combler deux lacunes principales : l'incapacité à fournir une explication satisfaisante de la croissance économique d'une part, et de rendre compte des différences salariales observées sur le marché du travail, d'autre part. De considération macroéconomique, Becker est parvenu à élaborer une théorie principalement microéconomique dans une construction théorique qu'il baptisa l'« approche économique du comportement humain » (The Economic Approach to Human Behavior, Becker, 1976, cité dans Perruchet, 2005).

La théorie du capital humain demeure inéluctablement une référence dans l'analyse rationnelle des choix individuels en matière de formation ; l'individu étant un agent rationnel, arbitrera entre gains présents ou gains anticipés supérieurs suite à une formation. En effet, l'éducation est considérée par Becker comme un investissement en capital humain, au même titre qu'un investissement matériel, dont le rendement serait

fonction du coût (direct et indirect) et du gain induits par un temps de formation supplémentaire.

Les travaux de Becker (1964) distinguent deux formes possibles de formation : elle est générale lorsqu'elle permet à son détenteur de la faire valoir sur le marché du travail du fait de sa transférabilité. La formation spécifique est, quant à elle, acquise en entreprise. Elle permet, tout comme la formation générale, d'élever la productivité de l'individu mais uniquement pour l'emploi qu'il occupe au sein de l'entreprise et pas, ou peu, en dehors de celle-ci. Ceci conduit à s'interroger sur la prise en charge du coût inhérent à ces formations. Celui-ci comprend le coût d'acquisition du service de formation, qu'elle soit initiale ou continue, et le coût d'opportunité correspondant au revenu auquel l'individu renonce en poursuivant ses études. S'agissant de la formation générale, la firme n'a aucun intérêt à la financer puisque le travailleur en conservera tous les bénéfices dans le cas où il décide de quitter l'entreprise. Quant à la formation spécifique, il reviendra à l'employeur et à l'employé d'en supporter les coûts puisque le retour sur investissement est censé profiter aux deux parties.

La théorie du capital humain initiée par Becker a rencontré un succès notable. Elle a permis de mieux appréhender les interactions entre les capacités personnelles, les opportunités financières inhérentes au milieu social, l'éducation et le parcours professionnel, et par conséquent, contribuer à l'explication des inégalités de distribution des revenus. Ce qui constitue par ailleurs un élément majeur d'élaboration de politiques publiques efficaces. L'analyse de Becker comporte toutefois des limites notamment le réductionnisme de son approche en négligeant de nombreux aspects tels que la dimension d'intégration sociale de l'éducation, le rôle des institutions dans l'organisation du système d'éducation et de formation, les facteurs socioculturels des agents ou encore le taux d'actualisation qui demeure essentiel à l'analyse des rendements anticipés de tout investissement.

1.2.4.2 Modèle de Mincer : rendement du capital humain

La théorie du capital humain postule que l'éducation et la formation sont à l'origine d'un accroissement de la productivité permettant d'accéder à des revenus élevés. Ainsi, de nombreuses études se sont attelées à vérifier cette hypothèse en procédant à l'évaluation du rendement de l'éducation. Avec son modèle microéconomique évaluant le rendement privé⁴ d'une décision d'investissement en capital humain, Mincer J. (1974) compte parmi les pionniers de l'estimation empirique d'une fonction de l'éducation et de l'expérience professionnelle.

L'auteur distingue en effet deux composantes complémentaires d'acquisition et d'accumulation du capital humain : les investissements scolaires d'une part et les investissements postsecondaires d'autre part comprenant principalement l'apprentissage au cours de la vie active et l'expérience professionnelle. La méthode adoptée par Mincer J. considère dans un premier temps les bénéfices d'une durée d'études supplémentaire dans la formation des revenus des agents. Il en ressort qu'un allongement des études influe significativement et positivement sur le niveau du revenu. Mincer estime cependant cette équation incomplète, le différentiel de revenu ne pouvant s'expliquer uniquement par la durée des études.

Dans le but d'en corriger les manquements, l'auteur introduit à son équation une nouvelle variable explicative, en l'occurrence l'expérience professionnelle des agents. Il apparaît donc que le pouvoir explicatif de son estimation est plus robuste en tenant compte du nombre d'années travaillées ; l'expérience influence favorablement le revenu mais son rendement décroît avec la durée des études. En effet, une année d'études supplémentaire implique une année d'expérience en moins. Il y a lieu de noter que cette variable est « potentielle » et non effective puisqu'elle ne tient pas compte des épisodes

⁴ Le concept de rendement privé s'oppose aux concepts de rendement social utilisé pour désigner les gains sociaux consécutifs à un investissement dans l'éducation, et de rendement public destiné à mesurer la rentabilité d'un investissement en capital humain au niveau de l'Etat à travers les recettes (impôt sur le revenu supplémentaire) engendrées par cet investissement.

d'inactivité ou de chômage. La formulation du modèle standard de la fonction de gain de Mincer J. se présente comme suivante :

$$\ln w_i = \alpha + \beta s_i + \delta \exp_i + \gamma \exp_i^2 + \varepsilon_i$$

Où $\ln w_i$ représente le logarithme du salaire de l'individu (i) ; w_i : le revenu individuel ; α : la constante interprétée comme le salaire de base d'un individu sans formation ni expérience professionnelle ; s_i : le nombre d'années d'études ; β : l'estimation du taux de rendement de l'éducation supposé être constante ; \exp : l'expérience professionnelle potentielle ; elle est déduite de l'écart entre l'âge de l'individu (i) et son âge à la fin de ses études ; δ et γ : correspondent aux gains attendus de l'expérience \exp . Ils sont respectivement positif et négatif avec l'hypothèse des rendements marginaux décroissants ; ε_i : le terme aléatoire qui désigne les facteurs non observés affectant le revenu.

Le modèle de Mincer J. (1974), a apporté un crédit manifeste à la prédiction des théoriciens du capital humain selon laquelle l'investissement en éducation constituait une source de revenus futurs (Mingat et Jarousse, 1986). Cependant, Arestoff (2000) estime cette équation insuffisante pour permettre d'évaluer efficacement les gains inhérents à un investissement en capital humain. Le modèle ne tient effectivement pas compte d'autres variables pouvant affecter les revenus.

Les bénéfices de l'éducation peuvent varier d'un individu à l'autre, suivant des caractéristiques propres à chaque individu (sexe, âge, statut matrimonial, etc.) ou encore le niveau d'études des parents ou la taille du ménage. Pour d'autres auteurs, le modèle de Mincer J. a été largement utilisé dans les travaux empiriques et considérablement affiné (équation de Mincer J. « augmentée ») sans que les principaux résultats soient réellement réfutés (Cahuc P. et Zylberberg A., 2003). En définitive, la théorie néo-classique du capital humain présentée par Mincer J. (1958 ; 1974) et Becker J. (1964 ; 1967) admet que, dans le cadre d'un marché parfaitement concurrentiel, la distribution des revenus est

conditionnée par le niveau de capital humain (éducation et expérience professionnelle) des agents intervenant sur le marché du travail. Mieux (moins) ils seront formés, plus (moins) ils seront productifs et plus (moins) importante sera leur rémunération.

L'éducation est ainsi considérée comme un investissement générateur d'externalités positives ; elle constitue un facteur de croissance économique et d'accroissement des rémunérations individuelles dont l'accumulation permettrait d'accroître le niveau de la production. En dépit de sa pertinence, la théorie du capital humain n'a pas fait l'unanimité auprès des économistes. D'où le développement de nouvelles approches concurrentes à partir des années 1970.

1.3. ROLE DES SYNDICATS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

Le courant orthodoxe s'appuie sur le postulat de rationalité qui confère aux agents économiques un rôle central dans l'analyse du marché du travail. Le courant hétérodoxe quant à lui, s'oriente plus vers la structure du marché (théorie de la segmentation) et l'environnement institutionnel au sein duquel s'effectuent les rapports de travail (syndicats).

Le point de démarcation entre ces courants est la méthodologie adoptée. Dans le courant hétérodoxe, le niveau de l'emploi et la détermination des salaires ne résultent pas des mécanismes du marché mais plutôt d'une vision globale des interactions économiques.

1.3.1 Théorie des syndicats

L'existence d'un syndicat place les travailleurs en position de force en leur octroyant un pouvoir de marché qui leur permet d'intervenir dans la fixation des rémunérations. Le syndicat leur apparaît d'autant plus utile que grâce à son action ; le salaire est au-dessus de son niveau d'acceptation. La théorie des syndicats a été

initialement élaboré par Hicks J. (1932) avec sa thèse des conflits industriels ; elle a ensuite connu un développement avec les travaux de Dunlop (1944).

Cette théorie est confrontée au problème bien connu de l'élaboration de la fonction objectif collective du syndicat à partir des préférences individuelles des adhérents : le comportement du syndicat ne doit pas se heurter au principe des rationalités individuelles (Biales C., 2013)

1.3.1.1 Préférences des syndicats

La théorie microéconomique usuelle représente le comportement de l'entreprise et du consommateur. La première a pour objectif de maximiser le profit et le second l'utilité. Ces hypothèses, évidemment réductionnistes, sont couramment acceptées. (Cahuc P., 1990)

Cependant, il n'existe pas de tel consensus pour définir les objectifs économiques des salariés, ou plus clairement des institutions collectives les représentant lors des négociations salariales.

Pourtant, l'analyse des conséquences de l'existence de négociations collectives dans le cadre de la théorie micro-économique, nécessite la définition des préférences des syndicats et de s'assurer que leurs propriétés sont compatibles avec la théorie de l'utilité ordinaire.

Les premiers travaux qui se sont penchés sur l'objectif des syndicats ont résolu ce problème intuitivement en supposant que la spécificité institutionnelle d'un syndicat, dont l'objectif économique consiste à améliorer le bien-être de ses membres, lui permet de transcender les préférences individuelles. Ce qui veut dire que les préférences du syndicat ne sont pas déduites explicitement de celles de ses membres et donc des axiomes usuels de la théorie des choix individuels. Elles sont définies de manière ad hoc. (Cahuc

P., 1990 ; Johnston J, 1972 ; De Menil G., 1971 ; Cartter A. M., 1959 Dunlop J., 1944; Fellner W., 1949; Hicks 1932).

Un débat a vu le jour vers les années 1930, en sciences économiques sur la possibilité ou non de définir une « fonction-objectif du syndicat ». La préoccupation au centre de ce débat, était de formuler une théorie universellement admise du comportement du syndicat. La formulation d'une telle théorie nécessitait la définition des préférences syndicales et que celles-ci soient compatibles avec la théorie de l'utilité ordinale. C'est ce que firent nombreux chercheurs dont le plus célèbre est John T. Dunlop.

En effet, cet auteur postule, d'abord, que les syndicats maximisent la somme totale des salaires perçus par leurs membres. Cette hypothèse telle que formulée, introduit directement un dilemme entre salaire et emploi, lorsque la demande du travail des entreprises est traditionnellement une fonction décroissante du salaire. Ensuite, il suppose qu'il existe une relation entre le salaire et le nombre de syndiqués. Enfin, il pose que le syndicat fixe unilatéralement le salaire. Le syndicat maximise donc selon Dunlop (1944), la masse salariale sous la contrainte de la demande de travail et du nombre de ses membres.

En s'appuyant sur le caractère fondamentalement politique du syndicat (à la différence de l'entreprise), Arthur M. Ross a fortement critiqué l'analyse avancée par Dunlop. Il estime que l'hypothèse de maximisation d'une « fonction-objectif » définie de manière cohérente, ne peut pas être transposée à l'organisation syndicale (Ross, 1948). Sa critique repose sur des principaux arguments suivants :

- Il remet en question la pertinence de l'application à l'organisation syndicale de la théorie de choix ;
- Il ne reconnaît pas l'homogénéité des membres constituant un syndicat. En effet, les organisations syndicales sont, pour lui, composées de membres animés par des

objectifs ambivalents. Voilà pourquoi, il pense que les décisions prises par les syndicats découlent du rapport de force entre la base et la hiérarchie.

En confrontant les deux points de vue, il se dégage l'idée que même si une « fonction -objectif » du syndicat ne peut être définie, il n'en demeure pas moins que les syndicats ont une influence sur la sphère économique et qu'à ce titre, la dénomination d'agent économique ne peut leur être totalement déniée.

Au vu de cette confrontation théorique, cette thèse s'inscrit dans cette logique qui insiste surtout sur l'action proprement économique des organisations des travailleurs en les considérant comme agent "maximisateur" au même titre que tout agent économique.

1.3.1.2 Action syndicale : moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle (Modèle Exit, Voice, Loyalty)

La recherche de nouveaux fondements à l'analyse économique du fait syndical va inciter de nombreux chercheurs à prendre en considération la dimension collective de l'action syndicale. C'est l'objet des théories dites hétérodoxes du syndicalisme, qui permettent de renouveler la réflexion en passant d'une perspective purement utilitariste à une approche plus politique de l'action syndicale. Freeman (1976) va notamment proposer de prendre en compte l'alternative exit/voice, présentée par Albert O. Hirschman (1970), pour analyser le fait syndical. Freeman (1976) puis Freeman et Medoff (1984) vont montrer que la présence syndicale peut aussi constituer un facteur d'efficacité pour l'entreprise, en tant que moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle (Laroche, 2006).

La vision du syndicalisme comme moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle a largement mobilisé les travaux anglo-saxons afin d'expliquer les effets des syndicats sur le marché du travail. En dépit du relâchement de l'hypothèse

monopolistique des syndicats des travailleurs, la logique de ce modèle reste profondément économique.

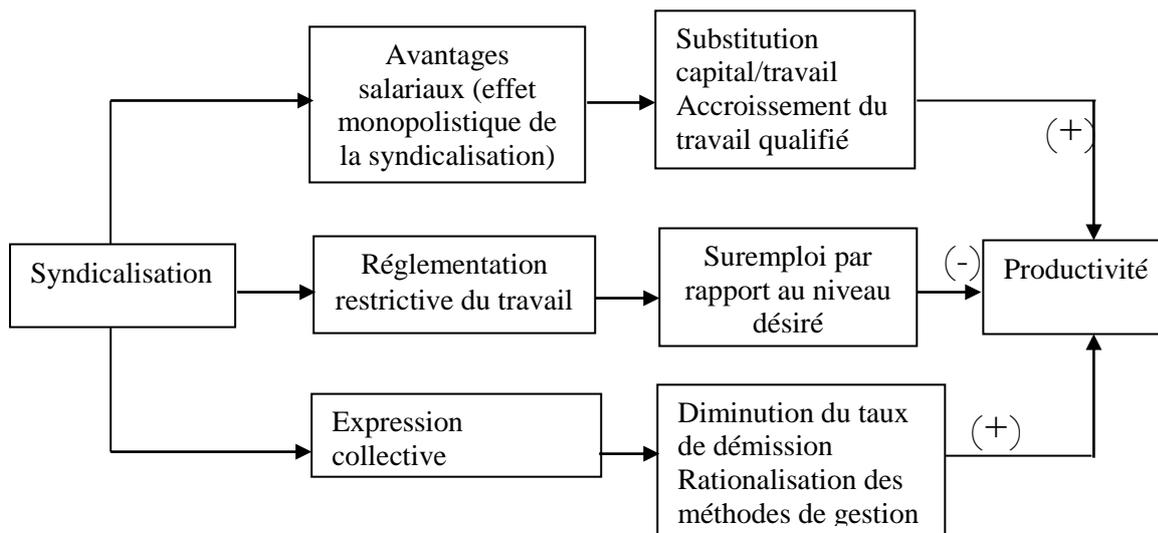
1.3.1.2.1. Présentation du modèle Exit, Voice et Loyalty :

Les études qui se sont penchées sur ce modèle, reposent sur la contribution de Hirschman A.O (1970). Dans son célèbre ouvrage *Exit, Voice and Loyalty*, Hirschman distingue trois types de comportement du consommateur : l'abandon (exit), la contestation (voice) et la loyauté (loyalty). En effet, lorsque le consommateur est satisfait, il n'a aucune raison de changer de produit et lui manifeste sa fidélité (loyalty) ; mais, s'il est insatisfait, il pourra le manifester par la défection (exit), à moins qu'il ne traduise son mécontentement en choisissant la prise de parole (voice).

Freeman et Medoff (1984) transposent cette analyse dans le domaine de relations du travail en montrant que les travailleurs insatisfaits de leurs rémunérations ou de leurs conditions du travail peuvent réagir en quittant leur emploi pour un autre qui leur semble meilleur (exit), ou faire part de leur mécontentement par l'adhésion à un syndicat (voice).

Dans cette perspective, l'action syndicale présente alors deux visages possibles : le syndicat-monopole et le moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle.

En matière de performance productive, le recours à la protestation (voice) conduit à une modification sensible des effets de la syndicalisation. Considéré isolément, le modèle du monopole syndical considère les syndicats comme responsables de l'augmentation des salaires au-dessus du niveau concurrentiel et de la rigidité des pratiques. Le modèle Exit, Voice, Loyalty quant à lui, postule que le syndicalisme peut avoir un effet positif sur la productivité du travail, notamment parce qu'il implique une réduction du taux de démission, et qu'il est de nature à favoriser une rationalisation des méthodes de gestion. La figure ci-dessous présente les effets du syndicalisme selon la théorie de la « voice ».



Source : Freeman et Medoff J.L., 1987, p.65

1.3.1.2.2. Les critiques du modèle Exit, Voice, Loyalty

Les approches sur lesquelles se fondent les travaux de Freeman et Medoff dans la conception du modèle Exit, Voice, Loyalty ne font pas l'unanimité parmi les chercheurs.

La publication de ces travaux a suscité une discussion qui a essentiellement porté sur deux aspects majeurs notamment l'effet de la protestation sur l'efficacité productive et sa fonction de stimulation à l'égard du management.

L'apport de la *voice* en termes d'efficacité productive a été contesté. Ainsi, pour Garello et al. (1991), cité par Laroche (2002), Freeman et Medoff font une erreur d'interprétation lorsqu'ils déduisent de leurs analyses une corrélation positive entre le taux de syndicalisation et la productivité du travail. En effet, ces derniers supposent que l'amélioration de la productivité correspondant à un déplacement de la courbe de demande de travail, alors qu'en fait, il s'agit simplement d'un effet substitution.

La deuxième critique formulée par Hutt (1982) et reprise par Garello et al. (1991), se rapporte à l'argumentation selon laquelle l'action des syndicats pourrait être une source de rationalisation des méthodes de gestion. En effet, selon cet auteur, il est

erroné de penser que l'efficacité interne de l'organisation de la production est dépendante de variables de pression, telles que le degré de concurrence ou l'action des salariés à travers leur organisation.

Ces variables sont supposées affecter l'optimum de l'entreprise par l'intermédiaire des mécanismes de marché, néanmoins, elles ne sont en aucune façon de nature à impliquer un écart entre le niveau de production optimal et le niveau de production effectif. Selon Laroche (2002), pour l'employeur, l'effet de l'action collective sur le coût du travail constitue une contrainte, dont il convient de tenir compte pour la recherche de l'optimum de substitution capital-travail. L'objectif final demeure toujours d'économiser au maximum le facteur travail, au regard des conditions d'optimisation définies à partir des prix relatifs et des coûts marginaux du travail et du capital.

1.3.2 Théorie des négociations salariales

La réflexion de Dunlop (1944) sur la nature des objectifs du syndicat constitue encore aujourd'hui le cadre de référence de l'analyse économique standard en matière de représentation des préférences syndicales.

Dans sa réflexion sur la nature des objectifs des syndicats, l'auteur considère le syndicat comme un monopole dans le domaine de la vente des services des travailleurs. Le syndicat fait alors face à une courbe de demande du travail négative, ce qui lui impose un choix entre le taux de salaire et le niveau d'emploi qu'il souhaite atteindre.

Cette approche de Dunlop qualifiée de traditionnelle ou d'« orthodoxe » présente le syndicat comme un agent rationnel cherchant à maximiser sous contraintes une ou plusieurs variables sur le marché du travail. Pour Laroche (2002), Dunlop en menant une telle analyse fait une analogie avec la théorie de la firme selon laquelle « une théorie économique du syndicalisme requiert de supposer que l'organisation maximise

quelque chose ». Dans la théorie néoclassique, l'entreprise a un but spécifique de maximisation du profit.

Dans cette perspective, les objectifs du syndicat sont donc de nature économique et la fonction d'utilité syndicale est établie à partir des préférences individuelles de ses membres, conformément à la théorie économique des choix individuels. Il est alors possible de représenter la fonction d'utilité syndicale par la formule $U = pu(i) + (1-p)u(w)$.

L'objectif du salarié est d'obtenir le salaire w le plus élevé possible présentant l'utilité u , mais il a une probabilité p de perdre son emploi s'il manifeste des exigences trop élevées. Il ne percevra alors que des indemnités de chômage i qui lui procureront une satisfaction u . En partant de l'hypothèse selon laquelle les membres du syndicat sont tous identiques, la fonction d'utilité du syndicat est simplement l'agrégation U des fonctions d'utilité u de ses adhérents (Caire, 2005).

Après avoir doté, non sans mal, le syndicat d'un objectif celui de maximiser le salaire de ses membres, les économistes néoclassiques s'efforcent de modéliser les activités syndicales. Ils considèrent principalement deux d'entre elles : la négociation collective et la grève. Dans l'analyse qu'ils font de la négociation collective, les économistes distinguent deux familles de modèles qui se différencient par les thèmes de négociations envisagés.

Le premier modèle est celui du monopole syndical imaginé par Dunlop, dans lequel le syndicat fixe unilatéralement le salaire connaissant la demande de travail de l'entreprise (Dunlop, 1944). Le modèle du « droit à gérer » (right to manage model) généralise ce cas en supposant que seul le salaire fait l'objet d'une négociation, l'entreprise déterminant unilatéralement le niveau d'emploi (Nickel et Andrews, 1983). Dans cette perspective, le chômage est imputable au surplus de salaire obtenu par le syndicat.

Le second modèle est celui du « contrat optimal » (efficient bargains model) dans lequel syndicat et entreprise négocient conjointement le salaire et l'emploi (McDonald et Solow, 1981). Dans ces conditions, l'action syndicale peut avoir une influence positive sur le niveau d'emploi. La hausse des rémunérations entraîne une augmentation du coût salarial au-delà du salaire d'équilibre.

1.3.2.1 Modèle de « droit à gérer »

Le modèle du droit à gérer découle de l'analyse développée par Nickell et Andrews (1983). Dans ce modèle, les négociations portent uniquement sur le seul niveau des salaires, l'emploi étant déterminé unilatéralement par l'employeur. Ce modèle permet ainsi de déterminer le salaire et le niveau d'emploi en sélectionnant, grâce aux pouvoirs de négociation et aux gains de statu quo, un point particulier sur la courbe de demande de travail (Muriel P. et Zajdela H, 2003). De ce fait, les syndicats négocient le salaire sous contrainte de la demande du travail, traduite par la productivité marginale du travail.

Dans ce modèle, le marchandage se déroule en deux temps. D'abord, le salaire est négocié entre les partenaires. Les propositions et contre-propositions concernant la valeur du salaire se succèdent jusqu'au moment où l'un des partenaires accepte la proposition de l'autre. Ensuite, la firme prend le salaire fixé au terme de la négociation comme une donnée afin de déterminer le niveau d'emploi optimal.

Les premiers modèles issus de cette analyse dont celui de Dunlop, supposent que le syndicat fixe unilatéralement le niveau de salaire ; il s'agit donc d'une situation de monopole bilatéral. Le modèle du monopole peut être considéré comme un cas particulier, dans lequel le pouvoir de négociation du syndicat est maximum. Dans cette

logique, le syndicat cherchera à maximiser son utilité, sous contrainte de la courbe de demande de travail de l'entreprise⁵.

Dans ces conditions, comme le soutient Cahuc P. (1990) cité par Laroche (2002), le meilleur salaire que le syndicat puisse fixer, conformément aux principes habituels de la microéconomie, se situe au point de tangence entre une courbe d'indifférence du syndicat et la courbe de demande de l'entreprise. Dans ce type de modèle, le résultat de l'action syndicale débouche sur une augmentation des salaires et une diminution du niveau de l'emploi.

Ce modèle tel que présenté a été critiqué par Mac Donald et Solow. Ils soulèvent l'incohérence de ce type en ce sens qu'il n'y a aucune raison pour que la solution de la négociation soit optimale. C'est ce qui a conduit ces auteurs à formuler une autre modélisation, dans laquelle les négociations portent à la fois sur le salaire et l'emploi. C'est le modèle du contrat optimal.

1.3.2.2. Modèle du contrat optimal ou du contrat efficient

Dans le modèle de contrat optimal proposé par Mac Donald et Solow (1981), firme et syndicat négocient simultanément sur l'emploi et sur le salaire ; cela donne naissance à une situation de monopole bilatéral.

Ces auteurs soutiennent qu'il est impossible que le résultat d'une négociation soit optimal si celle-ci porte uniquement sur les salaires comme le préconise le modèle de Nickell et Andrews (1983).

⁵ Le couple emploi-salaire se situe nécessairement, dans ce modèle, sur la fonction de demande de travail de l'entreprise, qui relie négativement l'emploi au niveau du salaire. De cette propriété proviennent les principales différences qualitatives entre modèle de droit à gérer et modèle de contrat optimal.

Ils ajoutent que le syndicat n'acceptera pas de négocier un salaire inférieur à celui de concurrence et, d'autre part, il ne cherchera pas à négocier un volume d'emploi supérieur au nombre de syndiqués.

Dans ce type de modèle, l'action syndicale est donc favorable à l'emploi (Oswald A.J, 1985 ; Laroche 2015). Ce résultat découle de ce que l'employeur accepte, pour atteindre l'optimum de Pareto, d'embaucher au-delà du point où le salaire est égal à la productivité marginale du travail. L'entreprise est donc conduite à employer plus de travailleurs qu'elle ne le désirerait à un salaire donné.

En comparant les deux modèles de négociation, Cahuc P. (1991) fait observer que dans la pratique, le modèle de contrat optimal demeure essentiellement une référence normative ; par contre, le modèle du droit à gérer qui donne de bons résultats empiriques, est adopté de manière quasi-unanime pour représenter les négociations.

En sommes, on peut retenir que l'action syndicale dans la théorie néoclassique est le résultat de l'action de monopoles. La hausse des rémunérations entraîne une augmentation du coût salarial au-delà du salaire d'équilibre. Cet accroissement des coûts de production et des prix des produits, diminue alors la compétitivité de l'entreprise si celle-ci évolue sur le marché concurrentiel. Raison pour laquelle, les économistes néoclassiques estiment a priori que la présence syndicale ne peut contribuer à amélioration de la performance de l'entreprise.

Freeman R.B. et Medoff J., (1984), font observer que cette approche pose un problème lié au fait que si le syndicat réduit les profits au-delà d'un seuil normal, la probabilité de survie d'une entreprise syndiquée serait faible comparée à celle d'une entreprise non syndiquée. Ce qui n'est pas nécessairement le cas. L'écart salarial lié à la présence syndicale peut être compensé, comme Hirsch B.T. (1991) le soutient, par une augmentation de la productivité.

1.3.3. Détermination des salaires en présence des syndicats

Depuis le milieu des années 1980, plusieurs contributions s'efforcent de représenter le fonctionnement du marché de travail en prenant en compte la nature négociée des salaires. A cet effet, le modèle WS-PS (Wage Setting-Price Setting) a été initié par Johnson E et Layard R (1986) et Nickell (1988). L'objet de ce modèle est d'analyser l'équilibre d'un marché où les salaires sont négociés par les acteurs présents sur le marché et où les décisions d'embauches demeurent à la discrétion des entreprises (Cahuc P. et Zylberberg A., 1999).

Ce modèle permet d'aboutir à des relations précises entre le niveau de l'emploi et certains paramètres affectant les entreprises et le marché du travail notamment le pouvoir de négociation des partenaires sociaux, le niveau des négociations salariales, les allocations de chômage, le coin fiscal, l'intensité de la mobilité de la main d'œuvre, le taux de croissance de la population active, ou encore le coût du capital. En outre, le modèle WS-PS propose un cadre analytique dans lequel les comportements des agents sont précisément spécifiés. L'équation de formation des salaires provient d'un programme représentant explicitement le déroulement des négociations salariales et les objectifs de ceux qui y participent. La demande de travail résulte d'un comportement d'optimisation de la part des entreprises.

1.3.3.1 Niveaux de négociation salariale

Certains auteurs à l'instar de Maritza L N. et Sissoko S. (2009), évoquent l'importance des niveaux de négociation dans la détermination des salaires dans un environnement syndiqué. En effet, selon ces derniers, dans la plupart des pays caractérisés par une négociation salariale relativement centralisée, les salaires effectifs résultent d'une détermination à deux niveaux : le niveau collectif de négociation (sectoriel) et le niveau décentralisé de l'entreprise.

L'arbitrage entre négociation centralisée et négociation décentralisée influe sur la structure des salaires aussi bien en termes de niveau de salaire que de dispersion salariale au sein des entreprises ou d'un secteur. Par ailleurs, la littérature sur la courbe de salaire met, quant à elle, insiste sur l'impact du marché du travail local sur le niveau des salaires.

Dans leur étude portant sur l'incidence des négociations collective et décentralisée sur le niveau des salaires, Cardoso A. R. et Portugal P. (2005) soulèvent l'importance du pouvoir de négociation des syndicats, mesuré par la part des travailleurs couverts par une négociation salariale collective. En effet, ce dernier relèverait le niveau général du salaire mais réduirait le rendement des attributs des travailleurs et des entreprises.

1.3.3.2 Pouvoir de négociation des syndicats

Afin de bien comprendre le concept de pouvoir de négociation, il sied de saisir le concept de puissance. En fait, comme l'indiquent Thilbaut P. (2015) et Bilodeau (2011), le pouvoir de négociation est l'actualisation (mise en place) de la puissance en négociation collective. Cette dernière repose sur la présence d'un lien d'interdépendance des parties ainsi que sur les moyens dont elles disposent dans le but de mitiger leur propre dépendance et exploiter celle d'autrui (Bilodeau, 2011 ; Bacharach et Lawler, 1988).

L'importance du lien d'interdépendance est le fondement de la puissance en négociation. L'employeur doit pouvoir compter sur la force de travail alors que les employés souhaitent obtenir un revenu pour couvrir leurs besoins. C'est dans ce sens que se matérialise une dimension de la puissance de négociation collective étroitement assujettie à ce lien d'interdépendance des parties.

Une deuxième dimension associée à la puissance en négociation collective⁶ se réfère au biais du cadre institutionnel de la négociation collective. Ce cadre institutionnel est influencé par l'importance de la place des règles du jeu et de la capacité de l'acteur patronal ou syndical à mobiliser ces règles et à influencer l'évolution de la dynamique de la négociation collective.

L'utilisation des règles du jeu par l'un des acteurs permet de renforcer son positionnement et rend possible la mobilisation du cadre institutionnel de la négociation collective en limitant le champ de ce qui peut être effectivement négocié (Thibault P., 2015 ; Bilodeau, 2011).

1.3.3.3 Négociations et chômage

L'analyse traditionnelle des contrats de travail ne prend pas en compte les négociations pouvant intervenir entre employeurs et employés. Les théories des négociations ont été introduites par le courant « institutionnaliste » à partir des travaux de Dunlop J. (1944) et Ross A. (1948). Ce courant reconnaît le syndicalisme en tant qu'institution opérant sur le marché du travail dotée d'un pouvoir dans les négociations salariales ou encore dans le recrutement des travailleurs.

Ces théories permettent d'analyser, en s'appuyant sur des outils néoclassiques, la détermination du couple emploi-salaire par une firme et un syndicat défendant les intérêts de ses membres. Une absence de coordination des décisions entre syndicats ou firmes conduirait à une situation de sous-emploi involontaire. Une coordination des actions aboutirait à un niveau de salaire nominal plus faible, garantissant des prix plus

⁶ D'après Gernigon et al., (2000), la négociation collective se conçoit comme l'activité ou le processus qui a pour objectif la conclusion d'un accord ou d'une convention collective. Pour l'Organisation Internationale du Travail, la convention collective est tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d'emploi conclu entre, d'une part, un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, et, d'autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, en l'absence de telles organisations, les représentants des travailleurs intéressés, dûment élus et mandatés par ces derniers en conformité avec la législation nationale. La négociation collective introduit une forme de « concurrence imparfaite » sur le marché du travail.

bas, une demande accrue et un niveau d'emploi supérieur. Le chômage dépend ainsi du niveau de coordination des négociations salariales. Le niveau de centralisation optimal permettant de pallier les imperfections de la concurrence réside dans les deux solutions extrêmes (système centralisé/coordonné et système décentralisé et faiblement coordonné) les plus favorables à l'emploi ou le chômage comparé aux solutions intermédiaires (dominance de la négociation de branche) (Fitoussi et *al.*, 2000, Lamia B., 2017).

1.3.3.4 Perspectives théoriques sur la grève

Cette sous-section, décrit brièvement l'apport des disciplines les plus couramment mobilisées et les perspectives théoriques qu'elles ont développées pour comprendre la diversité des pratiques relatives à la grève.

Si l'intérêt pour la grève comme objet d'étude a connu un déclin relatif au cours des années 1980 et 1990, suivant en cela la diminution de l'activité de grève dans la plupart des pays industrialisés, on note toutefois aujourd'hui une certaine résurgence de l'intérêt porté à ce moyen d'action syndicale dans beaucoup de recherche (Lapointe P.A., 2016 ; Kelly J., 2015 ; Lyddon D., 2015 ; Gall G., 2012).

1.3.3.4.1 Approche économique

Les économistes du travail ont été les pionniers des travaux visant à expliquer le déclenchement des grèves et à construire des modèles théoriques susceptibles d'en saisir la rationalité (Hicks J., 1963 ; Rees A., 1952)

Ces travaux pionniers, ainsi que ceux qui s'en sont inspirés par la suite, ont mis en avant deux grands cadres interprétatifs des fluctuations de la pratique gréviste. Le premier conceptualise la grève comme étant le résultat d'une « négociation faussée » (Giraud B., 2009). Ce cadre interprétatif soutient que la grève comporte des risques et des coûts que des acteurs rationnels devraient normalement chercher à éviter. Ainsi, l'incapacité des parties négociantes à concilier des points de vue divergents et le fait

d'enclencher un conflit ouvert seraient le résultat d'une rationalité limitée des acteurs ou d'une asymétrie dans la détention des informations qui le plus souvent est défavorable à l'acteur syndical (Rehfeldt U., 2006 ; Ashenfelter O. et Jonhson G., 1969).

Le deuxième cadre interprétatif de cette approche économique suggère que les fluctuations du nombre de grèves sont associées à celles de la conjoncture économique (Devereaux P.J. et Hart R.A., 2011 ; Cramton P. et Tracy J., 2003 ; Card D., 1990).

Plusieurs auteurs ont, en effet, cherché à mettre en relation l'évolution des niveaux de grève avec celle de divers indicateurs économiques, dont les plus communs sont ceux de l'inflation et du taux de chômage. Bien que les résultats des recherches menées à cet égard ne soient pas univoques (Gramm C. L., 1986 ; Paldam M. et Pedersen P., 1982), leur hypothèse principale veut que l'activité de grève tende à croître en période de croissance économique et, à l'inverse, à s'atténuer en contexte de récession. Ces tendances seraient liées aux incidences de la conjoncture économique sur les rapports de force en relation de travail, les travailleurs étant moins enclins à déclencher une grève lorsque l'économie montre des signes d'essoufflement ou que leur situation financière se précarise (Schor J. et Bowles S., 1987 ; Kaufman B., 1982).

De cette approche économique, construite autour du principe de l'homo œconomicus et de la rationalité des acteurs, l'on retient que le choix de recourir à la grève repose sur un calcul coûts-bénéfices fortement déterminé par des variables de nature économique notamment la conjoncture générale, contexte de l'entreprise, secteur d'activité, situation personnelle.

1.3.3.4.2 Approche institutionnelle

L'approche économique insiste davantage sur les conditions conjoncturelles susceptibles de faciliter ou de contraindre l'expression de la grève ; cependant, elle ne peut évidemment prétendre en épuiser toutes les sources explicatives (Hennebert M. A et

Faulkner M, 2017). Les nombreuses critiques formulées à l'encontre de cette approche relèvent son trop grand déterminisme et le caractère équivoque de plusieurs de ses recherches qui semblent avoir été menées dans le but de confirmer ses hypothèses (Cohn S. et Eaton A., 1989 ; Snyder D., 1977). C'est ainsi qu'à partir des années 1960, dans un contexte marqué par une intensification des activités de grève dans la plupart des pays industrialisés, le phénomène de la grève a été investi par d'autres disciplines, dont celles des relations industrielles (Edwards P., 1981 ; Hyman R., 1972), de la sociologie (Aminzade R., 1984 ; Korpi W. et Shalev M., 1979) et des sciences politiques (Pizzorno A., 1978 ; Shorter E. et Tilly C., 1974).

Une deuxième grande perspective de recherche relative aux déterminants de la grève s'est ainsi progressivement formée autour des théories institutionnelles. Sous cet angle théorique, l'analyse de la grève doit moins porter sur les contraintes économiques que sur les règles et les institutions qui encadrent les relations de travail et qui délimitent la marge de manœuvre des acteurs. Partant du postulat selon lequel les conflits sont inhérents aux rapports de travail, cette perspective théorique suggère d'analyser la grève sous l'angle de la participation des syndicats aux instances institutionnelles et aux mécanismes de régulation des relations du travail propre à chaque contexte national ou régional (Dunlop J.T., 1984 ; Reynaud J.D., 1977).

La grève doit donc être appréhendée, notamment, en fonction des possibilités que les représentants syndicaux ont d'y recourir tout en respectant la réglementation relative au droit de grève et à la négociation collective particulière à chaque régime de relations de travail.

D'autres travaux inspirés par cette perspective ont également montré que l'intervention croissante de l'État dans la sphère des relations de travail et la formalisation accrue de la négociation collective ont conduit à une institutionnalisation des conflits de travail (Clegg H. A., 1970 ; Kerr C., 1954). L'une des hypothèses importantes de ces

travaux suppose que le processus d'institutionnalisation des conflits de travail inciterait les syndicalistes à orienter leurs efforts vers une appropriation des ressources institutionnelles disponibles au détriment d'une pratique militante et du recours à la grève. À cet égard, la mise en œuvre de plusieurs réformes institutionnelles au cours des dernières années et l'expérimentation de nouvelles pratiques axées sur la coopération entre employeurs et syndicats expliqueraient la diminution de l'activité gréviste que l'on observe dans différents pays (Welz C. et Kauppinen T., 2005 ; Bordogna L. et Primo Cella G., 2002).

En outre, plusieurs études menées dans cette perspective jugent opportun de prendre en compte les contextes politiques dans lesquels les syndicats inscrivent leur action (Franzosi R., 1995 ; Korpi W. et Shalev M., 1979). L'hypothèse sous-jacente à ces travaux suggère que l'existence d'un contexte politique réceptif aux revendications syndicales peut avoir un effet modérateur sur l'activité de grève. Bien qu'une telle hypothèse ne puisse s'ériger en règle universelle (Shorter E. et Tilly C., 1974), Hamann K. et al. (2012) ont observé que l'activité gréviste tendait effectivement à diminuer lorsque les syndicats participaient à la mise en œuvre des réformes gouvernementales ou, encore, lorsqu'ils avaient des affinités avec le parti politique au pouvoir.

1.3.3.4.3 Approche de l'économie politique critique

L'approche institutionnelle souligne l'importance des régimes nationaux de relations industrielles et des règles qui insèrent l'action syndicale dans des systèmes de contraintes et de ressources (Scheuer S, 2006), néanmoins, le débat reste ouvert quant aux effets réels de ces déterminants sur les pratiques des acteurs. En effet, l'intégration des syndicats au sein d'espaces institutionnels régularisés n'implique pas nécessairement leur conversion généralisée à un mode d'interaction plus collaboratif avec les employeurs (Giraud B., 2009). De plus, si l'évolution des règles institutionnelles peut contribuer à diminuer l'occurrence des grèves, on ne peut en conclure qu'elles ont forcément pacifié

les relations de travail en entreprise et apaiser les tensions entre les parties, voire qu'elles sont en mesure de prévenir le déclenchement d'éventuels conflits.

À cet égard, les travaux inspirés de l'économie politique critique décrivent comment la mondialisation et la « contre-offensive patronale et étatique » qui lui est souvent associée (Lapointe A.P., 2016) redessinent les rapports de force au sein des entreprises (Gumbrell-McCormick R. et Hyman R., 2013 ; Crow D. et Albo G., 2005).

Que l'on pense aux interventions des autorités publiques pour limiter l'exercice du droit de grève ou pour mettre fin à des conflits de travail (Panitc L. et Schwartz D., 2013 ; Petitlcerc M. et Robert M., 2013), à la division du travail au sein de chaînes de valeur mondiales qui exacerbe les pressions compétitives et rehausse les exigences de profitabilité sur le plan local (Murray G., 2010) ou encore aux efforts des employeurs pour cadrer le dialogue social autour de leurs exigences de performance organisationnelle (Mias A., 2014). Force est de reconnaître que ces nouvelles contraintes bousculent les cadres classiques de la négociation collective et affectent l'influence que peuvent exercer les travailleurs et leurs représentants sur les entreprises.

Un tel contexte a évidemment des incidences sur l'action syndicale et la pratique de la grève. En effet, la mise en compétition des unités de production au sein d'une même entreprise peut conduire à l'isolement de certains groupes de salariés, décourager l'expression des conflits et compromettre la mobilisation collective. La défense des intérêts des travailleurs devient encore plus problématique quand l'externalisation de la production et la sous-traitance reconfigurent les rapports de force au détriment de la capacité des syndicats à mobiliser les salariés autour d'objectifs communs (Glyn A., 2010 ; Peters J., 2010).

La mobilisation collective est aussi freinée lorsque les entreprises demandent aux salariés plus de flexibilité, quand elles augmentent le nombre de travailleurs temporaires et font appel à des agences de placement. Ces modes de gestion du travail déstabilisent les

équipes de travail et rendent plus difficile l'expression des intérêts des salariés. Finalement, l'action syndicale est parfois entravée quand les employeurs font appel à l'implication subjective des salariés et qu'ils instaurent une gestion individualisée des ressources humaines qui affaiblit la cohésion des groupes professionnels et leur capacité à se mobiliser collectivement (Machin S. et Wood S., 2005 ; Fiorito J., 2001).

1.3.3.4 Approche sociologique

Si les approches analysées jusqu'ici insistent essentiellement sur les déterminants externes de la grève et sur les logiques de l'action patronale et gouvernementale, l'analyse de la pratique gréviste ne saurait être complète sans aborder ses dynamiques internes, c'est-à-dire celles qui sont propres au mouvement syndical et aux salariés. Cette perspective d'analyse est celle que privilégie la sociologie de la mobilisation et de l'action collective (Heery E., 2002 ; McAdam D, Tarrow S. et Tilly C., 2001).

Ainsi, pour Tilly C. (1978), la mobilisation renvoie au processus par lequel un groupe acquiert un contrôle collectif sur les ressources nécessaires à l'action. L'une des hypothèses importantes de cette approche suggère qu'un mécontentement, même s'il est généralisé chez les salariés, ne se traduit pas automatiquement par une mobilisation collective (Giraud B., 2009). En effet, plusieurs contraintes influent sur la mobilisation des travailleurs, dont l'implication dans un conflit suppose que plusieurs conditions sont satisfaites.

À cet égard, plusieurs études ont souligné l'influence de l'organisation préalable des salariés sur leur motivation à entreprendre une action de grève. Des observations effectuées dans différents contextes nationaux concordent sur ce point et signalent le rôle prédominant des ressources syndicales dans le déclenchement de conflits de travail (Morris T., 2003 ; Rubin B., 1986). Dans son travail pionnier sur l'action collective dans les milieux de travail, Kelly J. (1998) décrit le processus par lequel les préoccupations individuelles se traduisent en action collective et les conditions à remplir en vue de son intensification. Le raisonnement de Kelly J. (1998), inspiré de la théorie de la

mobilisation des ressources, suggère que l'action collective découle largement du sentiment d'injustice que peut vivre un groupe de travailleurs. Si le sentiment d'injustice s'avère un facteur structurant expliquant les raisons pour lesquelles des travailleurs sont plus susceptibles d'entreprendre une action collective, celui-ci doit toutefois être « attribué » (Johnson N. B. et Jarley P., 2004). En effet, si l'injustice est perçue comme la résultante d'un contexte particulier sur lequel l'employeur n'a que peu de prise, la perception d'injustice pourrait ne pas avoir l'effet escompté en matière d'action collective.

La théorie de la mobilisation des ressources insiste en ce sens sur l'importance du phénomène d'attribution qui doit associer l'injustice perçue à un ou des acteurs spécifiques. Les enseignements de la théorie de la mobilisation des ressources et de l'action collective ne s'arrêtent cependant pas là. Pour que l'injustice attribuée se transforme en motif d'action, il faut que les employés partagent un sentiment d'identité commun.

L'un des piliers de l'action collective repose donc sur le sentiment d'appartenance à une communauté et sur le partage d'un engagement commun envers celle-ci. Des études menées dans le domaine des relations de travail montrent par ailleurs que le partage d'une identité collective et d'un sentiment d'injustice est un moteur encore plus puissant de l'action collective lorsqu'il est associé à une perception positive du leadership syndical et des ressources disponibles. Les ressources et le leadership syndical constituent ainsi des facteurs déterminants de l'adhésion des salariés à une action menée collectivement et, plus spécifiquement, à l'exercice du droit de grève (Buttigieg D., Deery S. et Iverson R., 2008 ; Kelly J. E., 1998).

Des travaux récents de Murphy C. (2016) montrent toutefois que ces sentiments peuvent ne pas être suffisants pour déclencher une action collective si la peur de représailles de la part de l'employeur est présente dans l'esprit des travailleurs. À cet égard, le rôle des représentants syndicaux et leur capacité de leadership s'avèrent cruciaux

pour permettre aux travailleurs de dépasser leurs craintes et s'engager dans une action collective (Murphy C., 2016). À l'inverse, une bureaucratisation excessive des organisations syndicales et leur trop grande institutionnalisation peuvent avoir pour effet d'éloigner leurs dirigeants des préoccupations des salariés, de les rendre moins combattifs et de miner la confiance des syndiqués à leur égard (Terry M., 2003). Peu importe le contexte externe des revendications syndicales, cette perspective d'analyse souligne l'importance que toute grève soit précédée par un travail de sensibilisation, d'identification commune, de mobilisation de ressources et d'ancrage des revendications.

En somme, plusieurs travaux effectués dans le cadre de la sociologie de la mobilisation (Korpi, 1983 ; Shorter E. et Tilly C., 1974) indiquent que toute action collective implique un calcul coûts-bénéfices qui amène les acteurs à pondérer les risques qu'ils encourent et les gains qu'ils escomptent (Scheuer S. 2016). Dans une telle perspective, le déclenchement d'une grève résulte d'un « choix rationnel et stratégique » qui s'appuie sur une analyse prospective des gains ou des pertes susceptibles d'en découler pour les acteurs concernés (Brandl B. et Traxler F., 2010).

Ici, les perceptions des salariés et de leurs représentants relativement à leur environnement économique, mais aussi social, politique et organisationnel, jouent un rôle fondamental dans la prise en compte des risques et des possibilités d'atteindre leurs objectifs et, par ricochet, dans la décision de faire grève.

1.4. REVUE DE LITTÉRATURE EMPIRIQUE

Cette section est consacrée aux études empiriques ayant abordé la question relative au lien existant entre les syndicats et les salaires.

1.4.1 Etudes consacrées à l'effet des syndicats sur les salaires

De nombreuses études réalisées par les économistes ont analysé l'effet de la présence des syndicats sur les salaires et sur les inégalités salariales entre les travailleurs

syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s. Elles démontrent de manière unanime que les organisations syndicales permettent d'obtenir des conditions de rémunération supérieures à celles qui auraient dû être pratiquées en leur absence.

L'examen de ces études n'est pas exhaustif. Les études présentées ont été retenues soit parce qu'elles inaugurent la recherche dans le pays concerné, soit parce qu'elles sont plus récentes.

1.4.1.1 Effet des syndicats dans le contexte occidental

Le tableau ci-dessous reprend les travaux réalisés sur l'effet de la présence syndicale sur les conditions de rémunération des salariés dans le contexte des pays développés.

Tableau n°1.1. Synthèse des travaux sur l'effet des syndicats sur les salaires en occident

Auteur(s)	Pays	Périodes	Branche étudiée	Indicateurs	Différentiel salarial (%)
Lewis (1963)	Etats-Unis	1920 à 1960	Secteurs industriels	Salaires moyens	10 à 15%
Pencavel (1974)	Royaume-Uni	1964	Secteurs industriels	Taux salarial horaire moyen	14%
Freeman et Medoff (1986)	Etats-Unis	1970	Secteurs industriels	Salaires moyens	20 à 30%
Stewart (1990)	Grande Bretagne	1984	2000 entreprises de 25 individus et plus	Salaires moyens	8 à 10%
Brunello (1992)	Japon	1987	979 Entreprises industrielles non cotées	Salaires réguliers net de primes	3,7% dans les PME 4,3% dans les grandes entreprises
Coutrot (1996)	France	1990	Entreprises	Taux salarial	3%
Renaud (1998)	Canada	1989	Données individuelles (2009 salariés)	- Taux salarial horaire moyen - Rémunération globale - Avantages sociaux	10,4% 12,4% 45,5%
Blanchflower et Bryson (2002)	Etats-Unis	1973-2001	Données individuelles	Compléments de salaires et salaire moyen	18%

Source : Conçu par l'auteur sur base de la littérature

Il ressort de ce tableau que le différentiel salarial des employés syndiqués est positif ; néanmoins, celui-ci varie selon les pays, la nature des unités étudiées ainsi que la période de temps retenue.

1.4.1.1.1 Etudes réalisées dans le contexte américain

Les Etats-Unis constituent le premier terrain des études sur la mesure du différentiel salarial entre syndiqués et non syndiqués.

Lewis fut le premier à réaliser une étude de grande importance en 1963. Analysant les taux de salaires horaires de plusieurs secteurs industriels américains de 1920 à 1960, l'auteur observe que le différentiel entre taux horaire de salaire des secteurs syndiqués et non-syndiqués est situé entre 10 et 15%.

Freeman R.B. et Medoff J. (1987) estiment les bénéfiques que les travailleurs américains tiraient de l'adhésion syndicale. Les analyses qu'ils réalisent débouchent sur les conclusions suivantes :

- Les salaires dans les industries à forte syndicalisation sont supérieurs à ceux des autres secteurs. Cet écart de salaire est compris entre 20% et 30% ;
- Les industries fortement syndicalisées bénéficient, en moyenne des avantages en nature dont le montant serait supérieur de plus de 60% de ce qu'ils ont observé dans l'échantillon des firmes à taux de syndicalisation faible.

Blanchflower et Bryson (2002) ont évalué l'impact de la syndicalisation sur les traitements salariaux en s'appuyant sur les compléments salariaux et les salaires mensuels des travailleurs américains en utilisant les séries chronologiques ; les résultats suivants se dégagent de leur analyse :

- Ils observent une chute des effectifs syndicaux sur toute la période concernée par l'étude, le différentiel salarial entre travailleurs syndiqués et non-syndiqués est en moyenne de 18% (dans tous les secteurs) et 18,4% (dans le secteur privé pris isolément).

- Le différentiel des suppléments salariaux semble rétrécir depuis la deuxième moitié des années 1990. Néanmoins, dans ces analyses ils suggèrent de relativiser les conclusions définitives sur l'efficacité des syndicats.

1.4.1.1.2 Etudes réalisées dans le contexte britannique

La première étude relative au différentiel salarial entre syndiqués et non-syndiqués réalisée au Royaume-Uni a été l'œuvre de John H. Pencavel (1974). S'appuyant sur les données individuelles de l'année 1964 concernant 29 industries, il observe que la différence de salaire entre ouvriers syndiqués et non-syndiqués s'élève en moyenne à 10% dans les industries régies par des accords collectifs nationaux alors que dans celles qui sont régies par des accords locaux, le différentiel de salaire avoisine les 14%.

Examinant les salaires moyens versés en 1984 par 2000 entreprises britanniques employant au moins 25 salariés, Mark B. Stewart (1990) constate qu'il existe un différentiel allant de 8% à 10 % entre les entreprises syndiquées et celles non-syndiquées. Ce différentiel dépend fortement de la situation concurrentielle du marché dans lequel évolue l'entreprise. Stewart compare les entreprises selon la nature du marché, et observe en effet, que dans les entreprises opérant dans un marché à forte intensité concurrentielle, l'écart de salaire est petit (8%) alors que dans celles évoluant sur un marché à faible intensité concurrentielle, cet écart est plus important (10%).

1.4.1.1.3 Etudes réalisées dans le contexte japonais

Le différentiel de salaire entre entreprises syndiquées et non-syndiquées a été mesuré par Brunello G. (1992) sur les données de 979 entreprises japonaises. Il constate que l'écart de salaire entre les deux types d'entreprise est de 4,3% dans les PME et de 3,7% dans les grandes entreprises.

1.4.1.1.4 Etudes réalisées dans le contexte français

Les travaux relatifs à l'estimation des écarts salariaux entre syndiqués et non-syndiqués sont peu nombreux dans le contexte français. Les rares études réalisées démontrent un différentiel peu significatif. Tel est le cas de l'étude conduite par Thomas Coutrot (1996). A l'issue de ses recherches, Coutrot a mis en évidence un différentiel salarial de 3% entre les entreprises fortement syndicalisées et celles qui ne le sont pas.

1.4.1.1.5 Etudes réalisées dans le contexte canadien

Stéphanie Renaud (1988) a entrepris une étude sur la mesure du différentiel salarial procuré par les syndicats sur un échantillon de 2009 salariés canadiens. L'objectif de cette étude était de démontrer qu'en retenant comme indicateurs les avantages sociaux et la rémunération globale, l'écart salarial entre syndiqués et non-syndiqués était plus élevé. Il est arrivé aux résultats suivants :

- Le taux salarial horaire moyen, le différentiel entre syndiqués et non-syndiqués était de 10,4% ;
- La rémunération globale, le différentiel entre syndiqués et non-syndiqués se situait à 12,4% ;
- Les avantages sociaux, l'écart était de 45,5%.

1.4.1.2 Effet des syndicats sur les salaires dans les pays en développement

Des études abordant le calcul du différentiel salarial entre syndiqués et non-syndiqués ont été réalisées dans un autre contexte différent de celui des pays développés avec un essor inégal. Pour ce qui est de l'Afrique, l'on dénombre quelques recherches portant sur l'effet des syndicats sur la rémunération des travailleurs. L'essentiel des travaux consultés ont été menés en Afrique subsaharienne. La synthèse de ces travaux est reprise dans le tableau ci-dessous.

Tableau n°I.2 Synthèse des travaux dans les pays en développement

Auteur(s)	Pays	Période étudiée	Nature des données	Indicateur	Estimation du différentiel
Teal (1996)	Ghana	1993	Données individuelles	Salaire moyen	28%
Schultz et Mwabu (1998)	Afrique du Sud	1997	Données individuelles	Salaire moyen	<ul style="list-style-type: none"> - Au premier décile : 145% pour les travailleurs noirs et 21 pour les blancs - Au dernier décile : 24% pour les travailleurs blancs et 19% pour les noirs
Arbache et Carneiro (1999)	Brésil	1992 1995	Données individuelles	Salaire horaire réel	<ul style="list-style-type: none"> - 29,6% en 1992 - 18,8% en 1995
Butcher et Rouse (2001)	Afrique du Sud	1995	Données individuelles	Revenu brut	<ul style="list-style-type: none"> - 10% pour les travailleurs blancs - 20% pour les travailleurs noirs
Tsafack(2001)	Cameroun	1999	Données individuelles	Taux salarial	40 à 47%
Salmon(2002)	Bangladesh	1996	Données individuelles	Revenu salarial	22%

Source : Conçu par l'auteur sur base des travaux empiriques

De ce tableau n°1.2, l'on remarque que les études réalisées dans le contexte des pays en développement dégagent un différentiel salarial positif pour les travailleurs syndiqués.

1.4.1.2.1 Etude réalisée dans le contexte ghanéen

Teal F. (1996) révèle l'existence d'un écart salarial positif entre les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas au Ghana. En recherchant les causes des écarts de salaires entre 1526 salariés masculins de plusieurs entreprises, son étude démontre que les travailleurs syndiqués perçoivent des salaires supérieurs (en moyenne) de 28% à ceux des travailleurs non syndiqués.

1.4.1.2.2 Etudes réalisées dans le contexte sud-africain

Examinant le différentiel salarial entre syndiqués et non syndiqués sur un échantillon de 6016 individus dont l'âge varie entre 18 et 65, occupant un emploi de salarié tiré de l'enquête nationale sur les ménages de 1993, Shultz T. P. et Mwabu G. (1998) observent que :

- D'une manière générale, les travailleurs syndiqués bénéficient de meilleures conditions de rémunération que ceux qui ne le sont pas ;
- Au premier décile, l'écart de salaire procuré par les syndicats est plus important pour les travailleurs noirs que pour les blancs. En effet, le salaire moyen des travailleurs noirs syndiqués est supérieur de 145% à celui de ceux qui ne le sont pas alors que pour les travailleurs blancs, il n'est que de 21% ;
- Au dernier décile, l'écart de salaire moyen est plus important pour les travailleurs syndiqués blancs que pour les noirs : il est respectivement de 24% et 19%.

Dans le même contexte sud-africain, Butcher K. F. et Rouse C. E (2001) ont estimé l'impact de la syndicalisation sur les suppléments de salaire. Leur étude s'est fondée sur un échantillon constitué de travailleurs noirs et blancs âgés de 15 à 65 ans extrait de l'enquête nationale sur les ménages de 1995. Cette étude a conclu que le différentiel salarial procuré par la syndicalisation était évalué à 20% pour les travailleurs noirs et 10% pour les travailleurs blancs.

1.4.1.2.3 Etude réalisée dans le contexte brésilien

Arbache J. S. et Carneiro F. G (1999) traitent de l'effet de la présence syndicale sur le niveau des salaires, en s'appuyant sur les données relatives à la structure des salaires de différentes industries brésiliennes. Au terme de leur examen sur deux échantillons composés d'individus âgés de 18 à 65 ans appartenant aux 22 industries constituant le tissu industriel brésilien, ils remarquent un différentiel de 29,6% (pour les données de 1992) et 18,8% (pour celles de 1995) entre travailleurs syndiqués et non-syndiqués. Ils attribuent ce différentiel salarial directement à l'appartenance syndicale des enquêtés.

1.4.1.2.4 Etudes réalisées dans le contexte camerounais

En appuyant son étude sur un échantillon de 1074 salariés résidant dans les trois pôles économiques du Cameroun (Yaoundé, Douala et Bafoussam), Roger A. Tsafack-Nanfanzo (2002) constate une influence positive de l'action syndicale sur la structure du revenu en prenant comme indicateur le taux de salaire horaire. Marc Thomas et Luc Vallee (1996) avaient quant eux observé un effet négatif de la syndicalisation sur la rémunération de 713 salariés camerounais.

1.4.1.2.5 Etude réalisée dans le contexte bangladais

Dans son étude se rapportant au lien existant entre le syndicalisme et les relations de travail au Bangladesh, Salmon C. (2000), a évalué l'incidence de l'action syndicale sur les salaires et l'amélioration des conditions de travail. Quatre industries considérées comme les plus syndicalisées du Bangladesh (textile, agro-alimentaire, chimie-pharmacie et ingénierie) avaient été prises en compte dans cette étude. Au terme de l'étude, elle découvre que les travailleurs jouissent d'une prime salariale imputable à leur appartenance syndicale. Elle se situe en moyenne à 22% de leur rémunération. Elle s'élèverait à 41% lorsque la négociation salariale se déroule au niveau de la branche et à 3% lorsque celle-ci a lieu au niveau de l'établissement.

Concernant les conditions de travail, son étude fait remarquer que les syndicats qui négocient au niveau de l'établissement (entreprise) arrivent à obtenir des meilleures conditions.

Conclusion du premier chapitre

Le premier chapitre de cette thèse a porté sur l'approche théorique du marché du travail. Il constitue un préalable dans la compréhension des effets économiques des organisations syndicales des travailleurs sur le marché du travail. Ce chapitre est revenu

d'abord sur le fonctionnement du marché du travail, d'un point de vue théorique, en insistant sur les hypothèses de base des courants orthodoxe et hétérodoxe. L'objectif ici, était de situer les syndicats dans la littérature économique et de justifier la présence de ces organisations sur le marché du travail.

Il a ensuite présenté, une revue de littérature théorique relative aux effets des syndicats sur les indicateurs économiques notamment les salaires. Enfin, une revue des travaux empiriques ayant abordé le lien existant entre la présence des syndicats et les salaires a été présentée dans la dernière section de ce chapitre. Il ressort de l'analyse de ces travaux que la présence syndicale exerce un effet positif sur les salaires des travailleurs dans le contexte des pays développés avec une différence observée au niveau des écarts salariaux dus à l'adhésion syndicale des travailleurs. Les travaux qui prennent en compte le contexte des pays en développement présentent des résultats hétérogènes de l'appartenance syndicale sur les salaires des travailleurs syndiqués.

Chapitre Deuxième

ORGANISATIONS SYNDICALES EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE CONGO

L'histoire du mouvement syndical en République Démocratique du Congo à l'instar des autres pays du continent africain est étroitement liée à l'histoire politique du pays. Dès l'époque de la colonisation, les syndicats se sont affirmés comme acteurs sociaux efficaces. Leur apport à la lutte pour l'indépendance a été capitale (Kabeya Muase Ch., 1984). C'est ainsi que le syndicalisme est devenu un des piliers importants sur l'échiquier politique tant au niveau national qu'international.

Une fois les indépendances obtenues, face aux nouvelles réalités politiques et socio-économiques, les syndicats ont cherché un nouveau langage, une nouvelle attitude. Ils sont alors confrontés au problème du « sous-développement », à la priorité de la construction de l'Etat-nation. Cette situation va modifier sensiblement les rapports de force entre gouvernements et syndicats.

L'unification des syndicats, est pour certains, le meilleur moyen de collaboration entre gouvernements et syndicats. Elle constitue une assurance du développement équitable pour tous. Certaines centrales syndicales uniques voient le jour au sein des partis uniques. D'autres cependant, tiennent à la liberté syndicale, gardant jalousement leurs structures ; pour eux, le pluralisme syndical est fondamental, car il est le gage des libertés politiques, libertés nécessaires à l'action syndicale et à la démocratisation de la société.

Le second chapitre de cette thèse, retrace l'évolution du mouvement syndical congolais à travers les organisations syndicales exerçant en milieu de travail. Il se subdivise en trois principales sections. La première section aborde la genèse du mouvement syndical (2.1) ; la seconde section passe en revue les caractéristiques du syndicalisme congolais (2.2). La dernière section expose les déterminants théoriques de l'adhésion aux organisations des travailleurs ainsi que les études empiriques y afférent (3.3).

2.1 HISTORIQUE DU MOUVEMENT SYNDICAL EN RDC

L'historique du mouvement syndical en RDC est marqué par deux principales phases ; la première phase consacre le passage du syndicat des travailleurs blancs au syndicat unique et la seconde phase est celle du pluralisme syndical instauré à la suite du pluralisme politique.

2.1.1 Phase I : Du syndicat des travailleurs blancs au syndicat unique

2.1.1.1 Péripéties du syndicalisme congolais sous la colonisation

Entre 1920 et 1946, le monde du travail au Congo alors Colonie de la Belgique était caractérisé par des mouvements des travailleurs-ouvriers belges qui revendiquaient l'amélioration de leurs conditions de travail et de vie. A l'origine de ces revendications, une double dévaluation de la monnaie entre 1919-1920 qui réduisit sensiblement le pouvoir d'achat des salariés. A l'issue de ces réclamations, ils créèrent ainsi la première organisation syndicale au Congo-belge dénommée l'Association des Fonctionnaires et des Agents de la Colonie (AFAC). L'AFAC ainsi transformée en syndicat, sera reconnue par le décret du 23 mars 1921 autorisant les fonctionnaires et agents qui le souhaitaient à s'associer pour la sauvegarde et le développement de leurs intérêts professionnels.

A cette même période, le secteur privé avait connu des agitations ouvrières. Les industries minières et de transport furent principalement touchées. Conscients de leur force dans ce secteur, les ouvriers blancs de l'Union Minière décidèrent de la création d'un syndicat pour la défense de leurs intérêts. Ainsi, ils créèrent le 30 mai 1920 à Lubumbashi, l'Union Générale des Ouvriers du Congo (U.G.O.C.). Par la même occasion, ces ouvriers introduisirent une requête auprès de la direction demandant la participation aux bénéfices et le refus de l'accès de la main d'œuvre noire à des emplois spécialisés.

Selon Butedi (2013), ce syndicat est apparu à la suite de la lutte des travailleurs blancs dans les mines au Katanga pour des conditions de travail et de vie similaires à leurs collègues travaillant en Europe. C'est ainsi que les colons belges avaient recouru aux syndicats de leur pays dans le souci de mieux organiser les travailleurs exerçant au Congo, dans la formation des organisations syndicales pour la défense des droits et intérêts des ouvriers blancs. L'affiliation à ce syndicat était réservée uniquement aux travailleurs blancs.

Quelques années plus tard, soit en 1926, les travailleurs indigènes commencèrent à revendiquer au côté des syndicalistes blancs. Néanmoins, les travailleurs indigènes n'étaient pas autorisés jusque à cette période de créer leurs propres organisations syndicales.

Au milieu des années 1940, 39 organisations syndicales exerçaient au pays. Ces dernières étaient réparties selon les critères régionaux et/ou ethniques structurant l'idéologie dominante de l'époque. La plupart de ces organisations ont été à l'origine des centrales nationales aujourd'hui en activité, bien que sous des noms différents.

Le premier mouvement syndical congolais est né à la suite des grèves des travailleurs de Lubumbashi et Likasi qui luttèrent pour l'augmentation des salaires et l'amélioration des conditions de travail. Ces grèves s'étaient soldées par le massacre baptisé « fusillade des fourmis » où périrent plusieurs mineurs de l'Union Minière du Haut Katanga (UMHK) aujourd'hui Générales des Carrières et de Mines (GECAMINES) en décembre 1941.

En effet, privés d'un canal par lequel ils auraient pu faire connaître leurs doléances, les travailleurs usèrent des méthodes jadis utilisées par des travailleurs blancs qui semblaient donner de bons résultats. Ainsi, en décembre 1941, les ouvriers noirs du siège de Lubumbashi arrêtaient le travail et réclamaient une augmentation de salaire de 0.5 franc pour compenser la hausse constante des prix des produits de grande consommation, résultant de l'état de guerre. Ce mouvement fut spontané et général. A la

reprise du travail et pour tenter de faire oublier le massacre, la direction de l'Union Minière augmenta les salaires des travailleurs noirs de 2.50 francs à 4 francs par jour.

A partir de cette année, les travailleurs noirs multiplièrent des revendications sociales dans plusieurs villes du pays comme à Matadi, ville portuaire du Bas-Congo, aujourd'hui Kongo Central. Ces revendications conduisirent le législateur colonial à autoriser par ordonnance signé en mai 1946, la création d'associations professionnelles des travailleurs autochtones parmi lesquelles l'Association du Personnel Indigène de la Colonie (APIC).

A côté de l'AFAC et de l'APIC, d'autres organisations syndicales étaient créées notamment la Confédération des Syndicats Chrétiens du Congo (CSCC) en 1946, les Syndicats des Travailleurs Indigènes Congolais Spécialisés (STICS) en 1946, la Fédération Générale des Travailleurs de Belgique/Congo (FGTB) en 1947, Centrale Générale des Syndicaux Libéraux de la Belgique (CGSLB).

La liberté de participation des travailleurs noirs dans les vrais syndicats ne fut cependant légalisée vers les années cinquante, lorsqu'en 1957, le Roi Baudouin I promulgua la loi sur les droits syndicaux sans distinction de race.

En 1944, une initiative visant à créer une confédération nationale unitaire, la Confédération Générale des Syndicats (CGS) n'avait pas abouti. Cet échec était essentiellement dû aux pressions politiques des pouvoirs de la métropole et à l'intérieur de la colonie. La culture d'un mouvement syndical divisé pour des raisons idéologiques et politiques avait développé de fortes racines et était là pour durer.

Au cours des années qui ont conduit à l'indépendance de la République du Congo en 1960 et pendant quelques années après l'indépendance, plusieurs syndicats de travailleurs congolais sont apparus. Fonctionnant en étroite collaboration avec les partis politiques de l'époque, ces syndicats avaient apporté une contribution significative à la lutte pour la souveraineté nationale et l'autonomie nationale.

Entre 1961 et 1966, plusieurs regroupements de syndicats ont été créés dans le but de consolider le mouvement mais une unification générale est restée hors de portée. Cette

situation était influencée en partie par les directives de la Confédération Syndicale Africaine (CSA), qui a été créée en 1962 et qui exigeait de ses membres de former une centrale syndicale nationale par pays.

Après l'indépendance, le pays n'a pas connu une longue période des libertés publiques à la suite de troubles politiques qui ont caractérisé l'espace politique congolais jusqu'à l'avènement du président Mobutu en 1965. Pendant le peu d'années des libertés publiques et avant l'instauration du Parti Etat, plusieurs syndicats ou associations des travailleurs et fonctionnaires de l'Etat s'instituèrent. Il s'agit notamment de l'Union des Travailleurs Congolais (UTC), la Fédération Générale des Travailleurs du Kongo (FGTK).

2.1.1.2 Période du syndicat unique

La période qualifiée de syndicat unique va de 1967 à 1990. La situation a complètement changé en 1967 avec l'arrivée du président Mobutu au pouvoir. Au cours de cette période, on a observé une unité syndicale imposée caractérisée par la mainmise des autorités sur les activités syndicales. Dans cette atmosphère de dictature engendrée par le régime de la deuxième République, l'autorité en place ordonna la création d'une structure syndicale unique (et d'un parti unique) réunissant les principales organisations syndicales existantes. C'est ainsi que fut créée l'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre (UNTZa) qui sera plus tard rebaptisé Union Nationale des Travailleurs du Congo avec le changement du nom du pays. Les employeurs quant à eux, étaient regroupés en chambre de commerce.

L'Union Nationale des Travailleurs du Zaïre était alors un syndicat associé au pouvoir, c'est-à-dire qu'elle était, vraisemblablement, un syndicat d'intégration (Mbili Kwa Mbili, 1990): Cette nature de l'UNTZa était le résultat de la volonté des autorités politiques de l'époque de faire de la République du Zaïre un Etat réellement unitaire, démocratique et prospère. Conformément à cette option, l'UNTZa était à la fois un syndicat de revendication et de participation. Ainsi, s'était formé au Zaïre un système où

le syndicalisme participe aux responsabilités économiques et politiques, tout en continuant, au sein des entreprises, une action revendicative.

La Centrale Syndicale zaïroise dépendait largement du Parti National, le MPR (Mouvement Populaire de la Révolution). Cette centrale créée le 23 juin 1967 (soit un mois après la création du MPR) était considérée dans les milieux syndicalistes zaïrois comme une branche spécialisée et la « fille aînée du MPR ». En plus de la mission fondamentale reconnue à tout syndicat, celle de défendre et sauvegarder les intérêts des travailleurs, l'UNTZA avait une seconde mission éminemment politique lui conférée par le parti au Pouvoir. Il s'agissait de l'encadrement et de la formation idéologique de tous les travailleurs du Zaïre, paysans et ouvriers, en vue de la production. Néanmoins, les efforts du Parti-Etat en général et les actions de l'UNTZA en particulier visant à améliorer la condition des travailleurs n'avaient jamais abouti (Mbili Kwa Mbili, 1990).

La création de ce syndicat national des travailleurs n'était pas à l'avantage ni des salariés ni des employeurs comme le font remarquer Butedi (2013) et le rapport du Bureau International du Travail (BIT, 2010). Selon eux, la visée principale des autorités politiques de l'époque en fusionnant toutes les organisations syndicales des travailleurs en une seule, était de mieux contrôler les masses laborieuses.

2.1.2 Phase II : Retour au pluralisme syndical

Le retour au pluralisme syndical est consécutif à la décision des responsables politiques de l'époque visant à restaurer le multipartisme au pays. En effet, à la recherche d'un nouveau contrat social entre le peuple et les gouvernants, le Président Mobutu proclama dans un discours, le retour au pluralisme politique et syndical en avril 1990.

Analysant les retombées de ce discours sur le plan professionnel, tous les anciens syndicalistes furent unanimes qu'avec le processus de démocratisation qui venait d'être amorcé, le syndicat unique créé au cours de la période du parti unique n'était plus de mise et qu'il fallait reconnaître aux travailleurs zaïrois de l'époque (congolais) la liberté

de se choisir un syndicat et d'y adhérer. Il était reproché à l'UNTZa un certain nombre de faits notamment :

- Le manque de dialogue et de démocratie au sein des organes directeurs de l'organisation ;
- La corruption diversifiée et impunie des représentants syndicaux lors de négociation avec les employeurs. Cette corruption a été à l'origine de l'enrichissement illicite des dirigeants ;
- L'inefficacité de l'action syndicale dans le secteur public ;
- L'échec des activités économiques et sociales confiées généreusement à l'UNTZa par le parti-Etat, échec qui aggrava le discrédit du syndicat.

Cependant, la libéralisation de la vie syndicale a conduit à la création d'une multitude de syndicats entre lesquels s'est développée une concurrence féroce, sans que l'on puisse clairement identifier leurs orientations idéologiques pour autant. Ils ont connu un affaiblissement considérable de leur pouvoir de mobilisation et de négociation (Rubbers B., 2013 ; Roy A. et Rubbers B., 2015)

Le pluralisme instauré a eu malheureusement des conséquences catastrophiques pour le mouvement syndical congolais, essentiellement pour deux raisons.

Premièrement, dans la vague d'euphorie de la nouvelle démocratie (qui était encore superficielle), plusieurs syndicats avaient été ainsi créés à titre personnel. Cette création abusive était surtout motivée par les ambitions politiques ou encore par une mauvaise information sur les valeurs et les objectifs réels du pluralisme syndical. Deuxièmement, en rétablissant le pluralisme, les responsables politiques étaient décidés dès le départ à réduire l'autonomie et l'efficacité du mouvement syndical en appliquant l'adage dit « diviser pour régner ». En outre, certains employeurs ont encouragé la création des syndicats « jaunes » ou syndicats « maison⁷ » et d'organisations fictives.

⁷Suivant Butedi (2013), un syndicat « jaune » ou « maison » se comprend comme un syndicat créé par et sous l'influence ou investigation de l'employeur d'une manière ou d'une autre, il est au service de l'employeur. Ce

Dans le but de rendre le pluralisme syndical effectif, le Ministère du Travail avait agréé en 1991, certaines organisations syndicales devant exercer librement leurs activités sur l'étendue de la RD Congo à côté de l'ex Syndicat Unique. Parmi ces organisations, les plus importantes sont (Rapport, INC, 2016) :

- CSC (Confédération Syndicale du Congo) ;
- CDT (Confédération Démocratique du Travail) ;
- STL (Syndicat des Travailleurs Libres) ;
- CGTL (Centrale Générale du Travail du Congo)

C'est en 1993 que fût organisée la première édition des élections sociales dont la finalité était de créer une intersyndicale qui regroupait tous les syndicats des travailleurs reconnus au Zaïre. A l'issue de ces élections, l'actuelle INC (Intersyndicale Nationale du Congo) était mise en place. A sa naissance, cette organisation intersyndicale regroupait six syndicats les plus représentatifs selon les résultats issus du vote. Pour cette première édition, le bureau de l'Intersyndicale Nationale du Congo comptait six syndicats à savoir : UNTC, CSC, CDT, OTUC, FGTK, SNCB.

A ce jour, le nombre de membres de l'Intersyndicale Nationale du Congo est passé de six (6) à douze (12). Il s'agit de : CSC, UNTC, OTUC, SOLIDARITE, CDT, FOSYCO, SOPA, ATC, CGSA, CTP, ACTIONS, et FGTK.

Depuis l'instauration du pluralisme syndical, l'année 1993 avait été marquée par l'organisation d'une série d'élections sociales étaient organisées par le Ministère de l'Emploi, du travail et de la prévoyance sociale. Le tableau ci-dessous reprend les résultats de cinq éditions de ces élections :

Tableau n°2.3 : Résultat des élections syndicales

dernier ne dépend que de lui, n'existe que dans cette entreprise. Quand bien même ce syndicat peut être dirigé par les travailleurs, il reste à la merci de l'employeur. Les fils maison (les travailleurs œuvrant dans l'entreprise et dirigeant ces syndicats) prétendent que les syndicats classiques sont corrompus et ne connaissent pas bien leurs difficultés.

Edition	Période	Nombre des syndicats à l'INC	Composition de l'intersyndicale
Première édition	1993-1996	6	UNTC-CSC-CDT-OTUC-FGTK-SNCB
Deuxième édition	1996-2001	6	UNTC-CSC-CDT-SOLIDARITE-OTUC-SYNATREG
Troisième édition	2001-2005	6	UNTC-CSC-CDT-SOLIDARITE-OTUC-STL
Quatrième édition	2005-2008	12	CSC-UNTC-OTUC-CDT-SOLIDARITE-SOPA-CTP-FOSYCO-NDS-ACTIONS-FGTK-ATC
	2008-2010	12	CSC-UNTC-OTUC-CDT-SOLIDARITE-SOPA-CTP-FOSYO-NDS-ACTIONS-FGTK-ATC ⁸
Cinquième édition	2010-2013	12	CSC-UNTC-OTUC-SOLIDARITE-CDT-FOSYCO-SOPA-ATC-CGSA-CTP-ACTIONS-FGTK

Source : Rapport de l'Intersyndicale Nationale du Congo, 2016

2.2. REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE

2.2.1 Délégation syndicale

Selon la législation congolaise en la matière, la représentation des travailleurs dans les entreprises ou les établissements de toute nature est assurée par une délégation élue. La compétence de la délégation syndicale s'étend à l'ensemble des conditions de travail au sein de l'entreprise. L'employeur consulte cette dernière sur des questions relatives aux horaires du travail, les critères généraux en matière d'embauchage, de licenciement et de transfert des travailleurs, les systèmes de rémunération et de prime en vigueur mais aussi sur l'élaboration des modifications du règlement d'entreprise.

L'employeur dans l'exercice de ses attributions a l'obligation d'informer, au moins semestriellement, la délégation syndicale sur les données en rapport avec la marche et la situation économique et sociale de l'entreprise. Ces données se rapportent sur le

⁸ Le résultat de l'élection de l'édition 2008-2010 n'avait pas été proclamé, les mêmes délégués de la quatrième édition étaient reconduits jusqu'en 2010 à la cinquième édition.

chiffre d'affaires ou son équivalent, l'indice général de la productivité, le bénéfice global, l'évolution du niveau de prix à la vente, les grandes lignes du programme de développement ainsi que les perspectives d'avenir. Il est important de souligner qu'au sein de l'entreprise où il n'existe pas de délégation syndicale, le travailleur dispose de la faculté de présenter, lui-même, ses réclamations à l'employeur ou à son représentant ou encore à l'inspecteur du travail. Il peut, le cas échéant se faire assister par le syndicat de son affiliation et ce, en présence de l'inspecteur du travail. (Muluma A., 2014)

2.2.2 Conventions collectives de travail

La convention collective de travail (CCT) est un accord conclu entre une ou plusieurs organisations de travailleurs et une ou plusieurs organisations d'employeurs ou un ou encore un ou plusieurs employeurs, déterminant les relations individuelles et collectives entre employeurs et travailleurs au sein d'entreprises ou d'une branche d'activités et réglant les droits et les obligations des parties contractantes.

Les employeurs, même s'ils ne sont pas représentés par un syndicat, peuvent signer valablement une convention. Il n'en est pas ainsi des travailleurs qui ne peuvent, eux, conclure valablement une telle convention que s'ils sont représentés par leur syndicat. En effet, l'expérience de terrain révèle que devant leur employeur qui a le pouvoir d'imposer son vouloir et de se faire obéir, les travailleurs renoncent, par crainte de sanctions, à des revendications même légitimes. Raison pour laquelle, l'intervention du syndicat place les travailleurs sur un même pied d'égalité que le(s) employeur(s). (Mwanwana Mungongo, cité par Muluma, A., 2014).

Les conventions collectives du travail contiennent, d'une part, des dispositions normatives ou réglementaires et, d'autre part, des dispositions obligatoires. Les dispositions normatives s'appliquent à des personnes qui n'ont pas nécessairement participé à la négociation (les travailleurs, les entreprises) ; elles peuvent être individuelles ou collectives. Les dispositions individuelles s'intègrent dans le contrat de louage de travail individuel notamment les conditions de travail, salaire, durée de prestations,

paiement de primes, tandis que les dispositions collectives organisent les relations au sein des entreprises notamment la délégation syndicale, règlement de conflits de travail, sécurité et hygiène au sein de l'entreprise.

La signature d'une convention collective par les organisations professionnelles d'employeurs et de travailleurs procure plusieurs avantages. En effet, les employeurs, même s'ils ne sont pas représentés par un syndicat, peuvent valablement signer une convention.

2.3 SPECIFICITE DU SYNDICALISME CONGOLAIS

Le système des relations professionnelles congolais présente une série de caractéristiques qu'il sied de maîtriser afin de mieux appréhender l'effet de la présence de ces organisations des travailleurs sur le marché du travail.

Ainsi, les traits caractéristiques du syndicalisme peuvent être résumés à quatre :

La première caractéristique du syndicalisme congolais est la représentation minoritaire dans la population salariée. Les statistiques publiées à ce sujet révèlent plus des salariés non syndiqués que ceux qui le sont au sein des entreprises publiques.

La seconde caractéristique du syndicalisme congolais est sa division. L'instauration du pluralisme syndical a été source d'une concurrence accrue entre organisations syndicales. Cette concurrence se manifeste davantage lors de la constitution des bureaux de la délégation syndicale au sein des entreprises. Dans une telle situation, ce sont les salariés qui payent le prix ; le pluralisme syndical rend difficile la défense des intérêts des salariés. La division syndicale entrave le bon déroulement des négociations en ne proposant pas des interlocuteurs solides à la direction d'entreprise d'une part et d'autre part, en ne permettant pas toujours d'assurer une paix sociale consécutive à un accord collectif.

Selon nous, un pluralisme syndical bien encadré pourrait être source de gain. En effet, ce pluralisme syndical permettrait 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.

Le troisième trait caractéristique du syndicalisme congolais est que celui-ci subit plus les effets des décisions politiques qu'il en détermine, contrairement aux organisations syndicales présentes dans beaucoup des pays qui participent à la vie politique de ces derniers afin de mieux passer les intérêts économiques et professionnels des salariés (Laroche P., Schmidt G., Wechtler H., 2006)

La quatrième et dernière spécificité du syndicalisme congolais est sa capacité à étendre à tous les salariés les avantages de l'action syndicale indépendamment de leur adhésion aux syndicats. Ainsi, les salariés congolais n'ont aucune obligation de se syndiquer, contrairement aux salariés exerçant dans le système de relations professionnelles anglo-saxons dont l'adhésion à un syndicat est parfois la condition nécessaire à l'embauche dans l'entreprise.

2.4 REVUE DE LITTÉRATURE SUR LES DETERMINANTS DE L'ADHESION SYNDICALE

2.4.1 Principales approches théoriques

Cette section revient sur les différentes approches théoriques susceptibles d'expliquer le comportement des travailleurs quant à leur adhésion à l'organisation censée défendre leurs intérêts économiques et sociaux.

La littérature économique sur le syndicalisme distingue principalement trois approches dans l'explication du comportement d'adhésion aux syndicats des travailleurs. Il s'agit de l'approche dite « des coutumes sociales » et de l'approche coûts-avantages ou coûts-bénéfices et de l'approche structurelle.

2.4.1.1. Approche des coutumes sociales

L'approche dite « des coutumes sociales » trouve son origine dans les travaux de Akerlof G. (1980) ; elle a été ensuite reprise par Booth A. (1985, 1994) et Naylor R. (1990). Le fondement de base de cette approche est que le comportement d'adhésion n'est pas la seule résultante d'une fonction d'utilité simple. Elle suppose que les salariés adhèrent aux syndicats dans le but de se conformer à une coutume sociale.

Elle suppose en outre par exemple que les syndicats offrent à leurs membres une réputation de bonnes valeurs sociales Booth A. (1985) et que l'adhésion est une fonction croissante de cette réputation.

La critique fondamentale formulée à l'endroit de cette approche est que les auteurs qui sont à l'origine de cette théorie n'ont jamais fourni des explications économiques quantifiables de la manière dont cette coutume sociale se forme (Sandi M. 2006, 2007).

2.4.1.2. Approche coûts-bénéfices

L'approche coûts-bénéfices compare les coûts d'adhésion aux avantages retirés de l'affiliation. Cette approche postule que le salarié choisit d'adhérer un syndicat si au moins les avantages procurés par cette adhésion couvrent ses coûts. (Riley N, 1997 ; Fitzenberger B., Kohn K., Wang Q., 2006).

Selon cette théorie, les avantages sont principalement constitués d'une part du salaire négocié par le syndicat avec l'entreprise, et d'autre part, de l'ensemble des avantages autres que le salaire. Quant aux coûts, ils sont essentiellement constitués de la cotisation syndicale supportée par les membres mais aussi de l'engagement personnel dans les actions syndicales mesurées par des unités temporelles ou la contrepartie marchande de ces actions (Sandi M, 2006 ; Kranendonk et Paul de Beer, 2016).

2.4.1.3. Approche structurelle

L'approche structurelle cherche à expliquer la chute d'adhésion aux syndicats contrairement aux deux premières approches qui tentent de justifier le choix d'adhésion au syndicat (Paquet R., 2005). Elle trouve son origine dans les transformations survenues depuis quelques décennies sur la composition du salariat dans les pays développés.

2.4.2. Revue de littérature empirique

Cette section s'intéresse aux études empiriques ayant abordé la question des déterminants de la participation syndicale des travailleurs. Les travaux empiriques présentés dans cette partie concernent uniquement les études qui ont été menées dans les cas similaires à celui de notre étude, c'est-à-dire le contexte dans lequel les négociations collectives sont du type « open shop system⁹» Fitzenberger et al. (2011).

En analysant les études empiriques sur l'engagement syndical, deux orientations méthodologiques se dégagent selon la nature des données utilisées. D'un côté, les travaux ayant recouru aux séries chronologiques (Ashenfelter et Pencavel J.H. 1969 ; Bain et El Sheikh 1976 ; Fiorito J. 1982 ; Kumar et Dow, 1986) ; ces derniers dégagent une influence des facteurs économiques sur l'affiliation syndicale. D'un autre côté, les recherches basées sur les données transversales collectées auprès des travailleurs (Moore et Newman 1975, Schmidt et Strauss 1976 ; Lee 1978) ; ces études identifient un lien existant entre l'appartenance syndicale et les facteurs sociodémographiques.

Cette étude s'apparente à ce second groupe des travaux vu la nature des données d'enquête qui ont été utilisées.

⁹ Le système appliqué dans certains pays où les avantages de la négociation profitent à tous les salariés indépendamment de leur adhésion ou non au syndicat. Ce système s'oppose au « closed shop system » du monde de travail anglo-saxon.

Ces études recourent aux différents modèles pour appréhender les déterminants de l'adhésion syndicale. La plupart de ces études à l'instar de celles de Blanchflower (1997); Bender (1997); Sandi (2005 ; 2006), Schnabel et Wagner (2005); Fitzenberger et al. (2011); Schnabel (2013), considèrent l'adhésion syndicale comme étant une variable binaire ou dichotomique avec deux modalités, 1 pour les salariés syndiqués et 0 pour ceux qui ne l'ont jamais été. Ces études recourent soit au modèle logit, soit au modèle probit soit encore au modèle probit ordonné lorsque les réponses liées à la question d'appartenance syndicale comportent un ordre naturel, pour étudier la probabilité d'un salarié d'appartenir à un syndicat.

Ces deux techniques d'estimation (modèles logit et probit) sont réputées meilleures lorsque la variable dépendante est binaire. Néanmoins, elles présentent, chacune, quelques avantages et limites. Le modèle probit donne plus l'avantage de corriger le problème d'hétéroscédasticité lors de l'estimation, bien qu'il soit coûteux. (Greene ,2012).

De ces études, l'on peut regrouper en trois, les types des variables susceptibles d'influencer la décision des travailleurs d'adhérer au syndicat ; notamment les variables d'ordre sociodémographiques et économiques, les variables liées aux conditions de travail et de l'emploi ainsi que les variables institutionnelles.

2.4.2.1 Caractéristiques individuelles

Les variables relatives aux caractéristiques individuelles retenues dans cette étude sont le sexe (genre), l'âge, la taille du ménage, l'ancienneté, niveau d'études et le statut matrimonial.

2.4.2.1.1 Sexe et Age

La littérature empirique sur le genre (sexe), démontre l'influence de cette variable sur la décision d'adhésion au syndicat. Elle suggère une très faible participation des

femmes aux mouvements syndicaux comparativement aux hommes (White, 1997 ; Schnabel, 2005 ; Sandi, 2006 ; Ong et al., 2014).

Plusieurs raisons sont évoquées afin de justifier cette faible participation des femmes. En effet, il a été observé que les femmes ont un faible attachement au marché du travail en raison de leurs responsabilités d'éducation des enfants pour celles qui sont mariées (Fiorito et al., 1986) ; elles sont moins susceptibles de favoriser des activités conflictuelles telles que les grèves (Fiorito et al., 1986) ; et elles peuvent être victimes de discrimination en milieu de travail (Antos et al., 1980; Hirsch, 1980).

Pour ce qui est de la variable âge, plusieurs études à l'instar de celles de Blanchflower (1997) ; Bender (1997) ; Schnabel et Wagner (2005) ; Schnabel (2012) ; concordent concernant son influence sur l'affiliation syndicale. Ces études montrent que les jeunes travailleurs ont un intérêt accru pour les avantages sociaux et moins désireux de se joindre au mouvement syndical (Niang Ramasamy, 2008 ; Maimunah Ami, 2008). Par contre, les travailleurs âgés s'intéressent davantage à la sécurité de l'emploi et donc à l'affiliation syndicale en tant qu'assurance implicite (Fitzenberger et al., 2006).

2.4.2.1.2 Education et Ancienneté

Les résultats des travaux empiriques sur le syndicalisme attestent l'effet de l'éducation (niveau d'étude) et de l'ancienneté sur l'affiliation au syndicat des travailleurs (Ignace, 1992 ; White, 1997 ; Sandi 2006 ; Ong et al., 2014). S'agissant du lien entre l'éducation et la participation syndicale, certains travaux démontrent l'effet positif du niveau d'étude sur la participation syndicale pour les salariés exerçant dans le secteur public (Bender, 1997 ; Schnabel et Wagner, 2005 ; Blanchflower, 2006). En effet, ces auteurs expliquent que le fait pour un salarié d'avoir un niveau d'étude supérieur implique de sa part, une plus grande participation au travail, ce qui augmente la chance d'appartenir au syndicat.

D'autres travaux par contre, à l'instar de Ignace Ng, (1992) ; Brady (2007), dégagent une corrélation négative entre le niveau d'éducation et la décision d'adhésion au syndicat pour les salariés du secteur privé. Pour ces auteurs, les salariés disposant d'un niveau d'instruction élevé entretiennent une relation plus étroite avec la direction et sont moins intéressés par le syndicat. Les travailleurs instruits ont un plus grand pouvoir de négociation individuel (Fiorito et Greer, 1982), ils sont moins susceptibles de dépendre des syndicats pour obtenir des salaires plus élevés et de meilleurs avantages sociaux de la part de l'employeur. Il s'ensuit donc que les travailleurs ayant un niveau d'éducation élevé seraient moins favorables aux syndicats.

Pour ce qui est de l'ancienneté du travailleur, les résultats de Bender A. (1997) concordent avec ceux de Visser (2006) ; Ebbinghaus (2006) ; Sandi (2006) et Alvarez et al. (2011) concernant l'effet positif de cette variable sur la décision de l'affiliation au syndicat.

2.4.2.1.3 Taille du ménage et Statut matrimonial

La taille du ménage du salarié et son statut matrimonial influent sur la décision d'adhérer ou de participer au mouvement syndical selon plusieurs études.

D'après les résultats de Ignace Ng (1992) repris par Schnabel (2003) ; Sandi M. (2006) ; Visser J. (2007) ; Brady (2007) et Ong et al. (2014), les salariés ayant de plus grandes responsabilités familiales ont davantage d'affinités syndicales, en raison d'une part, des salaires plus élevés lorsqu'ils sont influencés par l'action syndicale et d'autre part, de la sécurité d'emploi garantie par les interventions syndicales. Ainsi, les travailleurs mariés et ceux qui ont une famille nombreuse s'affilient davantage au mouvement syndical.

2.4.2.2 Caractéristiques d'emploi

Les facteurs liés aux conditions de travail et à l'emploi susceptibles d'influencer la décision d'adhérer au syndicat des travailleurs retenus dans cette étude sont

principalement le type de travail exercé par les salariés, la nature du contrat de travail et la catégorie socioprofessionnelle.

D'après de Leprouteau et Wolf (2002), Sandi (2006), Burgess et al. (2013), Centeno et Novo (2014), Frangi et al. (2017), il existe un lien entre le type de travail exercé par un salarié ainsi que la nature du contrat de travail et l'affiliation au syndicat des travailleurs. En effet, ces auteurs font remarquer que le type de contrat a un impact sur la syndicalisation car il reflète le degré d'engagement dans la relation entre l'entreprise et le travailleur. Ainsi, un salarié disposant d'un contrat du travail à durée indéterminée se sentira plus impliqué dans la vie de son entreprise qu'un salarié avec un contrat à durée déterminée (Kranendonk et Paul de Beer, 2016). En outre, les employés disposant des emplois permanents sont plus sensibles à l'affiliation que les travailleurs temporaires.

Prouteau et Wolf (2005) et Thalineau et al. (2011) font observer un lien existant la catégorie socio-professionnelle du salarié et sa décision d'appartenir au syndicat. Ils soutiennent que les cadres de direction au sein des entreprises et/ou établissements adhèrent moins aux mouvements syndicaux comparativement à d'autres catégories socio-professionnelles comme les cadres de collaboration, les agents de maîtrise, les ouvriers, etc. La raison est que les cadres de direction s'identifient plus à la classe dirigeante et de ce fait adhèrent moins au syndicat des travailleurs.

2.4.2.3 Facteurs institutionnels

Les théoriciens du syndicalisme soulèvent deux principaux facteurs institutionnels pouvant influencer le choix des travailleurs de s'affilier au syndicat. Ils épinglent essentiellement la taille de l'entreprise (Riley, 1997 ; Schnabel et Wagner, 2007 ; Fitzenberger et al., 2011) ainsi que le cadre légal c'est-à-dire la législation du travail dans lequel évoluent les syndicats des travailleurs (Sandi, 2006).

En effet, ces auteurs expliquent que les entreprises du secteur public sont en général de grande taille du fait qu'elles disposent d'un nombre important des salariés en

comparaison aux entreprises du secteur privé ; or, le nombre des travailleurs employés dans une entreprise est positivement corrélé à la présence syndicale. Ainsi, la taille de l'entreprise augmente la probabilité d'adhésion.

Le cadre légal peut aussi influencer sur la décision des salariés d'adhérer aux syndicats. Ainsi, lorsque la législation du travail se substitue aux syndicats en garantissant aux employés les avantages économiques et sociaux en termes des salaires minima, une assurance sociale, des règles de licenciement, la sécurité, la santé sur les lieux du travail et en fixant les orientations des systèmes de retraites, les salariés peuvent s'interroger sur les gains espérés de leur adhésion et parfois même sur la raison d'être des syndicats (Sandi, 2006).

En d'autres termes, lorsque ces services sont perçus par les employés comme des substituts à l'action syndicale, leur augmentation diminue l'adhésion aux syndicats. Inversement, des institutions offrant des services complémentaires à ceux offerts par les syndicats, ou des institutions mises en place et gérées par les représentants des salariés favorisent, a priori, l'adhésion individuelle.

Conclusion du deuxième chapitre

Le second chapitre de cette s'est penché sur les éléments contextuels de cette étude en abordant d'abord l'historique du mouvement syndical en RD Congo. Ensuite, la spécificité du syndicalisme a été présentée en insistant sur les traits particuliers caractérisant le syndicalisme congolais ; enfin, ont été exposés les déterminants théoriques de l'adhésion aux organisations syndicales.

Chapitre Troisième

METHODOLOGIE DE L'ETUDE

L'objectif de ce troisième chapitre est d'exposer la démarche méthodologique entreprise dans le but de tester les hypothèses formulées. Dans sa structure, ce chapitre comprend trois principales sections. La justification du choix méthodologique est présentée dans la première section (3.1) ; la deuxième section revient sur les modèles retenus et la description des variables ainsi que la nature des données utilisées (3.2). La dernière section quant à elle, aborde la procédure suivie dans les estimations (3.3).

3.1 JUSTIFICATION DU CHOIX METHODOLOGIQUE

L'utilisation d'une méthodologie de recherche est la conséquence d'un choix épistémologique bien précis. Ce choix est généralement guidé dans une certaine mesure par l'objectif que la recherche vise à atteindre dans la démarche entreprise. En adoptant cette démarche méthodologique, la finalité est d'assurer une certaine cohérence et rigueur à la recherche, et par conséquent, d'assurer la légitimité à la connaissance scientifique produite (Cherkaoui A. et Haouata S., 2016). De ce fait, la plupart des travaux empiriques s'appuient soit sur les approches quantitatives, soit sur les approches qualitatives ou soit encore combinent les deux approches.

Pour cette recherche, nous avons fait recours à l'approche quantitative. Le recours à cette approche se justifie principalement par l'existence d'un cadre théorique bien connu dans la littérature (Giordano Y. et Jolibert A, 2016). Ce cadre théorique sur lequel s'appuient les hypothèses de cette étude établit le lien de causalité entre la présence des organisations syndicales des travailleurs et les différents indicateurs du marché du travail.

3.2 PRESENTATION DES MODELES ET DESCRIPTION DES VARIABLES

Dans cette sous- section il est question de présenter les modèles retenus afin de répondre aux objectifs de cette recherche. Le premier modèle met en relation le salaire et ses déterminants en y intégrant la variable relative à la présence syndicale (appartenance syndicale). Le second modèle quant à lui établit le lien entre l'adhésion syndicale et ses déterminants.

3.2.1. Modèle de salaire

3.2.1.1 Présentation du modèle

Le modèle de salaire que nous estimons s'inspire de l'équation de salaire qui a été utilisée par Tsafack A. R. (2002) dans une étude portant sur le syndicalisme et la rémunération au Cameroun. Ce même modèle est repris par Fox A. et Oviedo S. (2008) dans une étude sur les déterminants de salaire et productivité des pays de l'Afrique Sub-saharienne. Il s'agit d'une « fonction statistique de revenu » standard comme le souligne Berndt E.R. (1991) qui s'inscrit dans la logique du prolongement du modèle de base développée par Mincer J. (1974)¹⁰. L'équation est exprimée de la manière suivante :

$$\ln w_i = \alpha U_i + \gamma X_i + \varepsilon_i$$

Où :

- $\ln w_i$: représente le logarithme népérien du salaire de l'individu i ; pour le cas de cette étude, il s'agit du salaire mensuel moyen.
- U_i : est une valeur muette prenant la valeur 1 si l'individu i (le travailleur) est syndiqué et 0 sinon ;
- α étant la valeur du coefficient estimé associée à la variable appartenance syndicale.

¹⁰ Il s'agit ici des fonctions de gains désignant une régression du salaire sur un ensemble de variables dont on suppose, de manière implicite, qu'elles ont un impact sur les salaires.

- γ : représente le vecteur des coefficients à estimer associés aux autres variables explicatives du salaire.
- X_i : est le vecteur des variables explicatives du salaire (variables de capital humain, autres caractéristiques individuelles, les caractéristiques d'emploi)
- ε_i : correspond à la perturbation aléatoire ou terme d'erreur

La forme semi-logarithmique de cette équation a été testée par plusieurs chercheurs comme le soulignent Tsafack A. R. (2002) et Ekamena Ntsama N.S. (2014). En effet, selon ces auteurs, cette forme résulte de l'observation selon laquelle les variables explicatives du salaire sont éparses et soumises à différentes hypothèses concernant leurs distributions statistiques. Ils considèrent en outre que si chacune de ces variables est normalement distribuée et que les revenus varient avec le produit de deux (ou plus) de ces éléments non corrélés, alors c'est le logarithme du salaire et non pas le salaire lui-même qui présentera une distribution statistique normale (Berndt E.R, 1991).

3.2.1.2 Description des variables

Cette sous-section décrit les différentes variables du modèle en insistant sur la nature du signe attendu des coefficients de chaque variable indépendante. La nature du signe attendu traduit d'une manière générale, l'influence attendue de la variable indépendante concernée sur la variable dépendante.

En ce qui concerne le signe attendu des variables, celui-ci peut être soit positif, soit encore négatif. En cas du signe positif, cela veut dire que la variable concernée agit positivement sur le salaire mensuel moyen (variable expliquée dans le cas de cette recherche) et inversement en cas du signe négatif.

Les tableaux ci-dessous synthétisent la description des variables du modèle

Tableau n°3.4. Description des variables liées aux caractéristiques individuelles

Variabiles	Définitions	Mesure	Signes attendus
Sexe	Genre du travailleur	1 pour le masculin 0 pour le féminin	+/-
Expérience prof	Durée dans l'emploi	En années	+
Age du travailleur	Nombre d'années révolues du travailleur	En années révolues	+
Taille de ménage	Nombre des personnes Vivant dans un ménage	Nombre d'individus pris en charge	+
Niveau d'études	Niveau d'étude du Travailleur	1 : supérieur ; 2 :secondaire 3 : primaire	+
Statut matrimonial	Statut matrimonial du travailleur	1 : marié ; 2 : célibataire ; 3 : divorcé(e) 4 : Veuf(ve)	+/-

Source : l'auteur

Les informations contenues dans ce tableau n°3.4, donnent lieu aux explications et commentaires suivants :

En ce qui concerne la variable "âge du travailleur", il est généralement admis que cette variable entretient un lien positif avec le niveau des salaires. Fox et Oviedo (2008) révèlent cette relation positive dans leur étude sur les déterminants des salaires et productivité dans le secteur manufacturier en Afrique sub-saharienne.

Pour ce qui de la variable "sexe du travailleur", le signe attendu associé au coefficient de cette dernière peut être positif ou négatif, quant à son influence sur le niveau des salaires. La justification fournie dans la littérature pour expliquer la nature de la relation entre le genre et le niveau des salaires, s'appuie sur les disparités salariales observées entre les travailleurs hommes et femmes. En effet, un argument traditionnellement avancé pour expliquer les disparités professionnelles entre sexes

postule que les hommes et les femmes diffèrent dans leurs préférences pour le marché du travail, non seulement en termes de participation mais aussi en termes de choix du type d'emplois (Daymont T. et Andrisani P., 1984 ; Filer R., 1986). En outre, les femmes accorderaient une grande importance aux conditions de travail alors que les hommes s'intéresseraient surtout au prestige social des emplois et à leur aspect financier (England P., 1992). Ces différences dans les préférences entraîneraient des différences dans les distributions d'emplois et de salaires. Par exemple, l'avantage salarial des hommes pourrait correspondre à des compensations pour leurs plus mauvaises conditions de travail⁴ ou pour leurs plus grandes responsabilités (Havet N., 2004).

Quant à la variable "taille de ménage", les études empiriques soutiennent que cette dernière influence positivement le niveau des salaires des travailleurs en ce qu'un travailleur disposant d'un nombre élevé des personnes prises en charge bénéficie des allocations familiales importantes à côté de son salaire de base.

Pour la variable "niveau d'étude", la théorie du capital humain renseigne que les individus disposant d'un niveau d'instruction élevé sont les plus productifs (Gazier, 1992 ; 2000 ; Lamia B, 2017). Ainsi, on espère à un coefficient positif associé à la variable niveau d'étude.

Quant à la variable "l'expérience professionnelle", nombreux auteurs à l'instar de Mincer (1974) et de tous les adeptes de la théorie du signal ont montré son dans la détermination des rémunérations individuelles. Ainsi, on s'attend à un coefficient positif associé à cette variable.

Tableau n°3.5. Description des variables liées aux caractéristiques d'emploi

Variables	Définitions	Mesure	Signes attendus
Ancienneté interne	Nbre d'années au sein de l'entreprise	En années	+
Catégorie socioprofessionnelle	Emploi occupé	1: Cadre de direction 2: Cadre de collaboration 3: Autres catégories	+
Appartenance syndicale	Etre membre d'une organisation syndicale	1: si Oui 0: sinon	+
Type de travail exercé	Nature du travail	1: Temps plein 0: Temps partiel	+/-
Promotion obtenue	Avoir été promu au sein de l'entreprise	1: Oui 0: Non	+
Participation aux activités syndicales	Prendre part aux activités organisées par les syndicats	1: Oui 0: Non	+/-

Source : L'auteur

Les informations de ce tableau n°3.5 portant sur la description des variables inhérentes aux caractéristiques d'emploi indiquent que théoriquement, l'ancienneté affecte positivement le niveau des salaires. Ainsi, on s'attend à un signe positif associé au coefficient de cette variable. Le sens de cette relation peut s'expliquer par le fait qu'un salarié fidèle à son entreprise bénéficie de programme de formation professionnelle susceptible d'accroître ses capacités productives et agir ainsi sur son salaire (Haag A., 2006). Pour ce qui est de la variable catégorie socioprofessionnelle, l'on s'attend à ce que cette dernière influence positivement le niveau de salaire.

S'agissant de la variable "appartenance syndicale", celle-ci affecte positivement le niveau de salaire. En effet, selon Bankhalifa A. (2014), les employés se syndicalisent pour entre

autre accroître les gains salariaux à travers l'action syndicale, dans l'hypothèse où ce dernier dispose d'un pouvoir de négociation important.

Pour ce qui est de la variable "type de travail exercé" par un employé, celui-ci peut influencer sur le niveau de rémunération. En effet, plusieurs auteurs à l'instar de Prouteau et Wolf (2002), Sandi M. (2006), admettent qu'un salarié disposant d'un contrat de travail à durée indéterminée est plus rémunéré que celui disposant d'un contrat de travail à durée déterminée. Le type de travail exercé étant un proxy de la variable type de contrat, ce constat par rapport aux signes attendus demeure aussi pour la nature du travail. C'est ce qui explique le sens des signes attendus, négatif pour le type de travail à temps partiel et positif pour le type de travail à temps plein.

La variable "promotion obtenue" est théoriquement liée au niveau de salaires. En effet, selon Nauze Fichet E. et Tomasini M. (2002), la promotion obtenue par un employé au sein de l'entreprise entraîne des implications sur la rémunération de ce dernier. Ainsi, dans cette étude, on s'attend à un effet positif de cette variable sur le niveau des salaires.

Pour la variable "participation aux activités syndicales", on s'attend à ce que cette dernière influence positivement ou négativement le niveau des salaires.

3.2.2. Modèle d'adhésion syndicale

3.2.2.1 Présentation du modèle

Dans cette recherche, nous nous inspirons du modèle développé par Sandi M. (2006) dans le contexte du marché du travail français afin de dégager les facteurs qui entrent en ligne de compte dans la décision d'adhésion aux syndicats des travailleurs.

Dans ce modèle, la variable dépendante considérée est l'adhésion au syndicat par le travailleur i , désignée par (Y_i) . C'est une variable qualitative binaire, prenant la valeur 1 si l'employé adhère au syndicat et la valeur 0 sinon.

Elle est supposée fonction de caractéristiques socioéconomiques du travailleur, de caractéristiques institutionnelles et caractéristiques d'emploi et du travail. Ces facteurs sont désignés par (X_i) . Par ailleurs, G est la fonction de distribution qui s'en suit. Elle est supposée suivre une distribution normale cumulative ou logistique.

La formalisation du modèle de probabilité d'adhésion au syndicat est donnée par la relation suivante :

$$P\left(y_i = \frac{1}{x_i}\right) = G\left(\alpha + \sum_{j=1}^N \beta_j X_j + \varepsilon_j\right) \quad (1)$$

Où

- y_i représente la variable dépendante dichotomique, désignant la probabilité d'un employé à adhérer à une organisation syndicale ;
- X_1, \dots, X_n , représentent les facteurs supposés affecter la probabilité d'adhésion au syndicat ;
- α et β sont de paramètres inconnus à estimer;
- ε_i est une variable aléatoire, correspondant au terme d'erreur.

D'une manière simplifiée, le modèle à estimer est :

$$y_i = \alpha + \beta X_i + \varepsilon_i \quad (2)$$

3.2.2.2 Description des variables

Cette sous-section expose les variables susceptibles d'expliquer la décision d'adhérer au syndicat des travailleurs au sein des entreprises publiques congolaises, retenues dans l'échantillon, au vu du modèle à estimer.

Tableau n°3.6. Description des variables liées aux caractéristiques individuelles

Variabes	Définitions	Mesure	Signes attendus
Sexe	Genre du travailleur	1 pour le masculin 0 pour le féminin	+
Expérience professionnelle	Année dans l'emploi	En années	+/-
Age du travailleur	Nombre d'années révolues du travailleur	En années révolues	+/-
Taille de ménage	Nombre des personnes Vivant dans un ménage	Nombre d'individus pris en charge	+
Niveau d'études	Niveau d'étude du Travailleur	1 : supérieur ; 2 :secondaire 3 : primaire	+
Statut matrimonial	Statut matrimonial du travailleur	1 : marié ; 2 : célibataire ; 3 : divorcé(e) 4 : Veuf(ve)	+/-

Source : L'auteur

L'analyse des informations contenues dans ce tableau montre que l'on s'attend à ce que la variable sexe principalement le sexe masculin soit positivement associée à l'adhésion au mouvement associatif notamment les organisations syndicales. Cette hypothèse a été soutenue par Schabel (2005) ; Sandi (2006) dans leurs travaux. En effet, cette relation se justifierait par le fait que traditionnellement les femmes et les hommes n'adhèrent pas aux mêmes valeurs sociales : les femmes seraient globalement moins sensibles à l'adhésion syndicale que les hommes. En outre, la discrimination dont les femmes sont victimes sur le marché du travail peut-être à l'origine de leur désengagement vis-à-vis des organisations syndicales. La variable expérience professionnelle du travailleur peut influencer positivement ou négativement la décision d'appartenir aux syndicats des travailleurs. Les expériences vécues par les salariés quant à l'efficacité de l'action syndicale peut en être la raison (Benkhalifa A., 2014)

S'agissant de la variable âge, elle peut avoir un effet soit positif, soit négatif sur la décision d'adhésion ou non aux organisations syndicales.

Quant à la variable « taille de ménage », elle est associée négativement à la décision d'adhésion aux organisations syndicales. En effet, cette association négative entre le nombre d'individus composant un ménage et l'adhésion au mouvement collectif notamment le syndicat peut refléter davantage un état d'esprit qu'un choix économique.

Pour ce qui est de la variable « niveau d'études », on s'attend à une corrélation positive de cette variable avec la probabilité d'adhérer au syndicat pour un travailleur. Cette observation a été confirmée par beaucoup d'études dont celle de Lewin-Epstein, Kaplan, et Levanon, (2003).

En ce qui concerne le statut matrimonial, l'on s'attend à un effet soit positif soit négatif sur le comportement d'adhésion des travailleurs au syndicat, selon que le travailleur est marié ou vivant seul. Plusieurs études abordant la question de la participation au mouvement syndical notamment celles de Checci D. et Visser J. (2005), Schabel (2003) confirment que les hommes et/ou les femmes marié(e)s ont une forte probabilité d'adhésion que ceux qui vivent seuls.

Tableau n°3.7. Description des variables liées aux caractéristiques d'emploi

Variabiles	Définitions	Mesure	Signes attendus
Ancienneté interne	Nbre d'années au sein de l'entreprise	En années	+
Catégorie socioprofessionnelle	Emploi occupé	1: cadre de direction 2: Cadre de collaboration 3: Autres catégories	+
Type de travail exercé	Nature du travail	1: Temps plein 0: Temps partiel	+/-
Promotion obtenue	Avoir été promu au sein de l'entreprise	1: Oui 0: Non	+/-

Source : L'auteur

Dans ce tableau n°3.7, décrivant les caractéristiques d'emploi susceptibles d'influencer la probabilité d'adhérer au syndicat, on s'attend à ce que la variable ancienne agisse positivement sur cette probabilité. Ainsi, le signe attendu est positif.

Pour ce qui est de la variable, "catégorie socioprofessionnelle", celle-ci entretient une relation avec la probabilité de participer au mouvement associatif. En ce qui concerne l'adhésion aux associations syndicales, les cadres de direction au sein des entreprises et/ou établissements sont moins attirés comparativement à d'autres catégories socioprofessionnelles comme les cadres de collaboration, les agents de maîtrise, les ouvriers, etc. Ce constat se justifie par le fait que les cadres de direction s'identifient plus à la classe dirigeante et de ce fait adhèrent moins au syndicat des travailleurs. C'est ce qui justifie le sens des signes attendus, soit négatif, soit positif. Cette hypothèse a été soutenue par certaines études dont celle de A. Thalineau et al. (2011), Prouteau L. et Wolff F.C.(2005).

La variable “le type de travail exercé” par le salarié peut influencer sur le choix d’adhésion de ce dernier. En effet, plusieurs auteurs à l’instar de Prouteau et Wolf (2002), Sandi (2006), admettent qu’un salarié disposant d’un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) se sentira plus impliqué dans la vie de son entreprise ou établissement qu’un salarié avec un contrat à durée déterminée (CDD). C’est ce qui explique le sens des signes attendus, négatif pour le CDD et positif pour le CDI.

Le type de travail exercé étant fortement corrélée au type de contrat, ce constat par rapport aux signes attendus demeure aussi pour la nature du travail. Enfin, pour la variable “promotion obtenue par le travailleur”, on s’attend à ce qu’elle agisse positivement soit négativement sur la décision d’adhérer à une organisation syndicale.

3.2.3 Nature des données utilisées

Cette sous-section décrit d’abord la démarche méthodologique suivie dans la détermination de la taille de l’échantillon ; ensuite la nature des données collectées qui ont servi de base dans la vérification et validation des hypothèses de cette recherche.

3.2.3.1 Détermination de la taille l’échantillon d’étude

La détermination de la taille de l’échantillon a une incidence sur la précision et la fiabilité des résultats d’une recherche basée sur l’enquête sur terrain, surtout lorsqu’il s’agit d’inférer ou d’extrapoler les résultats statistiques obtenus sur l’ensemble de la population concernée par l’étude. Cet exercice d’extrapolation dépend davantage de la technique d’échantillonnage utilisée mais aussi du caractère homogène des unités d’analyse retenues dans l’échantillon et la population.

Pour ce qui est de cette étude, il a été question dans un premier temps, de sélectionner les entreprises publiques devant faire partie de l’échantillon. Pour y arriver, la technique d’échantillonnage avec probabilité proportionnelle à la taille a été d’une grande utilité. Cette technique consiste à retenir dans l’échantillon d’une population connue, les unités (entreprises) ayant une taille (effectif) élevée comparativement à d’autres (Morvin

H., 1993 ; Tillé Y., 2001 ; Vaillant J., 2005). Ainsi, nous avons estimé que la SCTP, la REGIDESO, la SNEL trois grandes entreprises publiques commerciales, répondent valablement à ce critère.

La préférence pour les entreprises du secteur public se justifie par le fait qu'il s'observe une forte présence des organisations des travailleurs au sein des entreprises de ce secteur contrairement à celles du secteur privé. En outre, le statut « d'entreprise commerciale »¹¹ conféré à ces entreprises incite à s'interroger sur l'implantation syndicale et ses effets sur les variables économiques.

En second lieu, nous avons eu recours à la technique d'échantillonnage non probabiliste ou encore non aléatoire dans le but de déterminer la taille de l'échantillon en rapport avec les salariés à enquêter au sein des entreprises retenues.

Le choix de cette technique d'échantillonnage se justifie par une contrainte majeure liée à l'impossibilité de prendre contact avec certains travailleurs pour diverses raisons ; notamment, le congé, les missions de service pour les uns, le manque de temps pour les autres. De ce fait, ont été retenus dans l'échantillon, les salariés travaillant au sein des directions générales des entreprises ciblées ayant accepté de répondre et remettre le questionnaire d'enquête. Avec cette contrainte, nous avons constitué un échantillon de convenance de 245 employés en raison de 93 salariés travaillant au sein de la REGIDESO, 71 au sein de la SCTP (ex. Onatra) et 81 salariés de la SNEL.

3.2.3.2 Technique de collecte des données

Dans le but de tester l'influence de la présence syndicale sur le niveau des salaires des travailleurs des entreprises publiques dans le contexte du marché du travail de

¹¹ Le statut d'entreprise commerciale avait été reconnu à ces entreprises par le décret n°09/12 du 24 avril 2009 établissant la liste des entreprises publiques transformées en sociétés commerciales, établissements publics et services publics. Parmi les entreprises ciblées par cette ordonnance figurent pour le secteur d'énergie, la REGIDESO et la SNEL ; la SCTP (ex. Onatra) pour le secteur de transport. La liste des entreprises publiques concernées par cette transformation se trouve au Ministère du Portefeuille.

la RDC, nous avons fait recours à la technique d'enquête par questionnaire. Cette technique s'est avérée la mieux indiquée dans la recherche des informations à défaut de disposer des statistiques officielles publiées pouvant fournir des données sur la question étudiée dans le contexte congolais.

Ainsi, les données utilisées dans cette recherche proviennent d'une enquête exécutée par nos soins entre les mois de septembre et novembre 2017 au sein des directions de trois entreprises publiques du secteur commercial implantées à Kinshasa à savoir : la REGISED0, la SCTP et la SNEL. Le trait caractéristique essentiel des résultats qui constituent le corps de cette recherche est qu'ils sont issus de données primaires, collectées directement au sein des entreprises.

Un questionnaire d'enquête a été élaboré et administré directement aux salariés des entreprises retenues dans l'échantillon de cette recherche. Dans sa structure, ce questionnaire est composé de deux principaux modules. Le premier module composé de 5 questions, les caractéristiques individuelles des salariés. Le second module aborde les questions relatives aux conditions d'emploi. Ce dernier module comprend 32 questions ouvertes, fermées et mixtes. Ledit questionnaire a été remis à tout salarié retrouvé à son poste de travail pendant les heures de service.

Le tableau suivant donne des informations sur les questionnaires retenus par entreprise à l'issue de l'enquête.

Tableau n°3.8. Nombre des protocoles retenus

	REGIDESO	SCTP	SNEL	Total
Questionnaires Administrés	207	197	180	584
Questionnaires retournés	114	126	99	340
Questionnaires retenus	93	71	81	245

Source : Elaboré par l'auteur à l'issu du dépouillement de l'enquête

Il ressort de ce tableau que sur un total de 584 questionnaires diffusés auprès des salariés de ces entreprises 340 questionnaires ont été retournés ; soit un taux de 58.2%.

Après dépouillement, 245 questionnaires retenus ont été minutieusement sélectionnés sur base de rigueur de remplissage. Ainsi, le taux de réponse est de 72%. Ce taux est obtenu en rapportant le nombre des questionnaires effectivement remplis au nombre des questionnaires retournés.

En outre, à partir de ce tableau, il se fait observer que la répartition des salariés enquêtés par entreprise est de 38% pour ceux qui travaillent à la Régie de distribution d'eau, 29% à la Société Commerciale de Transport et Ports et 33% à la Société Nationale d'Electricité. Cette proportion est déterminée à partir des questionnaires retenus.

3.3 Procédure d'estimation

La méthodologie adoptée visant à valider les hypothèses est souvent contrainte par la nature des données disponibles. La plupart des variables provenant de la base des données constituée à l'issue de l'enquête réalisée par nos soins sont soit qualitatives, soit quantitatives. La non-continuité de certaines variables à expliquer rend impossible la réalisation des analyses de régression uniquement avec les méthodes d'estimation habituelle ou traditionnelle (moindres carrés ordinaires ou O.L.S). Ainsi, afin de bien répondre aux exigences économétriques d'une part et de bien tester les hypothèses formulées d'autre part, nous faisons recours au modèle de régression du type linéaire pour la variable à expliquer de nature « quantitative » et celui du type logit pour la variable à expliquer de nature « qualitative ».

3.3.1 Régression linéaire

Parmi les méthodes dites explicatives, la régression linéaire est la plus connue et la plus utilisée. Ce succès tient essentiellement à sa simplicité d'utilisation qui se prête plus facilement à son application. Dans cette étude, nous faisons recours à cette méthode pour l'estimation du modèle de détermination des salaires. Il s'agit en effet, de dégager les

différents facteurs susceptibles d'influer sur le niveau des salaires des travailleurs enquêtés au vu de la littérature.

3.3.2 Modèles de régression logistiques du type Logit ou Probit

Les modèles Logit sont considérés à ce jour comme des « méthodes avancées » dans l'analyse statistique (Evrardy Y. et al., 2000). L'utilisation de ce type de modèles s'impose dès lors que la variable à expliquer (dépendante) est une variable dichotomique ou binaire qui prend la valeur 0 ou 1. Dans ce cas, le recours à la régression linéaire classique devient impossible, car les hypothèses sur les termes d'erreur ne sont plus respectées¹². Pour contourner cette difficulté, il est alors intéressant d'utiliser des modèles de probabilité non linéaires : les modèles Logit ou Probit (Gourieroux C., 1984 ; Jacquot A., 2000).

Un modèle Logit est une régression portant sur la probabilité qu'un évènement se réalise. Dans ce cas, la probabilité affectée est de $Y=1$. Cette 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 survenance d'un évènement par 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 $\text{Log}(P/1-P)$ est une fonction des variables retenues. Cette fonction de probabilité se présente comme suit (Horowitz J.L et Savin N.E, 2001) :

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

Où Y est la variable binaire étudiée, appelée encore « 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.

¹² Dans ces conditions, les erreurs ne suivent plus une loi continue et elles ne sont plus distribuées selon une loi de Gauss contrairement aux hypothèses classiques de la régression. Statistiquement, on ne peut donc pratiquer les tests de Student sur les coefficients de régression).

Dans le tableau des résultats d'un modèle Logit, un coefficient positif indique que, « toutes choses restant égales par ailleurs », la variable considérée augmente la probabilité que la valeur réponse prenne la valeur 1. Inversement, un coefficient négatif associé à une variable indique que celle-ci diminue, « toutes choses restant égales par ailleurs », la probabilité que la valeur réponse prenne la valeur 1. L'estimation est faite par la méthode du maximum de vraisemblance ou MMV (Jacquot A., 2000)

Le signe des coefficients renseigne sur le sens de la liaison et leur niveau indique l'importance de l'influence des variables. L'interprétation globale du modèle se fait comme celle d'une régression classique par une analyse du pseudo- R^2 et au niveau de chaque coefficient par l'erreur asymptotique et son Khi-carré associé. Le maximum de vraisemblance correspond au test F de Fisher dans une régression classique (Liato T.F., 1994).

Cette méthode est appropriée à cette recherche au regard de la nature de certaines variables qualitatives à étudier notamment l'appartenance syndicale.

3.3.3 Méthodes d'appariement par score de propension

Dans le but d'étudier l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires des travailleurs, nous avons fait recours à la méthode d'appariement par score de propension (Propensity Score Matching ou PSM). Cette méthode couramment utilisée dans les études d'analyse d'impact (Muayila H., 2011 ; Nganda J.P., 2011 ; Bernard et *al.*, 2008), a été initiée par Rosenbaum P.R. et Rubin D.B (1983).

La méthode d'appariement par score de propension, associée à celle des variables instrumentales¹³ constituent l'approche non expérimentale de l'évaluation de l'impact (Imbens G.W. et Angrist J.D., 1994 ; Abadie A., 2001).

¹³ La méthode des variables instrumentales suppose l'existence au moins d'un instrument z qui explique le statut du traitement. Cet instrument est cependant redondant en expliquant les résultats, si une fois, les effets des variables explicatives sont alors contrôlés. Rappelons que le rôle d'une variable instrumentale est d'introduire une variation exogène dans la variable de traitement permettant ainsi une interprétation causale.

Les économistes utilisent essentiellement l'approche non expérimentale en se basant sur les théories économiques et économétriques pour guider l'analyse. L'approche non expérimentale est utilisée lorsqu'il n'est pas possible de sélectionner un groupe de contrôle par randomisation comme dans le cas d'une expérimentation. L'approche est basée sur l'observation et le contrôle des variables qui causent le phénomène de sélection par les méthodes de régression (paramétrique et non paramétrique). L'approche permet ainsi de minimiser les biais potentiels dans l'estimation des impacts (Heckman J.J. et Robb R., 1985).

A côté de l'approche non expérimentale de l'évaluation de l'impact, il existe aussi l'approche expérimentale¹⁴ et l'approche naïve¹⁵ (Diagne A. et *al.*, 2006).

La méthode d'appariement par score de propension consiste à appairer le groupe de contrôle au groupe traité sur base de la probabilité de traitement (propensity score) qui est le résumé d'un ensemble de caractéristiques observables des sujets.

Elle repose sur la propriété d'indépendance selon laquelle, si la variable résultat (Y_0) est distribuée indépendamment de l'exposition au traitement conditionnellement à un vecteur des variables (X), alors elle est aussi distribuée indépendamment de (D) conditionnellement à la distribution de ce score de propension au traitement. Cela équivaut à admettre que $Y_0 \perp D / X \Rightarrow Y_0 \perp D / p(x)$ (1)

Cela voudrait dire que $P(x) = P(D=1 / X)$ (2). Alors, l'effet moyen du traitement sur les traités (Average Treatment Effect on treated-ATT) pour un échantillon donné peut être estimé par :

¹⁴ Cette conception expérimentale ou aléatoire est généralement faite sur des non humains avec un contrôle total sur les unités d'observation où on veut appliquer ou non des traitements. Cette procédure permet d'avoir un groupe de traitement et un autre pour le contrôle. Pour les sciences sociales, elle consiste à réunir un groupe de personnes ayant les mêmes droits et acceptant de participer au programme, et de les assigner de façon aléatoire en deux groupes : le groupe de ceux qui bénéficieront de l'intervention (groupe de traitement) et celui de ceux qui n'en bénéficieront pas (groupe de contrôle).

¹⁵ Cette méthode « naïve » d'estimation de l'impact est utilisée souvent dans l'évaluation des projets de développement et donne des résultats similaires à l'analyse exploratoire.

$$ATT = E(Y_1 - Y_0 / D = 1) = E\left\{E\{Y_1 - Y_0 / D = 1, P(x)\}\right\} \quad (3)$$

$$= E\left\{E\{Y_1 / D = 1, p(x)\} - E\{Y_0 / D = 0, p(x)\} / D = 1\right\} \quad (4)$$

L'estimation de score de propension à elle seule ne suffit pas pour estimer l'effet moyen du traitement sur les traités dans la mesure où la probabilité d'observer deux unités avec la même propension est en principe égale à zero, du fait que $P(x)$ est une variable continue. Pour contourner cette difficulté, de nombreuses approches sont proposées dans la littérature, mais le plus souvent on fait recours aux estimateurs tels que Nearest neighbors, Radius matching, Kernel matching et Stratification matching.

3.3.3.1 Méthode de Nearest Neighbors

La méthode de Nearest Neighbors repose sur le principe du seul plus proche voisin sans possibilité de remise. Dans cette approche, le groupe de comparaison est construit en choisissant au plus un non bénéficiaire pour être apparié à un bénéficiaire de telle sorte que la distance en probabilité entre eux soit la plus minimale. Par ailleurs, pour peu que l'effectif du groupe de comparaison soit suffisamment important, plusieurs « plus proches voisins » peuvent être utilisés pour construire une moyenne.

Cette méthode n'impose pas de condition de « support commun » et apparie « sans remise », de telle sorte que chaque non traité peut servir de voisin pour au plus un traité. La règle de non remise peut déboucher sur des appariements médiocres dans la mesure où les estimations et leurs résultats peuvent dépendre de l'ordre dans lequel les observations sont appariées. Pour pallier à ce problème, on peut utiliser l'appariement avec remise de non traités, c'est-à-dire qu'un non participant peut-être apparié à plus d'un participant. Cette méthode est appelée Radius matching.

$$ATT = \frac{1}{N^T} \sum_{i \in T} \left[Y_i^T - \sum_{j \in C(i)} w_{ij} Y_j^C \right] = \frac{1}{N^T} \left[\sum_{i \in T} Y_i^T - \sum_{i \in T} \sum_{j \in C(i)} w_{ij} Y_j^C \right] \quad (5)$$

$$= \frac{1}{N^T} \sum_{i \in T} Y_i^T - \frac{1}{N^T} \sum_{j \in C} w_j Y_j^C \quad (6)$$

Où T : désigne le vecteur d'unités traités ;

C : représente le vecteur d'unités non traités (ou unité de contrôle) ;

Y_i^T : désigne l'outcome observable des unités traitées ;

Y_i^C : renseigne sur l'outcome observable des unités non traitées ;

$C(i)$: vecteur d'unités de contrôle apparié observable aux unités traités i ayant la valeur de score de propension estimée (p_i) ;

N^C et N^T : représente respectivement le nombre d'observations dans le groupe de contrôle et dans le groupe traité ;

$C(i) = \min_j \|P_i - P_j\|$: L'estimateur obtenu par Nearest Neighbor Matching;

$C(i) = \{P_j / \|P_i - P_j\| < r\}$: L'estimateur obtenu par Radius matching.

3.3.3.2. Méthode Kernel matching

La méthode de Kernel matching quant à elle, suppose que tous les sujets traités sont appariés avec un poids moyen de tous les sujets de contrôle inversement proportionnel à la distance entre le score de propension des unités traitées et non traitées. L'estimation par Kernel matching est donnée par la formule suivante :

$$ATT^K = \frac{1}{N^T} \sum_{i \in T} \left\{ Y_i^T - \frac{\sum_{j \in C} Y_j^C G\left(\frac{p_j - p_i}{h_n}\right)}{\sum_{k \in C} G\left(\frac{p_k - p_i}{h_n}\right)} \right\} \quad (7)$$

Où $G(.)$ désigne la fonction de Kernel et h_n désigne le bandwidth parameter

3.3.3.3 Méthode de stratification

Cette méthode est basée sur la même procédure de stratification que celle utilisée pour estimer le score de propension. Notons que par construction, dans chaque bloc défini par cette procédure, les covariables sont équilibrées et l'affectation

au traitement peut être considérée comme aléatoire. Par conséquent, laisser q indexer les blocs définis sur des intervalles du score de propension au sein de chaque bloc est calculé par la formule suivante (logiciel) :

$$T_q^S = \frac{\sum_{i \in I(q)} Y_i^T}{N_q^T} - \frac{\sum_{j \in I(q)} Y_j^C}{N_q^C} \quad (8)$$

Où $I(q)$: représente l'ensemble des unités du bloc q ;

N_q^T : Nombre d'unités traitées du bloc q ;

N_q^C : désigne le nombre d'unités de contrôle du bloc q

Ensuite, l'estimateur ATT basé sur la méthode de stratification est calculé à l'aide de la formule suivante :

$$ATT^S = \sum_{q=1}^Q T_q^S \frac{\sum_{j \in I(q)} D_i}{\sum_{\forall i} D_i} \quad (9)$$

La méthode d'appariement par score de propension est généralement utilisée comme technique d'évaluation d'impact, lorsque l'on est en présence des données ou informations manquantes. Pour le cas de cette étude, cette méthode s'est avérée indispensable du fait de l'absence des informations ou données relatives à la situation des travailleurs membres des organisations syndicales avant leur adhésion à ces dernières. Ainsi, cette méthode a permis de contourner cette difficulté pouvant entraver l'évaluation de l'impact de l'adhésion aux organisations syndicales sur les salaires des travailleurs membres. En outre, cette méthode présente l'avantage de résoudre le problème d'endogénéité qui se poserait entre certaines variables, notamment l'appartenance syndicale et les salaires (pour le cas de cette étude).

Conclusion du troisième chapitre

Le troisième chapitre de cette thèse a été consacré entièrement à la démarche méthodologique adoptée en vue d'atteindre les objectifs de cette recherche d'un côté, et de l'autre côté de tester les hypothèses de recherche qui ont été formulées. Ce chapitre a

présenté en premier lieu un éclairage sur le choix méthodologique en mettant plus d'accent sur la technique qui a servi d'appui dans la constitution et la détermination de la taille de l'échantillon. En second lieu, il a exposé sur les différentes méthodes et outils mis à contribution dans le traitement des données.

Quatrième Chapitre

PRESENTATION DES RESULTATS ET DISCUSSION

Le chapitre précédent a porté essentiellement sur les choix méthodologiques adoptés dans cette recherche. Ce chapitre, quant à lui, a pour objet de présenter et discuter les résultats de l'étude empirique menée sur un échantillon constitué des salariés des entreprises publiques congolaises. Cette tentative de validation empirique vise à confronter les hypothèses de la recherche aux données collectées sur terrain. Ces hypothèses se rapportent à la participation au mouvement syndical et son influence sur les salaires des participants issus de trois entreprises publiques ayant statut d'entreprise commerciale, à savoir la REGIDESO, la SNEL et la SCTP.

Ce chapitre se subdivise en deux principales sections. La première examine, d'une part, les résultats issus de l'analyse descriptive univariée ainsi que ceux de l'analyse bivariée en mettant plus d'attention sur les liens existants entre les variables dépendantes et les autres variables ; d'autre part, elle présente les résultats de l'analyse multivariée des différents modèles retenus (4.1). Deuxième section discute les résultats de l'analyse multivariée (4.2).

4.1 PRESENTATION DES RESULTATS

4.1.1 Résultat de l'analyse uni-variée

Cette section est consacrée à l'analyse descriptive uni-variée des différentes variables retenues dans les différents modèles. Ces variables se rapportent aux caractéristiques individuelles des salariés faisant partie de l'échantillon de cette recherche ainsi que les variables inhérentes aux conditions d'emploi. Certaines de ces variables sont qualitatives et d'autres quantitatives.

4.1.1.1 Variables liées aux caractéristiques individuelles

Les tableaux qui suivent récapitulent les résultats relatifs à l'analyse statistique univariée des variables inhérentes aux caractéristiques individuelles des travailleurs qui font partie de l'échantillon de cette recherche.

Tableau n°4.9 : Statistique descriptive des variables qualitatives liées aux Caractéristiques individuelles

Variables	Observation	Pourcentage (%)
<i>Sexe</i>		
Féminin	102	42
Masculin	143	58
<i>Niveau d'études</i>		
Secondaire	24	10
supérieur	221	90
<i>Statut matrimonial</i>		
Célibataire	21	9
Marié	205	84
Divorcé	9	3
veuf (ve)	10	4

Source : L'auteur sur base de l'enquête

A la lumière de ce tableau reprenant les caractéristiques individuelles des travailleurs enquêtés au sein de trois entreprises ciblées dans cette recherche, l'on remarque que la majorité des travailleurs enquêtés sont de sexe masculin par rapport aux enquêtés de sexe féminin. Ces résultats veulent dire que ce sont les travailleurs hommes qui ont plus répondu au questionnaire d'enquête que les femmes. Ils traduisent aussi le fait que ces entreprises emploient davantage les hommes que les femmes.

Par ailleurs, pour ce qui est de la variable statut matrimonial, les résultats issus du dépouillement de l'enquête révèlent que nos enquêtés sont mariés, soit 84% ; les autres catégories étant faiblement représentées soit 9% pour les célibataires, 3% pour les divorcés et 4 % pour les veuf(ves).

Quant à la variable niveau d'études, les informations contenues dans ce tableau renseignent que la proportion importante des enquêtés couvre les salariés ayant un niveau

d'étude supérieur, soit 90% ; les travailleurs disposant d'un niveau secondaire représentent 10% de l'échantillon.

Ces résultats reflètent un constat selon lequel au sein des directions des entreprises publiques, la qualification est un élément important dans le processus de recrutement.

Tableau n°4.10 : Statistique descriptive des variables quantitatives liées aux caractéristiques individuelles

Variabes	Moyenne	Ecart-type	Val. Min	Val. Max
Age	47	8,465	32	68
Taille des ménages	7	3,004	0	16

Source : L'auteur à partir des résultats de l'enquête

Il ressort du tableau descriptif des variables quantitatives liées aux caractéristiques individuelles qu'en moyenne les travailleurs enquêtés au sein des entreprises retenues dans cette étude ont 47 ans d'âge avec un écart-type situé à 8 ans autour de cette moyenne. En outre, ces travailleurs disposent d'un âge minimal estimé à 32 ans et 68 ans comme âge maximal. Ces résultats montrent que sur ce segment du marché du travail étudié coexistent des personnes en âge de travailler et celles qui devaient déjà quitter ce dernier en raison de leur âge.

En effet, ces résultats révèlent l'existence d'un système de retraite défaillant qui ne favorise pas la sortie des travailleurs dépassant l'âge légal de travailler (Mukanga R., 2008 ; Gbongué F. et *al.*, 2015)

Pour ce qui est de la variable "taille des ménages", les résultats de l'analyse descriptive renseignent que les travailleurs enquêtés sont issus des familles nombreuses, soit 7 personnes. Ce constat est proche de celui indiqué dans plusieurs études portant sur les données recueillies en RDC. Ces études estiment la taille moyenne des ménages en RDC à 5,4 personnes et 5,9 personnes pour ceux de la ville de Kinshasa (Moumami A, 2010), en dépit de tous les programmes de vulgarisation de planning familial visant à réduire le nombre des naissances.

4.1.1.2 Variables inhérentes aux caractéristiques d'emploi

Cette sous-section expose les résultats de l'analyse statistique descriptive se rapportant aux variables qui caractérisent l'emploi. Certaines de ces variables sont qualitatives et d'autres quantitatives. Les tableaux ci-après détaillent ces résultats :

Tableau n°4.11 : Statistique descriptive des variables qualitatives liées aux caractéristiques d'emploi

Variables	Fréquence	Pourcentage (%)
<i>Catég.socioprof</i>		
cadre de direction	49	20
cadre de collabor	109	44
Autre catégorie	87	36
<i>Type de travail</i>		
temps partiel	10	4
temps plein	235	96
<i>Promotion obtenue</i>		
Oui	50	20
Non	195	80
<i>Appartenance syndicale</i>		
Oui	89	36
Non	155	64
<i>Activité syndicale</i>		
Oui	181	74
Non	64	26

Source : Résultats de l'enquête

Les résultats de la description des variables qualitatives montrent qu'au sein de l'échantillon enquêté, en ce qui concerne la catégorie socio-professionnelle des salariés, 20% d'entre eux sont dans la catégorie « cadre de direction », 44% d'entre eux se retrouvent dans la catégorie « cadre de collaboration », les « autres catégories » couvrent 36% de l'échantillon. Ainsi, la majorité des enquêtés est constitué des cadres.

Pour la variable type de travail exercé, les statistiques du tableau descriptif renseignent que 96% des employés enquêtés exercent à temps plein au sein des entreprises ciblées par cette étude contre 4% d'employés qui travaillent à mi-temps. Cette variable étant liée à la nature du contrat de travail, l'on constate que la majorité des enquêtés disposent des contrats de travail à durée indéterminée. Par ailleurs, 20% des

travailleurs retenus dans l'échantillon reconnaissent avoir été promus au regard de leur position actuelle contre 80% des salariés qui n'ont pas eu de promotion par rapport à leur position actuelle. Ces résultats veulent dire que la promotion au sein de ses entreprises demeure relativement faible.

Quant à la variable appartenance syndicale, qui renseigne sur la décision d'adhérer aux organisations syndicales des travailleurs, il se dégage de l'analyse statistique descriptive que 36% des enquêtés appartiennent à au moins une organisation syndicale implantée au sein de leur entreprise contre 64% d'enquêtés qui n'appartiennent à aucune organisation syndicale des travailleurs. Ces résultats témoignent une faible participation des travailleurs de ces entreprises au mouvement syndical.

S'agissant de la variable activité syndicale qui donne une idée sur la participation des salariés aux activités des organisations syndicales, les résultats de l'analyse descriptive montrent que 74% des salariés enquêtés participent aux activités organisées par les syndicats contre 26% qui ne participent pas. Au vu de ce résultat, il sied de souligner que lors de la réalisation de l'enquête nous avons rencontré à plusieurs reprises des travailleurs syndiqués qui ne savaient pas qu'ils l'étaient, et vice versa. C'est ce qui explique la différence observée entre la proportion des syndiqués et celle des participants aux activités syndicales. En outre, dans un contexte d'une faible adhésion syndicale, l'on remarque de ces résultats qu'il y a un travail de vulgarisation qui est fait afin d'amener un bon nombre des salariés à participer aux activités syndicales sans qu'ils n'aient adhérents aux organisations syndicales.

Tableau n°4.12 Statistique descriptive des variables quantitatives liées aux caractéristiques d'emploi

Variabes	Moyenne	Ecart-type	Val. Min	Val. Max
Ancienneté interne	14	6.544	4	40
Expérience prof	17	8.054	4	41
Salaires	905040	125.938	475000	1050000

Source : L'auteur sur base de l'enquête

Il ressort de ce tableau 4.12 que les salariés enquêtés disposent d'une ancienneté (proxy du temps passé au sein de l'entreprise) moyenne estimée à 14 ans. Le salarié le plus ancien compte 40ans d'ancienneté contre 4 ans pour le salarié le moins ancien au sein des entreprises retenues globalement. Pour l'expérience professionnelle, les enquêtés ont en moyenne une expérience évaluée à 17ans au sein de leurs entreprises. Le nombre d'années d'expérience minimum est de 4 ans contre 41 ans comme année maximum. Pour ce qui est de la variable salaires, les résultats de l'analyse font remarquer que les salariés ayant répondu au questionnaire d'enquête ont un salaire mensuel estimé à 905.040 francs congolais en moyenne. Le salaire mensuel le moins élevé est de 475000 francs congolais et le plus élevé est évalué à 1050000 francs congolais.

4.1.2 Résultats de l'analyse bivariée

Cette deuxième section de ce chapitre est essentiellement consacrée à la présentation des résultats de l'analyse bivariée.

4.1.2.1 Relation entre l'appartenance syndicale et les autres variables

Le tableau ci-dessous reprend les résultats de l'analyse bivariée qui traduisent l'existence ou non du lien d'association entre l'appartenance syndicale et chacune des variables qualitatives explicatives.

Tableau 4.13 Lien entre les variables qualitatives et l'appartenance syndicale

Variables	Proportions	Chi2	P.Value
Type de travail		10,13	0,001
-temps partiel	0,1		
-temps plein	0,9		
Catégsocipro		1,19	0,73
-cadre de dir	0,52		
-Autres catég	0,48		
Activité syndicale		4,04	0,044
-Oui	0,66		
-Non	0,34		
Niveau d'études		1,79	0,18
-Secondaire	0,08		
-Supérieur	0,92		
Statut matrimonial		1,65	0,648
-Célibataire	0,1		
-Marié	0,79		
-Divorcé	0,05		
-Veuf(ve)	0,04		
Genre (sexe)		1,28	0,25
-masculin	0,63		
-féminin	0,37		
Promotion obtenue		0,06	0,8
-Oui	0,81		
-Non	0,19		

Source : L'auteur à partir des analyses

La lecture des résultats du tableau n°4.13 montre que la variable type de travail exercé par l'employé enquêté est significativement et statistiquement associée à son appartenance aux organisations syndicales ; la probabilité associée à cette variable est inférieure à 5%. Cette variable peut être considérée comme proxy de la nature du contrat de travail. Pour ce qui est de la variable catégorie socioprofessionnelle, le résultat consigné dans ce tableau indique qu'elle n'est pas statistiquement associée à la décision de participer aux organisations des travailleurs car la probabilité associée à cette variable est 0.73 supérieure au seuil retenu de 5%.

Par contre la variable participation à l'activité syndicale est statistiquement liée à la décision d'appartenir aux organisations syndicales des travailleurs. La probabilité associée au test de Chi2 de cette variable est de 0.044 inférieure à 5%. Quant à la variable niveau

d'études des salariés enquêtés, celle-ci n'est pas statistiquement en relation avec l'appartenance syndicale car la probabilité associée au test chi2 de cette variable est supérieure à 0.05, soit $p=0.18$. S'agissant de la variable statut matrimonial du salarié enquêté, le résultat du test ne montre aucune association de cette variable et l'appartenance syndicale ; la probabilité associée au test de Chi2 pour cette variable est 0.648 supérieure à 0.05. En ce qui concerne la variable Genre (sexe) du travailleur enquêté, le résultat de l'analyse bivariée consigné dans le tableau ci-dessus réfute toute association entre le genre de l'enquêté et son appartenance aux organisations syndicales des travailleurs. Cette conclusion se justifie par le fait que la probabilité associée au test de Chi2 de cette variable est supérieure au seuil retenu de 5%. Enfin, les informations contenues dans le tableau qui synthétise les résultats de l'analyse bivariée renseignent que la variable promotion obtenue par le salarié enquêté n'est pas statistiquement liée à l'appartenance aux organisations syndicales des travailleurs.

Tableau 4.14 Lien entre les variables quantitatives et l'appartenance syndicale

Variables	Moyenne	Std, err	Probabilité
Age du travailleur	47	0,542	0,57
Ancienneté interne du travailleur	13	0,419	0,001
Expérience professionnelle	16	0,516	0,01
Taille des ménages	6	0,192	0,55
Salaire moyen	904446,7	8056	0,986

Source : Nos analyses

Le tableau ci-dessus présente les informations découlant de l'analyse bivariée entre l'appartenance syndicale et les variables quantitatives susceptibles de l'influencer. Il ressort de ce tableau que la variable âge du travailleur n'est pas statistiquement liée à l'appartenance syndicale, car la probabilité associée à cette variable n'est pas significative au seuil de 5% ($p=0.57$). En outre, l'on remarque l'âge moyen des salariés enquêtés adhérant aux organisations syndicales 47 ans en moyenne. Les résultats du tableau 4.14

révèlent l'existence d'une relation statistiquement significative entre l'appartenance syndicale et l'ancienneté interne, car la probabilité associée au test t-student est de 0.001 inférieure à 0.005. Par ailleurs, ces résultats renseignent que les salariés enquêtés membres des syndicats ont une ancienneté de 13 ans en moyenne. S'agissant de la variable taille des ménages des salariés, les résultats de l'analyse rejettent l'existence du lien d'association statistique de cette dernière avec la variable appartenance syndicale par ce que, la probabilité associée au test appliqué est supérieure au seuil admis de 5% ($p=0.55$). Les résultats de ce tableau renseignent en dernier lieu que la variable salaire mensuel n'est pas associée à l'appartenance syndicale du fait de sa probabilité estimée à 0.986 qui est supérieure à 0.005.

4.1.2.2 Relation entre la participation aux activités syndicales et les autres variables

Tableau 4.15 Lien entre la participation aux activités syndicales et les variables qualitatives

Variables	Proportions	Chi2	P.Value
Type de travail		0,006	0,936
temps partiel	0,04		
temps plein	0,96		
Catgsocipro		0,185	0,666
cadre de dir	0,46		
Autres catég	0,54		
Appartenance synd		4,049	0,044
Oui	0,33		
Non	0,67		
Niveau d'études		0,02	0,886
Secondaire	0,12		
Supérieur	0,88		
Statut matrimonial		0,325	0,85
Célibataire	0,132		
Marié	0,80		
Divorcé	0,038		
Veuf(ve)	0,03		
Genre (sexe)		0,979	0,322
Masculin	0,61		
Féminin	0,39		
Promobt		1,26	0,261
Oui	0,77		
Non	0,23		

Source : Nos analyses

Les résultats du tableau n°4.15 indiquent que la variable "type de travail exercé par le travailleur" n'est pas statistiquement liée à la variable participation aux activités syndicales. Ce constat se justifie par le fait que la probabilité associée au test de chi2 n'est pas significative ($p=0.936$). Il en est de même de la variable "catégorie socioprofessionnelle" qui n'est pas statistiquement associée à la participation aux activités syndicales ; la probabilité du test appliqué concernant cette variable n'est pas significative au seuil accepté ($p= 0.666$). Par contre, la variable "appartenance syndicale" est statistiquement associée à la participation aux activités syndicales ; le test de chi2 pour cette variable donne une probabilité de 0.044 inférieure au seuil admis de 5%. En outre, ces résultats montrent une faible proportion des travailleurs membres des organisations syndicales qui participent aux activités organisées par ces dernières, soit une proportion 33% contre 67% des travailleurs membres qui ne participent pas aux activités syndicales.

En ce qui concerne la variable "niveau d'études", les résultats de ce tableau déclinent son association avec la participation aux activités syndicales car la probabilité associée au test de chi2 approprié pour tester ce lien est supérieure au seuil acceptable de 5%, soit $p=0.886$. Pour ce qui est de la variable "statut matrimonial", les résultats de l'analyse bivariée rejette l'hypothèse de toute association de cette variable avec la variable "participation aux activités syndicales" car la probabilité dégagée par le test n'est pas significative au seuil de 5%, soit $p=0.85$. S'agissant des variables "genre du travailleur" et "la promotion obtenue" par celui-ci, les résultats issus du test de chi2 réfutent l'existence de lien entre ces deux variables et la participation aux activités syndicales avec des probabilités respectives de 0.322 et 0.261 non significatives au seuil de 5%.

Tableau 4.16 Lien entre la participation aux activités syndicales et les variables quantitatives

Variabiles	Moyenne	Std err	Probabilité
Age du travailleur	47	0,54	0,316
Ancienneté interne du travailleur	13	0,418	0,054
Expérience professionnelle	17	0,514	0,121
Taille des ménages	6,8	0,191	0,647
Salaires	905040,8	8045,9	0,145

Source : Nos analyses

Les résultats de ce tableau n°4.16 font remarquer que le lien entre la variable “âge du travailleur” et “la participation aux activités syndicales” n’est pas statistiquement vérifié au regard du test appliqué, du fait que la probabilité associée au test t-student n’est pas significative au seuil de 5% ($p=0.316$). Ces résultats renseignent néanmoins que l’âge moyen des travailleurs qui participent aux activités syndicales est de 47 ans. Pour la variable ancienneté interne du travailleur, les résultats de l’analyse bivariée dégagent l’existence d’une relation statistiquement vérifiée de cette variable avec la participation aux activités syndicales car la probabilité du test appliqué est significative au seuil de 10% ($p=0.054$).

En outre, l’on réalise que les salariés participant aux activités syndicales ont une ancienneté interne moyenne de 13 ans. Pour ce qui est de la variable expérience professionnelle du travailleur, celle-ci n’est pas statistiquement liée à la variable participation aux activités syndicales au vu des résultats du test statistique qui révèle une probabilité de 0.121 supérieure au seuil acceptable de 5%. Ces résultats valent aussi pour la variable taille des ménages des salariés qui n’est pas statistiquement liée à la participation aux activités syndicales ($p=0.647$). Enfin, les résultats de ce tableau n°4.16 n’établissent aucune relation statistique entre la variable salaires et la participation aux activités syndicales ($p= 0.145$).

4.1.2.3 Relation entre les salaires et les autres variables

Tableau 4.17 Lien entre variables qualitatives et la variable salaires moyens

Variabiles	Moyenne	Std err	Probabilité
Genre (sexe)		125938	0,223
Féminin	916666,7		
Masculin	896748,3		
Niveau d'études		125938	0,000
Secondaire	743928,6		
Supérieure	925829,5		
Promotion obtenue		126033	0,000
Oui	922396,9		
Non	839700		
Type de travail exercé		125852,7	0,019
Temps plein	908519,3		
Temps partiel	818181,8		
Activité syndicale		8045,901	0,145
Oui	898066,3		
Non	924765,6		
Statut matrimonial			0,684
Catégorie socioprofessionnelle			0,000

Source : Nos analyses

Il ressort des résultats du tableau n° 4.17 que la variable "sexe de l'enquêté" n'est pas directement associé au niveau de salaire car la probabilité associée au t-test n'est pas significative au seuil accepté de 5% ($p=0.223$). Néanmoins, les enquêtés du sexe masculin ont en moyenne un salaire estimé à 896.748 francs congolais contre 916666,7 francs congolais pour ceux du sexe féminin. Cela veut dire que les femmes auraient un salaire légèrement supérieur à celui que perçoit les hommes au sein des entreprises enquêtées. Par contre, la variable "niveau d'études" est fortement et statistiquement associée au niveau de salaire du fait de sa probabilité très significative au seuil de 1% ($p=0.000$). Par ailleurs, les enquêtés disposant d'un niveau d'études supérieur ont un salaire évalué à 925830 francs congolais en moyenne contre 743928,6 francs congolais pour les enquêtés de

niveau secondaire, soit une différence moyenne de 181901.4 francs congolais au profit des salariés du niveau d'études supérieur. Ces résultats montrent que le niveau d'études est un des éléments considérés dans la fixation des salaires au sein de ces entreprises. Il en est de même de la variable promotion obtenue par le travailleur enquêté, qui est statistiquement liée à la variable salaire. En effet, la probabilité associée au test de student est très significative au seuil accepté de 1% ($p=0.000$). De ces résultats, l'on remarque que les enquêtés ayant été promus ont un salaire moyen estimé 922396.9 francs congolais, contre 839700 francs congolais pour ceux-là qui ne l'ont pas été. Il se dégage un écart salarial moyen de 82696,9 francs congolais au bénéfice des salariés promus.

S'agissant de la variable "type de travail exercé", les résultats de ce même tableau révèlent que cette dernière est statistiquement associée à la variable "salaire"; le test appliqué dégage une probabilité significative au seuil accepté de 5% ($p=0.019$). L'on retient en outre que, les travailleurs exerçant à temps plein gagent en moyenne 90337.5 francs congolais de plus que ceux travaillant à temps partiel.

Pour ce qui est de la variable "statut matrimonial", le test appliqué décline l'existence d'une association avec la variable salaire (la probabilité associée à ce test est de 0.684). Enfin, s'agissant de la variable catégorie socioprofessionnelle, les résultats de nos analyses démontrent une forte liaison de cette variable avec le niveau de salaire vu que la probabilité associée à cette variable est très significative et inférieure au seuil acceptable de 1% ($p=0.000$).

Tableau 4.18 Lien entre les variables quantitatives et la variable salaires moyens

	Salaire	Age du travailleur	Taille ménage	Ancienneté	Expérience prof
Salaire	1,000				
Age du travailleur (Probabilité)	0,144* (0,024)	1,000			
Taille ménage (Probabilité)	0,139* (0,029)	0,545* (0,000)	1,000		
Ancienneté (Probabilité)	0,13* (0,041)	0,752* (0,000)	0,429* (0,000)	1,000	
Expérience prof (Probabilité)	0,083 (0,190)	0,839* (0,000)	0,457* (0,000)	0,906* (0,000)	1,000

Source : Nos estimations

Les résultats résumés dans cette matrice des corrélations indiquent qu'il existe une relation de sens direct entre la variable âge des enquêtés et leur niveau de salaire, le test étant significatif au seuil de 5% ($p=0.024$). Il en est de même de la taille de ménage des salariés qui est corrélé positivement au niveau de salaire ; le coefficient de corrélation est positif et significatif au seuil de 5% (0.029). En outre, ce résultat dégage une relation de sens direct entre l'ancienneté du travailleur enquêté et le niveau de salaire ; le test étant significatif au seuil de 5%. Par contre le test montre une corrélation positive mais non significative entre l'expérience professionnelle et le niveau de salaire moyen. La probabilité associée à ce test est de 0.19 supérieure au seuil admis de 5%.

4.1.2.4 Relation entre les tranches de salaires et les autres variables

Les tableaux qui suivent exposent les résultats de l'analyse bivariée entre les tranches des salaires et les autres variables.

Tableau 4. 19 Lien entre les tranches des salaires et Genre

<i>Variables</i>	Genre	
	Femme	Homme
Tranches de salaires		
400000-550000	0	1
750000-900000	0,51	0,48
900000-1000000	0,35	0,65
1000000-1500000	0,49	0,51
Chi2	12,881	
P. Value	0,005	

Source : Nos analyses

Il ressort de ce tableau n°4.19 que seuls les travailleurs enquêtés de sexe masculin ont un niveau de salaires situé dans la première tranche (soit de 400.000 à 550.000 FC). En outre, les résultats de ce tableau montrent que sur un total de 76 travailleurs dont le niveau de salaires se situe dans la deuxième tranche (soit de 750.000 à 900.000 francs congolais), 51% sont de sexe féminin et 48% de sexe masculin. Pour ce qui est de la troisième tranche, les résultats consignés dans ce tableau révèlent que, sur 110 travailleurs dont le niveau des salaires se situe dans cette tranche (soit de 900.000 à 1000.000 francs congolais), 35% sont de sexe féminin contre 65% de sexe masculin. En fin, l'on remarque de ces résultats que les travailleurs dont le niveau des salaires se situe entre 1000000 et 1500000 FC ont presque la même proportion soit 49% pour les travailleurs de sexe féminin et 51% pour ceux de sexe masculin. Le test statistique appliqué montre un lien d'association entre la variable tranche des salaires et le genre car la probabilité associée à ce test est significative au seuil de 5% ($p=0.005$).

Tableau 4.20 Lien entre les tranches des salaires et statut matrimonial

Variables	<i>Statut matrimonial</i>			
	Marié	Célibataire	Divorcé	Veuf(ves)
Tranches de salaires				
400000-550000	0,9	0,1		
750000-900000	0,84	0,065	0,078	0,013
900000-1000000	0,818	0,09	0,036	0,054
1000000-1500000	0,857	0,1		0,04
Chi2				8.34
P. Value				0.5

Source : Nos analyses

Les résultats du tableau n°4.20 révèlent que sur 10 travailleurs enquêtés dont les salaires se situent dans la première tranche, pour ce qui est de la variable statut matrimonial, 90% sont mariés et 10% sont célibataires. La seconde tranche quant à elle, renferme 76 employés enquêtés dont 84% sont mariés, 6.5% des célibataires, 7.8% des travailleurs divorcés et 1.3% des veuf(ves). Pour les travailleurs dont les salaires se situent dans la troisième tranche, les résultats de cette étude indiquent que sur un total de 110 travailleurs enquêtés, 81% sont mariés, 9% sont célibataires, 3.6% sont divorcés et 5.4% sont veuf(ves). Pour la quatrième tranche en fin, les résultats consignés dans ce tableau n° 4.20 renseignent que sur 49 travailleurs enquêtés constituant cette tranche, 85.7% sont mariés, 10% sont célibataires et 4% sont veufs(ves). De ces résultats, l'on réalise que le statut matrimonial « marié » est fortement représenté dans toutes les tranches des salaires. Ce qui veut dire que ces entreprises emploient plus des travailleurs mariés. En outre, le test appliqué visant à déceler l'existence d'un lien d'association entre les deux variables décline toute relation statistiquement vérifiée entre les deux variables, du fait que la probabilité associée à ce test est supérieure au seuil de 5% ($p=0.5$).

Tableau 4.21 Lien entre les tranches des salaires et type de travail exercé

Variables	<i>Type de travail exercé</i>	
	Temps partiel	Temps plein
Tranches de salaires		
400000-550000		1
750000-900000	0.12	0.88
900000-1000000	0.018	0.98
1000000-1500000		1
Chi2	14.08	
P. Value	0.003	

Source : Nos analyses

Il ressort des résultats présentés dans le tableau n°4.21 que 10 travailleurs, soit 100% des enquêtés dont les salaires sont compris entre 400.000 et 550.000 francs congolais exercent un travail à temps plein. Pour ce qui est des travailleurs dont la tranche des salaires est comprise entre 750.000 et 900.000 francs congolais, les résultats de ce tableau montrent que sur 76 travailleurs enquêtés, 88% d'entre eux exercent un travail à temps plein contre 12% qui travaillent à temps partiel. Par ailleurs, ces résultats renseignent que sur 110 employés dont la tranche des salaires est comprise entre 900.000 et 1000 0000 francs congolais, 98% travaillent à temps plein contre environ 2% des travailleurs qui travaillent à temps partiel. En ce qui concerne les travailleurs enquêtés dont le niveau des salaires se situe entre 1.000.000 et 1.500.000 francs congolais, les résultats de cette étude indiquent que 48 travailleurs, soit 100% exercent en temps plein.

Le constat qui se dégage de ces résultats est que les travailleurs enquêtés disposant d'un travail à temps plein sont majoritairement représentés dans les différentes tranches des salaires. Les résultats du test statistique confirment l'existence d'une relation statistiquement vérifiée entre les deux variables, car la probabilité associée au test de chi2 est significative au seuil de 5% ($p=0.003$).

Tableau 4.22 Lien entre les tranches des salaires et catégorie socioprofessionnelle

Variables	catégorie socioprofessionnelle		
	cadre de direction	cadre de collaboration	Autres catégories
400.000-550.000		0,1	0,9
750.000-900.000		1	
900.000-1.000.000	0,99	0,01	
1.000.000-1.500.000	1		
Chi2		702.33	
P. Value		0,000	

Source : Nos analyses

Les résultats de ce tableau n°4.22 qui rapprochent les différentes tranches des salaires aux différentes catégories socioprofessionnelles, indiquent que parmi les 10 travailleurs dont les salaires se situent entre 400.000 et 500.000 francs congolais, 1 travailleur soit 10% est cadre de collaboration contre 9 travailleurs, soit 90% se trouvant dans les autres catégories socioprofessionnelles. Pour ce qui est de la tranche des salaires compris entre 750.000 et 900.000 francs congolais, les résultats consignés dans ce tableau montrent que tous les travailleurs dont la rémunération se retrouve dans cette tranche sont cadres de collaboration. Par ailleurs, ces mêmes résultats montrent que 99% des salariés dont la tranche des salaires est comprise entre 900.000 et 1.000.000 francs congolais, sont cadres de direction contre seulement 1% des salariés de la catégorie cadre de collaboration. En ce qui concerne la tranche des salaires compris entre 1.000.000 et 1.500.000 francs congolais, les résultats de cette étude repris dans le tableau n°4.22 révèlent que tous les salariés concernés par cette tranche sont cadrés de direction. S'agissant du lien d'association entre ces deux variables, les résultats font observer l'existence d'une relation entre la tranche des salaires et la catégorie socioprofessionnelle par ce que la probabilité associée au test de chi2 est statistiquement très significative ($p=0.000$)

Tableau 4.23 Lien entre les tranches des salaires et promotion obtenue

Variables	<i>Promotion obtenue</i>	
	Non	Oui
Tranches de salaires		
400000-550000	0,4	0,6
750000-900000	0,35	0,65
900000-1000000	0,15	0,85
1000000-1500000	0,06	0,94
Chi2	19,5	
P. Value	0,000	

Source : Nos analyses

Les résultats repris dans ce tableau n°4.23 montrent que 60% des travailleurs ayant été promu au sein des entreprises ciblées par cette étude ont un salaire compris entre 400.000 et 550.000 francs congolais contre 40% des travailleurs dont le salaire se trouve dans la même tranche qui avouent de n'avoir jamais obtenu une promotion. Pour ceux dont le salaire est situé entre 750.000 et 900.000 francs congolais, les résultats du tableau n°4 renseignent que 65% des travailleurs ont déjà bénéficié d'une promotion contre 35% des travailleurs qui ne l'ont jamais été. S'agissant des travailleurs dont les salaires sont situés entre 900.000 et 1.000.000 francs congolais, 85% d'entre eux reconnaissent avoir été promus contre 15% qui ne l'ont jamais été. En fin, pour ceux dont les salaires sont compris entre 1.000.000 et 1.500.000 francs congolais, 94% déclarent avoir bénéficié d'une promotion contre 6% d'entre eux qui déclarent de n'avoir pas été promu à la date de la réalisation de notre enquête.

Le test de chi2 appliqué pour détecter le lien d'association entre les variables tranches des salaires et la variable promotion obtenue suggère l'existence d'une relation statistiquement très significative entre les deux variables car la probabilité associée à ce test est inférieure au seuil accepté de 5% ($p=0.000$).

Tableau 4.24 Lien entre les tranches des salaires et appartenance syndicale

Variables	<i>Appartenance syndicale</i>	
	Non	Oui
Tranches de salaires		
400.000-550.000	0,6	0,4
750.000-900.000	0,66	0,34
900.000-1.000.000	0,61	0,39
1.000.000-1.500.000	0,67	0,33
Chi2	0,751	
P. Value	0,861	

Source : Nos analyses

Il se dégage des résultats du tableau n°4.24 que parmi les travailleurs dont le niveau des salaires se situe entre 400.000 et 550.000 francs, 40% sont membres des organisations syndicales contre 60% des travailleurs qui ne sont pas syndiqués. Pour la tranche des salaires comprise entre 750.000 et 900.000 francs congolais, les résultats repris dans ce tableau montrent que 34% des travailleurs dont les salaires se retrouvent dans cette tranche sont syndiqués contre 66% des travailleurs qui n'appartiennent à aucune organisation syndicale. Par ailleurs, pour les travailleurs dont les salaires se situent dans la tranche de 900.000 à 1.000.000 de francs congolais, 39% d'entre eux sont membres des organisations syndicales contre 61% qui n'ont jamais adhéré à une organisation syndicale. S'agissant de la dernière tranche des salaires, les résultats de cette étude montrent que 33% des travailleurs dont les salaires se situent dans cette tranche sont adhérents aux organisations syndicales contre 67% des travailleurs qui ne sont pas membres des syndicats.

A la lumière des résultats du tableau n°2.24, l'on constate que les variables tranches des salaires et l'appartenance ne sont pas statistiquement liées, car la probabilité associée au test appliqué est supérieure au seuil accepté de 5% ($p=0.861$)

Tableau 4.25 Lien entre les tranches des salaires et participation aux activités syndicales

Variables	<i>Participation aux activités syndicales</i>	
	Non	Oui
Tranches de salaires		
400.000-550.000	0,2	0,8
750.000-900.000	0,22	0,78
900.000-1.000.000	0,25	0,75
1.000.000-1.500.000	0,37	0,63
Chi2	3,75	
P. Value	0,290	

Source : Nos analyses

A la lumière des résultats du tableau n°4.25, l'on remarque que parmi les travailleurs dont les salaires se situent entre 400.000 et 550.000 francs congolais, 80% d'entre eux participent aux activités initiées par les syndicats à travers la délégation syndicale contre 20% des travailleurs qui ne participent à ces activités. De ces résultats, l'on observe aussi que 78% des travailleurs dont le niveau des salaires est compris entre 750.000 et 900.000 francs congolais, prennent part aux activités convoquées par les organisations syndicales contre 22% des travailleurs de la même catégorie qui ne s'intéressent pas à ces activités. Pour les salariés dont la rémunération se place dans la tranche comprise entre 900.000 et 1.000.000 francs congolais, 75% parmi eux assistent aux activités organisées par les syndicats contre 25% qui ne s'y intéressent pas. Enfin, 63% des travailleurs dont le niveau des salaires est compris entre 1000.000-1.500.000 francs congolais, s'intéressent aux activités convoquées par les organisations syndicales contre 37% des travailleurs de la même catégorie qui ne s'intéressent pas à ces activités.

Pour ce qui est de l'existence d'une relation statistique entre les deux variables, les résultats statistiques rejettent l'existence de cette relation, vu que la probabilité associée au test de Chi2 est supérieure au seuil de 5% ($p= 0.29$).

Tableau n°4.26 Lien entre les tranches des salaires et niveau d'études

Variables	Niveau d'études	
	Supérieur	Secondaire
Tranches de salaires		
400.000-550.000	0,1	0,9
750.000-900.000	0,85	0,15
900.000-1.000.000	0,94	0,06
1.000.000-1.500.000	0,98	0,02
Chi2	159,79	
P. Value	0,000	

Source : Nos analyses

Il ressort des résultats consignés dans le tableau n°4.26 que 90% des salariés dont les salaires se situent entre 400.000 et 550.000 francs congolais, ont un niveau d'études secondaire contre seulement 10% des travailleurs de niveau supérieur de la même catégorie. Par contre, pour la tranche des salaires compris entre 750.000 et 900000 francs congolais, la majorité de travailleurs de cette catégorie, soit 85% ont un niveau d'études supérieur, contre 15% des travailleurs de la même catégorie disposant d'un niveau d'études secondaire. Il en est de même de la catégorie des salaires située entre 900000 et 1.000.000 francs congolais où 94% des employés de cette catégorie ont un niveau d'études supérieur. Enfin, en ce qui concerne les travailleurs disposant d'un salaire situé entre 1000.000 et 1500.000 francs congolais, les résultats du tableau n°4.26 montrent que 98% d'entre eux ont niveau d'études supérieur.

Les résultats de ce tableau font remarquer l'existence d'une relation statistique entre les deux variables en ce que la probabilité associée au test appliqué est très significative au seuil de 5% ($p=0.000$)

4.1.3 Résultats de l'analyse multivariée

Cette étude a pour objectif de dégager l'impact de l'appartenance des travailleurs aux organisations syndicales de travailleurs sur les salaires au sein des entreprises publiques. Pour y arriver et au regard de données disponibles, nous avons fait recours à trois modèles de régression. Cette section expose les résultats de ces modèles.

4.1.3.1 Résultats de la régression du modèle linéaire

Ce modèle nous a permis de régresser le salaire mensuel moyen des employés en fonction des variables liées aux caractéristiques individuelles des salariés et celles relatives aux conditions d'emploi. L'estimation s'est réalisée grâce à la méthode des moindres carrés ordinaires du fait de la nature de la variable salaire mensuel qui est une variable quantitative. Le modèle est globalement très significatif car la statistique associée au test F de Fisher est inférieure à 1% ($p=0.000$) ; en outre le R^2 associé à ce modèle est environ 45%. Le tableau ci-après reprend les résultats de ce modèle :

Tableau n°4.27 Résultat du modèle linéaire

Nombre d'observations= 242 F (12, 229)=20,23 Prob>F= 0,0000 R-squared= 0,4391 Root MSE=96698			
Variables	Coefficient	t-student	Probabilité
Montant du salaire moyen			
Appartenance syndicale	-8261,86	-0,6	0,552
Regideso	-18306,48	-1,29	0,199
Snel	-59961,47	-3,4	0,001
Age du travailleur	4198,71	2,58	0,011
Genre du travailleur	-40514,78	-2,73	0,007
Marié (statut matrimonial)	-7668,73	-0,39	0,699
Niveau d'étude du travailleur	171534,5	5,00	0,000
Taille du ménage du travailleur	4448,92	1,53	0,128
Expérience du travailleur	-2028,809	-1,48	0,141
cadre (catégorie socioprof)	45981,12	3,3	0,001
Type du travail occupé	53674,27	2,92	0,004
Promotion obtenue par le travail	62846,6	3,72	0,000
Cons	494004,9	7,3	0,000

Source : L'auteur sur base des analyses

Il se dégage des résultats du modèle de régression des salaires que les variables "appartenance syndicale", "le fait pour un salarié d'être employé au sein de la Regideso", "le statut matrimonial (marié)" n'ont aucune influence sur les salaires des employés enquêtés. Par ailleurs, les variables "expérience professionnelle du travailleur", le fait pour un salarié "d'être employé au sein de la Snel", "le genre" ont un effet négatif et significatif sur le niveau des salaires des employés retenus dans l'échantillon de cette étude. La variable "taille du ménage du travailleur" quant à elle, présente un effet non significatif sur le niveau des salaires.

En outre, l'effet des variables "type de travail exercé" par le salarié, "l'âge", "la catégorie socio-professionnelle" (cadres), "la promotion obtenue" ainsi que le niveau d'étude du travailleur, s'avère être positif et statistiquement significatif au seuil de 5%.

4.1.3.2 Résultats du modèle logistique ordonné

Le tableau ci-dessous reprend les résultats du modèle logit ordonné

Tableau n°4.28 Résultats du modèle logistique ordonné

Number of obs = 242 Wald chi2(13) = 89.14 Prob > chi2 = 0,0000 Pseudo R2 = 0,2087				
Tranches salaires <i>Variables</i>	Coefficients	Robust Std err	Z	Probabilité
Appartsyndic	-0,005	0,312	0,02	0,986
Actsynd	-0,251	0,306	-0,82	0,411
Regideso	-0,496	0,329	-1,51	0,132
Snel	-1,224	0,373	-3,28	0,001
Age	0,097	0,035	2,78	0,005
Sexe	-0,63	0,361	-1,74	0,081
Expérience du travailleur	-0,092	0,04	-2,28	0,023
Ancienneté interne	0,078	0,043	1,83	0,067
Type de travail exercé	1,882	0,601	3,13	0,002
Promotion obtenue	1,298	0,368	3,53	0,000
Statut matr(marié)	-0,724	0,473	-1,53	0,126
Niveau d'études	3,003	0,585	5,13	0,000
Catgsociopro	-671	0,249	-2,69	0,007
Taille ménage	0,148	0,064	2,31	0,021
Catégorie 1	4,161			
Catégorie 2	7,791			
Catégorie 3	10,245			

Source : Nos estimations

Le recours au modèle logistique ordonné nous a permis de saisir les variables pouvant influencer sur le niveau des salaires lorsque ces derniers sont exprimés en tranches des salaires selon la codification que nous avons réalisée à partir du questionnaire d'enquête. Après estimation, il s'est avéré que les variables qui expliquent le niveau des salaires dans ce modèle sont les mêmes que dans le modèle de régression linéaire.

Ainsi, les résultats de l'estimation montrent que le modèle logit ordonné est globalement significatif au seuil de 1%, du fait que la probabilité associée au test Wald est très significative, soit $p=0.000$. Ce qui veut dire qu'au moins une des variables retenues dans ce modèle explique la variable dépendante.

4.1.3.3 Résultats du modèle Probit

Le recours au modèle probit dans cette étude s'est avéré indispensable pour appréhender les déterminants de l'appartenance syndicale. D'une façon claire, l'objectif ici est d'identifier les facteurs qui entrent en ligne de compte dans la décision d'adhésion aux différentes organisations syndicales par les employés des entreprises publiques ciblées par cette étude. Dans l'estimation réalisée, l'appartenance syndicale, variable réponse, est une variable dichotomique prenant la valeur 1 si le salarié enquêté est syndiqué c'est-à-dire adhérent à un syndicat et la valeur 0 sinon.

L'estimation fournit un modèle globalement significatif du fait que la probabilité χ^2 associée au test de Wald est inférieure ou égale à 5% ($p = 0.0005$). Ce résultat suggère qu'au moins une des variables retenues explique la variable dépendante. Le tableau qui suit reprend les résultats détaillés de ce modèle.

Tableau n°4.29 Résultat du modèle probit

Nombre d'observation = 242				
Wald chi2(10) = 35,06				
Prob>chi2 = 0,0005				
Pseudo R2 = 0,1142				
Appartenance syndicale	dy/dx	Coefficient	Z	Probabilité
Age du travailleur	0,022	0,608	2,59	0,010
Genre (masculin)	0,092	0,252	1,17	0,24
Statut matri(marie)	-0,039	-0,106	-0,39	0,694
Tailleménage	-0,003	-0,009	-0,25	0,801
Expérience profess	-0,007	-0,021	-0,67	0,501
Ancienneté	-0,033	-0,089	-2,66	0,008
Type de travail exercé	-0,518	-1,462	-3,06	0,002
Catégoriesocio(cadres)	0,084	0,228	1,26	0,209
Promotion obtenue	0,08	0,224	0,93	0,351
Niveau d'études	0,103	0,297	0,96	0,339
Regideso	-0,016	-0,045	-0,21	0,834
Snel	-0,005	-0,015	-0,07	0,943

Source : L'auteur sur base des analyses

Les résultats consignés dans le tableau n°4.29 indiquent que la variable "âge des travailleurs" enquêtés augmente la probabilité de ces derniers d'appartenir à une organisation syndicale car le signe associé au coefficient de cette variable est positif avec une probabilité inférieure à 5% ($p=0.010$). Par contre, les variables "ancienneté des travailleurs enquêtés", "le type de travail exercé" (la catégorie travail mi-temps), réduisent leur probabilité d'adhérer à une organisation syndicale au sein de leurs entreprises. Le signe associé aux coefficients de ces deux variables est négatif avec une probabilité respective de 0.008 et 0.002 inférieure à 5%. Les autres variables restantes ne sont pas statistiquement et significativement associées à la variable "appartenance syndicale".

4.1.3.4 Résultats de l'impact de l'appartenance syndicale sur le salaire

Dans cette recherche, l'application de la méthode d'appariement par score de propension afin d'évaluer l'impact de l'appartenance syndicale sur le salaire s'est réalisée en trois étapes. D'abord, il a été question d'estimer les scores de propension à l'appartenance syndicale en recourant à la régression logistique. Dans cette méthode, pour le cas de cette étude, l'appartenance syndicale est considérée comme la variable de traitement. C'est une variable binaire prenant la valeur 1 si le salarié est membre ou adhérent à un syndicat.

Ensuite, la vérification de l'hypothèse d'équilibre (Balancing property). A ce sujet, nous avons veillé à ce que l'échantillon soit comparable, et l'estimation est limitée aux observations dans la région de support commun, qui est la zone où il y a suffisamment d'observations de deux groupes. Pour cette étude, les salariés sans valeurs comparables dans l'autre groupe (non membres) sont exclus avant l'estimation d'ATT.

Enfin, la troisième étape consiste selon Becker S.O. et Ichino A.,(2002), pour le cas de cette étude, à calculer l'effet moyen de l'appartenance syndicale sur les salaires des bénéficiaires traités (Average Treatment Effect on Treated-ATT). La détermination de l'ATT se fait en comparant les variables d'intérêt (pour le cas de cette étude, la variable d'intérêt est le salaire mensuel moyen) de deux groupes conditionnellement aux scores de propension. Pour s'assurer que l'hypothèse d'indépendance conditionnelle est vérifiée, nous avons fait recours à trois parmi les quatre techniques qui sous-tendent la méthode d'appariement par score de propension, notamment la méthode des voisins les plus proches (Nearest Neighbor Matching), la fonction d'appariement de Kernel (Kernel Matching) et la fonction d'appariement de Radius (Radius Matching). Le programme informatique de partition *pscore.do* , initié par Becker S.O. et Ichino A (2002) est préparé comme une application dont le logiciel Stata a été appliqué pour l'estimation empirique de ATT.

Le tableau ci-dessous reprend le résultat de l'analyse mettant en relation la variable d'intérêt et l'appartenance syndicale des employés, les résultats de l'analyse univariée entre ces variables ayant été présentées au début de ce chapitre.

Tableau n°4.30 Description statistique entre la variable d'intérêt et l'appartenance Syndicale

Variables	Travailleurs membres des syndicats		Travailleurs non membres des syndicats		Différence	
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Z-Value	P-Value
Salaire mensuel moyen (FC)	904.256,7	13.479,4	904.548,4	10.080,98	0,055	0,955

Source : Nos estimations

Le résultat du test de Mann-Whitney¹⁶ repris dans le tableau n°4.29 indique que l'appartenance à une organisation syndicale des travailleurs n'améliore pas de manière significative le salaire moyen des travailleurs membres. En outre, ce résultat révèle qu'il n'existe pas de différence statistiquement significative entre le salaire moyen des salariés membres des organisations syndicales des travailleurs et ceux qui ne l'ont jamais été.

Après la présentation des statistiques descriptives, nous reprenons dans le tableau ci-après le résultat de l'estimation des scores de propension précédés par les résultats de la régression logistique de l'adhésion aux organisations syndicales.

¹⁶ Voir annexes

Tableau n°4.31 Résultats de la régression logistique de l'appartenance aux organisations Syndicales

Variables	Coefficient	Std, Err	Z	P> Z
Regideso	-0,1	0,354	-0,28	0,776
Snel	-0,079	0,368	-0,22	0,83
Age	0,078	0,401	1,95	0,051
Sexe	0,485	0,354	1,37	0,171
Statut matr(marie)	-0,403	0,43	-0,94	0,349
Taille ménage	0,007	0,06	0,12	0,907
Expérience	-0,036	0,054	-0,66	0,508
Ancienneté	-0,13	0,061	-2,13	0,033
Catégorieoscio (cadres)	-1,33	0,314	1,01	0,312
Salaires	-1,33	1,52	-0,88	0,38
Promotion obtenue	0,393	0,401	0,98	0,328
Niveau d'études	0,819	0,6	1,37	0,172
Cons	-1,871	1,614	-1,16	0,246
Nombres Obs,	243			
LR Chi2	26,51			
Prob>Chi2	0,0091			
Pseudo R2	0,083			

Source : Nos estimations

Les résultats repris dans le tableau n°4.30 révèlent que le modèle logit d'adhésion à une organisation syndicale des travailleurs est globalement significatif du fait que la probabilité associée au test de Wald est de 0.0091, inférieure au seuil accepté de 5%. Cela suggère que qu'au moins une variable explicative est individuellement significative. En outre, ces résultats montrent que "l'âge du travailleur" est positivement corrélé à l'adhésion aux organisations syndicales ; par contre l'ancienneté du travailleur influence négativement son adhésion à une organisation syndicale.

Tableau n°4.32 Résultats de la méthode d'appariement par score de propension

Variable d'intérêt	Méthodes	ATT	Std Err	t-test
	Nearest Neighbor	-1,74	21715,41	-0,801
Salaire mensuel moyen	Radius Matching	-1,37	18256,8	-0,749
	Kernel Matching	-5695,92	13241,6	-0,43

Source : Nos estimations sur STATA

Les résultats contenus dans ce tableau n°4.32 qui renseigne sur l'impact de l'appartenance aux organisations syndicales sur les salaires moyens des travailleurs montrent un effet négatif et non significatif. En effet, les trois techniques de la méthode d'appariement par score de propension débouchent sur des coefficients négatifs, soit -1.74 pour le Nearest Neigh, -1.37 pour le radius matching et -5695.92 pour le Kernel matching. Ainsi, l'appartenance syndicale n'a aucun impact sur les salaires des travailleurs syndiqués au sein des entreprises publiques enquêtées.

4.2 DISCUSSION DES RESULTATS

Cette section discute les résultats issus des différentes analyses statistiques et économétriques réalisées dans le but de tester les hypothèses émises et de répondre aux objectifs de cette recherche. Ces résultats se rapportent essentiellement aux déterminants de l'appartenance (adhésion) syndicale, aux déterminants de salaire ainsi qu'à l'impact de l'appartenance syndicale sur le salaire des salariés membres.

4.2.1 Discussion des résultats du modèle probit

Les résultats du modèle probit que nous avons estimé indiquent que parmi les caractéristiques individuelles qui influent sur la décision des salariés d'adhérer au syndicat, la variable "l'âge des travailleurs" présente un effet positif et statistiquement significatif. Cela veut dire que l'âge des travailleurs affecte positivement la probabilité d'adhérer au syndicat. Ces résultats se rapportant aux travailleurs des entreprises

publiques congolaises ressemblent partiellement à ceux obtenus par Schnabel et Wagner (2005) pour l'Allemagne, par Bryson et Gomez (2005) pour l'Angleterre, par Sandi M (2005) pour la France et par Anyango et al (2013) pour le Kenya. En effet, ces auteurs font remarquer que les jeunes sont en moyenne moins intéressés par l'adhésion syndicale que leurs aînés, du fait d'un comportement plus individualiste observé plus chez les travailleurs jeunes que chez les travailleurs âgés.

Prenant en compte le contexte du marché de travail congolais, l'effet de l'âge sur l'adhésion syndicale peut être le reflet d'un fait observable au sein des entreprises enquêtées au sein desquelles la majorité des salariés ont plus de 45 ans en moyenne d'une part et une faible participation des jeunes au travail au sein de ces entreprises publiques.

Pour ce qui est de la variable taille de ménage, le résultat de l'étude révèle son effet négatif et non significatif sur la probabilité de participation des travailleurs au mouvement syndical. Ce résultat veut dire que plus un salarié dispose d'une charge familiale importante moins il adhère aux organisations des travailleurs. Cette observation peut être expliquée par le fait qu'un employé disposant d'une famille nombreuse est censé avoir beaucoup de responsabilités vis-à-vis de cette dernière, et compte tenu d'une faible rémunération, celui-ci participe moins aux activités syndicales afin d'entretenir d'autres activités pouvant suppléer son salaire.

Ce résultat corrobore avec celui obtenu par Sandi (2005) ; Riley (2007). Ces auteurs font remarquer que les critères de sociabilité manifestés ici par le nombre d'individus composant le ménage, et ceux du refus d'adhésion agissent dans le même sens. Ils supposent qu'en ce qui concerne les femmes en particulier, celles qui anticipent d'avoir plusieurs enfants, assignent à l'adhésion un coût désincitatif.

S'agissant d'autres variables relevant des caractéristiques individuelles, les résultats de cette étude, en ce qui concerne le niveau d'étude, font observer que celui-ci a un effet positif et statistiquement non significatif sur la probabilité d'appartenir à un

syndicat des travailleurs. Ce résultat est partiellement en contradiction avec celui trouvé dans les travaux de Lewin-Epstein, Kaplan, et Levanon, (2003). En effet, ces auteurs montrent que plus le travailleur est instruit, c'est-à-dire disposant d'un niveau d'étude élevé, plus celui-ci est disposé à participer au mouvement syndical (Sandi M, 2006). Analysant le contexte du marché du travail en RDC, l'on observe que la plupart des travailleurs ont un niveau d'étude supérieur.

En outre, l'implantation des syndicats au sein de ces entreprises est synonyme des négociations entre l'employeur et la représentation des salariés. En ce qui concerne les entreprises publiques congolaises faisant partie de l'échantillon de cette étude, ces négociations interviennent trimestriellement ; ces dernières exigent de la part des salariés négociateurs la connaissance et la maîtrise des différents aspects des négociations afin de mieux défendre les intérêts des adhérents.

S'agissant de l'influence de l'ancienneté sur la probabilité l'adhésion aux organisations syndicales des travailleurs, selon les résultats de cette étude, celle-ci est négative et statistiquement significatif. Ces résultats s'éloignent de ceux obtenus par Blau et Lawrence (1983) ; Katharine et Medoff (1984) ; Alvarez (2011) pour les Etats-Unis, qui ont révélé l'effet positif de l'ancienneté sur la participation syndicale. Pour ces auteurs, cette relation trouve son explication dans le pouvoir dont disposent les syndicats des travailleurs d'accroître la rémunération des salariés adhérents lors des négociations salariales. Ainsi, les salariés plus anciens se trouvent attachés aux mouvements syndicaux et participent davantage à leur survie.

Pour le contexte des salariés des entreprises publiques congolaises enquêtés, cette relation suppose que plus un salarié dispose de beaucoup d'années au sein de l'entreprise, moins il participe aux activités syndicales.

Ce résultat peut se justifier d'une part, par la faiblesse manifestée par les syndicats dans leurs actions visant à défendre les intérêts des salariés (les intérêts en

termes d'augmentation des salaires et autres...) et d'autre part, par la spécificité du syndicalisme congolais qui fait bénéficier les mêmes avantages à tous les salariés indépendamment de leur appartenance ou non à des syndicats. En outre, il s'avère que lorsqu'un salarié est ancien dans une entreprise, celui-ci développe son « capital social » c'est-à-dire des relations extra-professionnelles qui font de lui moins vulnérable et de ce fait, il n'a plus besoin d'une protection sociale.

Parmi les caractéristiques d'emploi, l'on retient que la variable "type de travail exercé" par le travailleur diminue la probabilité d'adhésion aux organisations syndicales des travailleurs. Ces résultats peuvent se traduire par le fait qu'un travailleur disposant d'un contrat du travail à durée indéterminée est rassuré de la stabilité procurée par ce dernier, et de ce fait, il pourrait se préoccuper de moins en moins de la question d'appartenir à une organisation syndicale. Par contre, ces mêmes résultats révèlent que les variables catégorie "socioprofessionnelle" et "la promotion" obtenue n'ont aucune influence statistiquement vérifiée sur l'adhésion syndicale au sein des entreprises enquêtées contrairement à ce que postulent la littérature et le modèle théorique sur lequel s'appuie cette étude.

4.2.2 Discussion des résultats du modèle linéaire

Le recours au modèle de régression linéaire dans cette étude se justifie par le souci de vouloir cerner les déterminants des salaires au regard de la littérature dans le contexte des entreprises publiques congolaises. La discussion des résultats de ce modèle se rapporte aux caractéristiques individuelles et aux caractéristiques d'emploi susceptibles d'agir sur le niveau des salaires.

Les résultats indiquent que parmi les caractéristiques individuelles retenues dans cette étude, les variables âge du travailleur, le sexe du travailleur, l'expérience professionnelle ainsi que le niveau d'études du travailleur influent significativement sur les salaires.

En ce qui concerne les signes attendus pour chacune de ces variables, il s'observe que l'âge affecte positivement les salaires des travailleurs enquêtés. Ces résultats vont dans le même sens que ceux obtenus par plusieurs auteurs à l'instar de Fox L et Oviedo A. (2008) dans une étude sur les déterminants de salaires dans les pays de l'Afrique subsaharienne et Le Duigou S. (2012) et Aubert P. et Crépon B. (2003) dans le contexte français. Ce constat peut se justifier pour le cas des travailleurs des entreprises congolaises par le fait que, ces derniers apprennent au cours de leur vie active, c'est qui permet d'accroître leur productivité. La variable sexe du travailleur est affecté d'un signe négatif ; cela veut dire que selon ces résultats, les travailleurs "femmes" reçoivent en moyenne un salaire supérieur à celui perçus par les travailleurs du sexe masculin. Ces résultats sont similaires à ceux obtenus par Tsafack R. A (2002) dans le contexte camerounais. Pour le contexte congolais, ce constat peut s'expliquer par la mise en place au sein des entreprises étatiques des politiques visant à réduire la discrimination dont sont victimes les femmes. En effet, ces dernières occupent des postes de choix au sein de ces entreprises, ce qui leur permette de recevoir des avantages salariaux liés à ces différents postes.

Ces résultats montrent en outre que la variable niveau d'études présente un signe positif ; ce qui veut dire que le niveau d'études supérieur pour le cas des travailleurs enquêtés accroît le niveau des salaires. Sur le plan théorique, ces résultats confirment la théorie du capital humain qui suggère une influence positive du niveau d'études sur les revenus salariaux. L'étude de Tsafack R.A (2002) confirme le même résultat dans le contexte camerounais. Ces résultats peuvent se justifier dans le contexte de cette étude par le fait que les salariés enquêtés disposent en leur majorité d'un niveau d'étude supérieur souvent exigé pour travailler au sein d'une direction des entreprises publiques.

Pour ce qui de la variable expérience professionnelle, les résultats de cette étude indiquent un effet négatif de cette variable sur les salaires des travailleurs enquêtés. Ces résultats contrarient avec la théorie du capital humain et beaucoup d'autres études empiriques notamment celles Tsafack R.A (2002), Benhayoun G. et Bazen S.(1995) et

Mahdi Barouni (2016) respectivement dans le contexte camerounais, tunisien et marocain qui attestent une influence positive de l'expérience professionnelle sur le niveau des salaires. Les résultats obtenus dans cette étude quant au signe de cette variable peuvent trouver leur explication dans la défaillance de la politique de redistribution qui peut s'observer au sein de ces entreprises. En effet, en principe, les gains de productivité engendrés par la formation professionnelle doivent être rétrocédés aux travailleurs sous forme d'augmentation salariale.

Pour les autres caractéristiques individuelles, les résultats de cette étude attestent que les variables taille du ménage et statut matrimonial du travailleur ne sont pas des variables pertinentes dans la détermination des salaires des employés de notre échantillon.

Le modèle empirique retenu dans cette étude considère aussi les caractéristiques d'emploi comme étant des facteurs à prendre en compte dans l'analyse des déterminants du niveau des salaires. Suivant les résultats sortis de l'estimation de ce modèle, il s'observe qu'au nombre des caractéristiques inhérentes à l'emploi retenues dans cette étude, les variables ancienneté, catégorie socioprofessionnelle, type de travail exercé, ainsi que la promotion obtenue influencent positivement et significativement les salaires des travailleurs retenus dans l'échantillon.

Les résultats de notre étude, en ce qui concerne l'influence de la variable ancienneté, vont dans le même sens que ceux des nombreuses études réalisées dans différents contextes comme le soulignent Monks J. et Robinson M. (2001), Zwick T. (2005), Frimel W. et *al.* (2018). Pour le contexte de notre étude, ces résultats peuvent être une conséquence de la formation dont bénéficient les employés des différentes directions des entreprises concernées par cette étude. Ainsi, plus ils sont anciens, plus ils bénéficient des programmes de formation qui augmentent leurs capacités ayant une influence sur le niveau de rémunération.

S'agissant de la variable catégorie socioprofessionnelle, les résultats de cette étude renseignent que les cadres au sein de ces entreprises ont un salaire élevé contrairement aux autres catégories socioprofessionnelles. Tsafck R. (2002) et Crague C. (2006) aboutissent au même constat dans le contexte camerounais et français respectivement. Cela peut se justifier, pour le cas du contexte de cette étude, par le fait que les postes occupés par ces travailleurs cadres exigent des compétences et qualifications très importantes et bien rémunérées.

Par ailleurs, ces mêmes résultats révèlent une influence positive et significative des variables type de travail exercé par le travailleur et la promotion obtenue par ce dernier sur le niveau des salaires. Ces résultats peuvent se justifier par une certaine stabilité dans l'emploi que garantit le travail à temps plein avec des conséquences sur les salaires. L'influence de la variable promotion obtenue peut s'expliquer dans le contexte de cette étude, par le fait que cette dernière entraîne le plus souvent des implications susceptibles de toucher le niveau de rémunération des travailleurs promus.

4.2.3 Discussion des résultats de l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires

Dans le but de tester l'impact de l'appartenance aux organisations syndicales des travailleurs des entreprises publiques sur leurs salaires, nous avons fait usage de la méthode d'appariement par score de propension proposée par Rosenbaum P.R. et Rubin D.B (1983). Les résultats issus des analyses indiquent que l'appartenance syndicale n'a aucun effet sur les salaires des travailleurs syndiqués. Les résultats de cette étude, contredisent sur le plan théorique, la vaste littérature économique qui présente les syndicats des travailleurs comme un agent économique dont le principal objectif est d'accroître la masse salariale de ses membres (Dunlop J., 1944). De ce fait, ces derniers influencent positivement les salaires des travailleurs syndiqués.

Sur le plan empirique, ces résultats s'opposent à ceux obtenus dans le contexte des pays en développement. En effet, les résultats des études réalisées par Teal F. (1996) au Ghana, Shultz T.P. et Mwabu G. (1998), Butcher K.F et Rouse C.(2001) en Afrique du Sud, Tsafack R. A. (2002) au Cameroun, Arbache J.S et Carneiro au Brésil, Salmon C. (2000) au Bagladesh montrent que l'appartenance syndicale impacte positivement le niveau des salaires des travailleurs syndiqués en dégageant un écart salarial positif entre les travailleurs syndiqués et ceux qui ne le sont pas. Par contre Thomas M et Vallée L. (1996) dans le même contexte que Tsafack R.A (2002) constate un effet négatif de la présence syndicale sur la rémunération des salariés camerounais.

Les résultats obtenus dans le contexte des entreprises publiques congolaises qui font observer un effet nul de l'appartenance syndicale sur le niveau des salaires des travailleurs membres des organisations syndicales, peuvent avoir une double explication. Premièrement, la multiplicité des organisations syndicales des travailleurs qui se font souvent concurrence sur le lieu de travail, entrave dans une certaine mesure l'efficacité des actions entreprises par les syndicats dans la défense des intérêts, notamment économiques des travailleurs.

Deuxièmement, une faible adhésion des travailleurs aux organisations syndicales observée au sein des entreprises publiques peut justifier ces résultats.

Conclusion du quatrième chapitre

Le dernier chapitre de cette thèse a exposé les résultats obtenus à l'issue des analyses statistique et économétrique réalisées sur les données individuelles collectées auprès des travailleurs des entreprises publiques concernées par cette étude. En outre, il a présenté une discussion de ces résultats au regard de la littérature économique d'une part et des résultats empiriques des études réalisées dans différents contextes, d'autre part.

CONCLUSION GENERALE

Cette étude a eu comme objectif principal de dégager l'influence des organisations syndicales des travailleurs à travers l'appartenance syndicale sur le marché du travail au sein des entreprises publiques congolaises. D'une manière précise, il a été premièrement question de dégager l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires des travailleurs adhérents aux syndicats ; deuxièmement, il s'est agit de dégager les facteurs entrant en ligne de compte dans la décision d'adhésion aux organisations syndicales des travailleurs ainsi que ceux déterminant le niveau des salaires au sein de ces entreprises.

Afin d'atteindre cet objectif, nous avons utilisé les données individuelles collectées par nos soins auprès 245 travailleurs des entreprises publiques du secteur commercial retenues dans cette étude. Pour analyser les données ainsi collectées, mises à part les statistiques descriptives et bivariées, nous avons fait usage des plusieurs techniques d'analyses statistiques multivariées notamment le modèle probit, le modèle logit ordonnée, la régression linéaire et la méthode d'appariement par score de propension.

Les résultats de la régression logistique permettent d'affirmer que parmi les caractéristiques individuelles, l'âge du travailleur augmente la probabilité d'adhérer aux organisations syndicales des travailleurs. Parmi les caractéristiques inhérentes à l'emploi, le type de travail exercé par le travailleur augmente la probabilité d'adhésion aux organisations syndicales ; par contre l'ancienneté du travailleur réduit cette probabilité.

Les résultats de la régression linéaire révèlent, pour ce qui est des caractéristiques individuelles, l'influence positive et significative de l'âge du travailleur ainsi que du niveau d'études sur le niveau des salaires. Par contre, la variable genre (sexe) et l'expérience professionnelle du travailleur influencent négativement et significativement le niveau des salaires. Les résultats de cette même régression montrent qu'en ce qui concerne les

caractéristiques liées à l'emploi, les variables l'ancienneté, la catégorie socioprofessionnelle, le type de travail exercé, la promotion obtenue ont un effet positif et statistiquement significatif sur les salaires.

Les résultats de la méthode d'appariement par score de propension utilisée dans cette pour dégager l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires, attestent un effet négatif et non significatif de l'appartenance syndicale sur les salaires des membres des organisations syndicales. De ce fait, l'on conclut que l'adhésion syndicale n'a aucun impact sur les salaires des travailleurs membres des organisations syndicales.

Pour ce qui est de la vérification des hypothèses ayant servi de base de cette étude, les résultats observés infirment totalement la première hypothèse, selon laquelle l'appartenance syndicale impacte positivement le niveau des salaires des travailleurs membres des organisations syndicales présentes au sein des entreprises ciblées. La deuxième hypothèse quant à elle est partiellement confirmée. En effet, les résultats montrent que certains facteurs liés aux caractéristiques individuels et d'autres concernant les caractéristiques d'emploi déterminent la décision d'adhérer au mouvement syndical des travailleurs.

Les résultats de cette étude tels que présentés dans les paragraphes ci-dessus donnent lieu à quelques implications notamment :

- Intensifier la vulgarisation des textes régissant le fonctionnement des organisations syndicales des travailleurs ;
- Accroître le pouvoir syndical à travers le taux de syndicalisation par la création des syndicats des travailleurs à "l'intérieure" même de l'entreprise.

Contribution de la thèse

Cette thèse apporte une contribution scientifique dans la vérification de la littérature économique sur les objectifs des syndicats au sens de Dunlop dans le contexte du marché du travail formel de la RDC. En effet, les travaux empiriques ayant abordé la

problématique de l'influence des syndicats des travailleurs demeurent marginaux voire inexistantes en dépit de la prolifération des organisations syndicales dans le contexte congolais. En outre, les études empiriques réalisées dans le contexte de la plupart des pays en développement donnent lieu à des résultats hétérogènes. C'est pour cette raison qu'il faille multiplier les recherches en vue de cerner tous les contours de cette thématique.

Cette étude vient alors s'ajouter au nombre des études empiriques sur le syndicalisme en milieu du travail public congolais, en particulier, où d'une part, la décision de s'affilier à un syndicat de son choix devient source de discrimination de certains employés et peut conduire à la résiliation du contrat du travail et l'interférence de l'employeur dans l'administration et le fonctionnement du syndicat, d'autre part. En outre, ce contexte est caractérisé par le tribalisme, la politisation de l'action des entreprises.

Limites de la thèse

Par ailleurs, cette étude comporte un certain nombre de limites qui peuvent servir de pistes de réflexion et des perspectives des recherches futures. En effet, le recours aux données en coupe instantanée ne permet pas d'analyser l'engagement syndical dans une perspective dynamique. Aussi, certaines variables institutionnelles susceptibles d'influer sur le fonctionnement des organisations des travailleurs n'ont pas été prises en compte dans cette étude.

En outre, le fait de disposer uniquement des données issues des réponses des travailleurs constitue une contrainte majeure pour cette étude, en ce sens qu'il nous a été impossible d'appliquer et de valider empiriquement certaines théories développées dans la partie théorique de cette thèse notamment le modèle Exit, Voice, loyalty.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

I. Ouvrages, thèses

- Abadie A., 2001. *Semi parametric Instrumental Variable Estimation of Treatment Response Models*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, Cambridge MA.
- Akerlof G. et Yellen J., 1986, 'Introduction' dans G. Akerlof et J. Yellen, *Efficiency Wage Models of the Labour Market*, Cambridge University Press.
- Bacharach, Samuel B. et Edward J. LAWLER. 1988, *Bargaining: Power, Tactics and Outcomes*, San Francisco: Jossey-Bass Editor, 234 p.
- Berndt E. R., 1991, *The practice of econometrics: classic and contemporary*, Addison-Wesley Publishing Company, Massachusets, 702 p
- Becker G. S., 1964, *Human Capital*, 2nd eds., New York, Columbia University Press.
- Becker, G.S., 1993. *Human Capital*. The University of Chicago Press, Chicago/London.
- Biales C., 2013, *Le marché du travail*, un panorama des théories économiques de l'orthodoxie aux Hétérodoxies
- Blanchflower, D.G., 1997. "Youth Labor Markets in Twenty-three countries: A comparison using micro data" in School work transitions in OECD countries: A comparative analysis, edited by David Stern, Hampton Press
- Boeri T., Brugiavini A. and Calmfors L. (eds.), with Booth A., Burda M., Checchi D., Ebbinghaus B., Freeman R., Garibaldi P., Holmlund B., Naylor R., Schludi M., Verdier T. and Visser J. (2001). « The Future of Collective Bargaining in Europe ». Oxford, Oxford University Press.
- Booth, A.L., 1994, "The Economics of the Trade Union". Cambridge University Press,
- Butedi F. 2013, "Cartographie des syndicats en RDC: vers une compréhension du monde syndical congolais", Presses Universitaires Africaines
- Cahuc P. et Zylberberg A. 2003. Microéconomie *du marché du travail*, Paris, Découverte.

- Cartter A.M., 1959. *Theory of Wage and Employment*, Home- wood, Illinois: Irwin.
- Clegg, H. A. 1970. *The system of industrial relations in Great Britain*, Oxford, R.-U., Blackwell.
- Cousineau J.M. 2005, *Marché du travail et salaires : une vue d'ensemble*, Emploi et salaires, Paramètres, les presses de l'Université de Montréal, Bibliothèque Nationale du Québec, p. I-18.
- Cramton, P. et Tracy, J. 2003. *Unions, bargaining and strikes*. Dans J. Addison et C. Schnabel (dir.), *International handbook of trade unions*, Cheltenham, R.-U., Edward Elgar, p. 86-117.
- Dunlop J. T. 1944. *Wage determination under trade unions*, New York, Macmillan
- Dunlop, J. T. 1984. *Dispute Resolution. Negotiation and Consensus Building*, Dover, MA : Auburn House.
- De Menil G., 1971, *Bargaining: Monopoly Power Versus Union Power*, MIT Press, Cambridge Mass
- Doeringer P. and Piore M.1971 *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Lexington, D.C. Heath and Co.
- Ebbinghaus B. (2006), "*Trade union movements in post-industrial welfare states. Opening up to new social interest?*" In: Armigeon K and Bonoli G (eds) *The Politics of Post-Industrial Welfare States*. London: Routledge, pp. 123-142
- Edwards P. 1981., *Strikes in the United States, 1881-1974*, Oxford, R.-U. : Blackwell.
- England P. 1992., *Comparable Worth: Theories and Evidence*, New York: Aldine De Gruyter
- Evardy Y., Pras B., et Roux E., 2000, *Recherche en Marketing*, Paris, Dunod, 3^{ème} édition,
- Franzosi, R. 1995. *The puzzle of strikes. Class and State strategies in postwar Italy*, New York, NY, Cambridge University Press.
- Freeman R.B. et Medoff J.L. 1984, « *What Do Unions Do?* », New York, Basic Book.
- Freeman R. B. et Medoff J. L., 1987, *Pourquoi les syndicats? Une réponse américaine*, Paris, Economica

- Garello J., Lepage H., et Lemennicier B., 1991, *Cinq questions sur les syndicats*, Paris, Presses Universitaires de France
- Gazier B., 1992, *Économie du travail et de l'emploi*, Paris, Dalloz, 2e éd.
- Giraud, B. 2009. Faire la grève. Les conditions d'appropriation de la grève dans les conflits du travail en France. Thèse de doctorat, Université Paris I Panthéon Sorbonne, Centre de recherche politique de la Sorbonne
- Glyn, A. 2010. *Capitalism unleashed: Finance, globalization, and welfare*, Oxford, R.U. : Oxford University Press
- Greene W. H., 2012, *Econometric Analysis*, New York University, Etats-Unis
- Gumbrell-McCormick, R. et Hyman, R. 2013. *Trade unions in Western Europe. Hard times, hard choices*, Oxford, R.-U., Oxford University Press.
- Gourieroux C., 1984, *Econométrie des variables qualitatives*, Paris, éd. Economica
- Heckman, J.J. and Robb, R.1985. *Alternative Methods for Evaluating the Impact of Interventions*. In: Heckman, J.J., Singer, B. eds., *Longitudinal Analysis of Labor Market Data*. Cambridge University Press, New York.
- Hicks J.R. 1932. *The Theory of Wages*, 2nd éd., 1963, New- York, Mac Millan.
- Hicks, J. 1963. *The theory of wages*, Londres, Macmillan.
- Hirschman A. O., 1970, *Exit, voice and Loyalty*, Cambridge, Mass, Havard University Press
- Hyman, R. 1972. *Strikes*, Glasgow, R.-U., Fontana/Collins.
- Jacquot A, 2000, *Les modèles économétriques-logit-probit-tobit* », Bureau des prévisions
- Johnson, E., Layard, R. 1986. - "The Natural Rate of Unemployment: Explanation and Policy", dans Ashenfelter, O. et Layard, R. (eds), *Handbook of Labor Economics*, North Holland, Amsterdam, vol 2, chapitre I6.
- Kelly, J. E. 1998. *Rethinking industrial relations. Mobilization, collectivism, and long waves*, New York, NY, Routledge
- Lamia B., 2017, Chômage des jeunes et inégalités sur le marché du travail algérien : Analyse multidimensionnelle et expérimentation, Economies et Finances, Université Paris- Est, Thèse de doctorat, p.189

- Lapointe P.A.,2016. Quasi-disparition de la grève et régime néolibéral de relations de travail, Le cas du Québec, 1960-2014. Dans P.-A. Lapointe (dir.), *Dialogue social, relations du travail et syndicalisme. Perspectives historiques et internationales*, Québec, Presses de l'Université Laval, pp. 201-256.
- Lewis H.G., 1963, *Unionism and relative wages in the United States: An empirical inquiry*, Chicago, University of Chicago Press.
- Liato T.F., 1994. *Interpreting probability models: Logit, Probit, and other Generalized linear models*, Sage University Paper series on Quantitative Applications in the Social Sciences, n°101, Thousand Oaks, CA: Sage, Mcadam, D., Tarrow, S. et Tilly, C. 2001. *Dynamics of Contention*, Cambridge, R.U., Cambridge University Press.
- Mincer J., 1974, *Schooling, experience and earnings*, Columbia University Press for the NBER, New York
- Mincer J.1993. *Studies in Human Capital: Collected Essays of Jacob Mincer*, vol. I, Cambridge, Edward Elgar.
- Murray, G. 2010. La transnationalisation des modes de production et ses conséquences. Dans P. Verge (dir.), *Droit international du travail. Perspectives canadiennes*, Cowansville, éditions Yvon Blais, pp. 5-32.
- Mahdi Barouni. 2016. Contribution à l'étude des rendements de l'éducation : The Tunisian case, Economie et finances, Thèse de doctorat, Université de Bourgogne Franche-Comté, p. 200
- Muluma Munanga A. 2014., *Législation du travail et sécurité sociale en République Démocratique du Congo*, l'Harmattan-RDC, p.319
- Morin H., 1993. *Théorie de l'échantillonnage*, Les Presses de l'Université Laval
- Niang Ramasamy. 2008, " *The Future and Challenges of the Trade Union Movement in Malaysia*. Universiti Putra Malaysia.
- Nganda J-P. 2011. *Dynamique associative et réduction de la pauvreté rurale : une étude comparative de villages inégalement par les Organisations Non Gouvernementales dans la province du Bandundu et dans l'hiterland de*

- Kinshasa*. Dissertation originale présentée en vue de l'obtention du grade de Docteur en Sciences agronomiques et Ingénierie biologique : Communauté française de Belgique, Académie Universitaire Wallonie-europe, Université de Liege - Gembloux agro-bio tech.
- Perruchet A. 2005. Investir dans une thèse : capital humain ou capital culturel ? Thèse de doctorat, Université de Bourgogne.
- Pizzorno, A. 1978. Political exchange and collective identity in industrial conflict. Dans C. Crouch et A. Pizzorno (dir.), *The Resurgence of class conflict in Western Europe since 1968*, Londres, Macmillan, p. 277-298.
- Ross A., 1948. *Trade union wage policy*, Berkeley and Los Angeles, University of California Press
- Rubbers B., 2013, *Le Paternalisme en question. Les anciens ouvriers de la Gécamines face à la libéralisation du secteur minier katangais (R. D. Congo)*, L'Harmattan, Paris, p.45
- Sandi, M., 2005., *Analyse économique du syndicalisme: approches théorique et Empirique*, Thèse de doctorat, Université de Nantes.
- Schnabel, C., 2003. "Determinants of Trade Union Membership", in Addison, John Schnabel, Claus (eds.): *International Handbook of Trade Unions*, Cheltenham 20.
- Shorter, E. et Tilly, C. 1974. *Strikes in France, 1830-1968*, New York, NY, Cambridge University Press.
- Thibault P., 2015, *La dynamique de la négociation collective lors d'une restructuration d'entreprise*, Université Laval
- Tillé Y., 2001, *Théorie des sondages*, Dunod, Paris
- TILLY, C. 1978. *From mobilization to revolution*, New York, NY, McGraw-Hill.
- Thurow L. C., 1975, *Generating Inequality*, New York, Basic Books.

II. Articles

- Abdellatif G.2015. "Dysfonctionnement de la théorie néoclassique : le salaire minimum un des exemples", *MPRA Paper*, n°73499, pp.1-20.
- Alvarez, Fernando and Robert Shimer, 2013. "Union and Unemployment." *Econometrica*, forthcoming, pp.1-69.
- Akerlof, G. A. 1980, "A Theory of Social Custom, of Which Unemployment May be one Consequence", *Quarterly Journal of Economics*, Vol.95, n°4, Novembre, pp. 749-775.
- Akerlof G.1984. "Gift Exchange and Efficiency Wage Theory: Four Views", *American Economic Review*, Papers and proceedings, n°74, 79-83
- Aminzade, R. 1984. "Capitalist industrialization and patterns of industrial protest. A comparative study of nineteenth-century France", *American Sociological Review*, vol. 49, n° 4, p. 437-453.
- Anyango C. et al., 2013. "Factors affecting performance of trade unions in Kenya", *American Journal of Business and Management*, Vol.2, No.2, 181-185
- Arbache J. S. et Carneiro F. G. 1999. "Union and Interindustry wage differentials, *world Development*", Vol. 27, n°10, pp.1875-1883.
- Arrow K. J., 1973, "Higher education as a filter", *Journal of public economics*, Vol.2, n°3, pp.193-216.
- Ashenfelter, O. and J.-H. Pencavel. 1969. "American Trade Union Growth: 1900-1960". *Quarterly Journal of Economics*, Vol. LXXIII, pp.434-465.
- Bain G.S. and F. Elsheikh. 1976. "Trade Union Growth in Canada: A Comment". *Relations Industrielles*, Vol. 31, pp. 482-490.
- Bender Keith A. 1997. "The Changing Determinants of U.S. Unionism : An Individual-level Approach", *Journal of Labor Research*, 16(3), Summer, pp.3-23.
- Becker G. S. 1962. "Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis", *Journal of Political Economy*, vol. 70, pp. 9-49.
- Becker S.O. et Ichino A.2002. "Estimation of average treatment effects based on propensity scores", *The Stata Journal*, pp.1-19.

- Benkhalifa A. 2015, "Rôle du syndicat dans la détermination de la valeur de la vie statistique en Tunisie", *MPRA papers*, n°63736, pp.1-25
- Benhayoun G. et Bazen S. 1995. "Salaire-Education au Maroc", *Revue Région et Développement*, n°1, pp. 1-6
- Bilodeau P.L., 2011, "Puissance et pouvoir en négociation collective", *Relations Industrielles/Industrial Relations*, vol. 66, n°2, p. 171-191
- Blanchard O. J., et Diamond P., 1990. "Ranking, Unemployment Duration, and Wages", *National Bureau of Economic Research Working Paper Series*, n°3387
- Blanchflower D. G. et Bryson A., 2002. "Changes over time in union relative wage effects in the UK and US revisited", *National Bureau of Economic Research, Working Papers*, N°3364
- Blanchflower D.G. 2006. "A Cross-Country study of Union Membership", discussion paper, n°2016 NBER, IZA
- Blau, Francine D. and Lawrence M. Kahn. 1983. "Unionism, Seniority, and Turnover", *Industrial Relations* 22 (3): pp.362–373.
- Bordogna, L. et Primo Cella, G. 2002. "Decline or transformation? Change in industrial conflict and its challenge". *Transfer*, vol. 8, no 4, pp. 597-599.
- Booth A. L.1985. "The Free Rider Problem and a social custom Model of Trade Union Membership", *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 100, n°2, pp.253-261
- Brandl, B. et Traxler, F. 2010. "Labour conflicts: A cross-national analysis of economic and institutional determinants", 1971-2002. *European Sociological Review*, vol. 26, n°5, pp. 519-540.
- Brady, D. ,2007, "Institutional, Economic, or Solidaristic? Assessing Explanations for Unionization Across Affluent Democracies". *Work and Occupations*, Vol.34, n°1, pp.67- 101.
- Brunello G., 1992, "The effect of unions on firm performance in Japanese manufacturing", *Industrial and Labor Relations Review*, Vol.45, n°3, pp.471-487

- Bryson A., Gomez R., Gunderson M. et Meltz N. 2005. "Youth-Adult Differences in the Demand for Unionisation : Are American, British, and Canadian Workers All That Different ? ", *Journal of Labor Research*, 26, pp.155-167
- Butcher K. F. et Rouse C. E., 2001. "Wage effects of unions and Industrial councils in South Africa", World Bank, Working paper n°2520
- Burgess, J. Connell, J. and Winterton, J., 2013. "Vulnerable workers, precarious work and the role of trade unions and HRM". *International Journal of Human Resource Management*, 24 (22): pp. 83–93.
- Buttigieg, D., Deery, S. et Iverson, R. 2008. "Union mobilization: A consideration of the factors affecting the willingness of union members to take industrial action". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 46, n° 2, pp. 248-267.
- Cahuc P., 1990. "La théorie des négociations salariales : une revue de littérature", *Economie et Prévision*, n° 92-93
- Cardoso A.R. et Portugal P., 2005, "Contractual Wages and the Wage Cushion under Different Bargaining Settings", *Journal of Labor Economics*, vol.23, n°4, pp.27-53
- Card, D. 1990. "Strikes and bargaining. A survey of the recent empirical literature", *The American Economic Review*, vol. 80, no 2, pp. 410-415
- Centeno M et Novo A., 2014. The impact of unionization on employment and wages, *IZA*, pp.12-22
- Checchi D, Visser J and Werfhorst HG. 2010. "Inequality and union membership: The influence of relative earnings and inequality attitudes". *British Journal of Industrial Relations* ? vol. 48, n°1. pp. 84-108.
- Cherkaoui A. et Haouata S., 2016. "Eléments de réflexion sur les positionnements épistémologiques et méthodologiques en sciences sociales", *Revue Interdisciplinaire*, vol.1, n°2, pp.1-17
- Cohn, S. et Eaton, A. 1989. "Historical limits on neoclassical strike theories: Evidence from French coal mining, 1890-1935", *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 42, n° 4, pp.649-662.

- Coutrot TH., 1996. "Relations sociales et performance économique. Une première analyse du cas français", *Travail et Emploi*, n°66, pp. 39-66
- Crague C. 2006. "L'employeur, le salarié et la catégorie socioprofessionnelle, une exploration des déterminants de la qualification du travail à partir du double codage de la PCS dans l'enquête C.O.I. ", *Revue économique*, Vol.57, pp.1259-1293
- Crépon B. et Aubert P.2003. "La productivité des salariés âgés : une tentative d'estimation", *Economie et statistique*, n°368, pp.43-60
- Crow D. et Albo, G. 2005. "Neo-liberalism, NAFTA, and the state of the North American labour movements". *Just Labour*, n° 6-7, pp. 12-22.
- Daymont T. et Andrisani P., 1984., "Job preferences, College Majors and the Gender Gap in Earnings", *Journal of Human Resources*, vol. 19, n°3, pp.408-428.
- Devereux, P. J. et Hart, R. A. 2011. "A good time to stay out? Strikes and the business cycle", *British Journal of Industrial Relations*, vol. 49, n°1, pp. 70-92.
- Ekamena Ntsama S.N., 2014, "Les écarts salariaux de genre au Cameroun". *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 9, n°2, pp. 124-146.
- Filer R., 1986., "The role of personality and Tastes in Determining occupational structure, *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n°3, pp. 412-424
- Fitzenberger B., Kohn K., Wang Q., 2011, "The erosion of membership in Germany: Determinants, densities, decompositions", *Journal of Population Economics*, vol. 24, pp. 141-165
- Fiorito J. and Greer C.R. 1982., "Determinants of U.S. Unionism: Past Research and Future Needs". *Industrial Relations*, Vol. 21; pp.1-32.
- Fiorito J., Gallagher G. and Greer. R. 1986. "Determinants of Unionism: A Review of the Literature." *Research in Personnel and Human Resources Management*, vol.4, pp.269-306
- Fiorito, J. 2001. "Human resource management practices and worker desires for union representation". *Journal of Labor Research*, vol. 22, no 2, p p. 335-354.

- Frangi L., Koos S. and Hadziabdic S., 2017, "In Unions We Trust! Confidence in Unions across Europe". *British Journal of Industrial Relations*, pp.831-858
- Fox, L et Oviedo A. M., 2008. "Are skill Rewarded in sub- Sahara Africa? Determinants of Wage and Productivity in the Manufacturing Sector". *World Bank Policy research WP*, No 4688.
- Freeman R. B.1993. "Labor markets and institutions in economic development", *American Economic Review*, Papers and Proceedings (Nashville), vol. 83, no 2, pp. 403-409.
- Frimel W. , Horvath T. , Schenälzenberger M."Winter-Ebmer R.2018. Seniority wages and the role of firms in retirement", *CREAM, IZA & CEPR*
- Gall, G., 2012, "Quiescence continued? Recent strike activity in nine Western European economies". *Economic and Industrial Democracy*, vol. 34, no 4, pp. 667-691.
- Gernigon B., Odero A., Guido H., 2000, "Les principes de l'OIT sur la négociation collective", *Revue Internationale du travail*, Vol. 139, n°1, pp.37-60
- Gbongué F., Planchet F., Oulidi, "Etat des lieux de retraite en Afrique subsaharienne"
- Giordano Y. et Jolibert A., 2016, "Pourquoi je préfère la recherche quantitative. Pourquoi je préfère la recherche qualitative", *Revue Internationale PME*, vol. 29, n°2, pp. 1-10
- Gramm, C. L. 1986. "The determinants of strike incidence and severity: A micro-level study". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 39, n° 3, p. 361-376.
- Haag A. 2006. "Le rôle de l'ancienneté dans le lien salarial", *Economie et statistique*, *working paper du STATEC*, n°6, pp. 2-12
- Hamann, K., Johnston, A. et Kelly, J. 2012. "Unions against governments: Explaining general strikes in Western Europe, 1980-2006". *Comparative Political Studies*, vol. 46, no 9, pp. 1030-1057.
- Havet N., 2004., "Ecart salariaux et disparités professionnelles entre sexes : développements théoriques et validité empirique, l'actualité économique", *Revue d'analyse économique*, vol. 80, n°1, pp. 5-39

- Heery, E. 2002. "Partnership versus organizing: Alternative futures for British trade unionism". *Industrial Relations Journal*, vol. 33, no 1, pp. 20-35.
- Hennebert M.A et Faulkner M. 2017. "La décision de faire la grève : déterminants théoriques et perceptions syndicales", *Revue Interdisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 11, n°1, pp. 326-368
- Horowitz J.L et Savin N.E, 2001. "Binary response models : logits, probits and semiparametrics", *Journal of Economics Perspectives*, vol.15, n°4, pp. 456-480
- Hutt W.H., 1982, "The face and mask of unionism", *Journal of Labor Research*, Summer, pp.20-41
- Ignace Ng, 1992. "The probability of union membership in the private sector", *Industrial Relations*, vol. 47, n° 1, pp.43-58
- Imbens G.W. et Angrist J.D., 1994. "Identification and estimation of Local Average Treatment Effects". *Econometrica*, vol.62, pp.467-476
- Johnston J., 1972, "A Model of Wage Determination Under Bilateral Monopoly", *Economic Journal*, n°82, pp.837-852.
- Johnson, N. B. et Jarley, P. 2004. "Justice and union participation: An extension and test of mobilization theory". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, no 3, pp. 543-562.
- Jovanovic B.,1979. "Firm-Specific Capital and Turnover", *Journal of Political Economy*, n°87, pp. 1246-1260.
- Kabeya Muase C., 1984. "Bref aperçu sur le mouvement syndical en Afrique noire", *Présence Africaine*, Nouvelle série, n° 131, pp.3-14
- Katz L. 1986, "Efficiency Wage Theories: a Partial Evaluation", NBER, *Macroeconomics Annual*, pp.235-275.
- Kaufman B. 1982. "The determinants of strikes in the united states", 1900-1977. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 35, no 4, pp. 473-490.
- Kelly J., 2015. "Conflict. Trends and forms of collective action". *Employee Relations*, vol. 37, no 6, pp.720-732.

- Kerr C. 1954. "Industrial conflict and its mediation. *American Journal of Sociology*", vol 60, no 3, pp. 230-245.
- Korpi, W. et Shalev, M. 1979. "Strikes, industrial relations and class conflict in capitalist societies". *British Journal of Sociology*, vol. 30, no 2, pp. 164-187.
- Kranendonk and Paul de Beer, 2016. "What explains the union membership gap between migrant and natives", *British Industrial Relations*, Vol. 54, No. 4, pp. 846-869
- Kumar P. and Dow. E. 1986. "Econometric Analysis of Union Membership Growth in Canada, 1935-1981". *Relations Industrielles*, Vol. 41, pp. 236-250
- Laroche, P. 2002. "Présence syndicale et performance financière des entreprises : une analyse statistique sur le cas français", *Finance-Contrôle-Stratégie*, pp.117-145
- Le Duigou S., 2012. "L'effet de l'âge sur la distribution des salaires", *Revue française d'économie*, vol. XXVII, pp.163-185
- Lee L.F. 1978. "Unionism and Wage Rates: A Simultaneous Equations Model with Qualitative and Limited Dependent Variables". *International Economic Review*, vol. XIX, pp.415-455
- Lewin Epstein, N. Kaplan, A. Lebanon A. 2003. "Distributive Justice and attitudes towards the Welfare State", *Social Justice Research*, Vol. 16 No 1, pp. 1-27
- Lewis A. ,1954. "Economic Development with Unlimited Supplies of Labour", *The Manchester School of Economic and Social Studies*, vol. 22, no 2, pp. 139-191.
- Lyddon, D., 2015, "The changing pattern of UK strikes", 1964-2014. *Employee Relations*, vol. 37, no 6, pp. 733-745.
- Machin, S. et Wood, S. 2005. "Human resource management as a substitute for trade unions in British workplaces". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 58, no 2, pp. 201-218.
- Maimunah Aminuddin., 2008, "The Role and Responsibilities of Trade Unions: What's

Changing, What's Not".

- Maritza Lopez et Salimata, 2009, "Salaires et négociation collective en Belgique : une analyse microéconomique en panel", *Working paper*, Bureau Fédéral du Plan, n°12-09, pp. 1-41
- Mbili Kwa Mbili, 1990, "Le Parti et la nouvelle mission du syndicat au Zaïre : quelques observations", *Rivista trimestrale di studi e documentazione dell'Istituto italiano per l'Africa e l'Oriente*, Anno 45, n°. 3, pp.493-500
- McDonald et Solow R., 1981, "Wage bargaining and Employment", *The American Economic Review*, vol. 71, pp.896-908
- Mias, A. 2014. "Entre complexification et simplification du travail de négociation. L'ambivalence des pratiques de connaissance en entreprise" *Nouvelle revue de psychosociologie*, vol. 2, no 18, pp. 41-53.
- Mincer J.,1958. "Investment in Human Capital and Personal Income Distribution", *Journal of Political Economy*, vol. 66, n° 4, pp. 281-302.
- Monks J. et Robinson M. 2001. "The Returns to Seniority in Academic Labors Markets", *Journal of Labor Research*, vol. XXII, n°2, pp. 236-251
- Moore, W.J. and R.J. Newman. 1975. "On the Prospects for American Trade Union Growth: A Cross-Section Analysis". *Review of Economics and Statistics*, vol. LVII, pp. 435-445.
- Moumami A., 2010, "Analyse de la pauvreté en République Démocratique du Congo", *Working Papers Series*, n°112, African Development Bank, Tunis,
- Morris, T. 2003. "Unionization matters. An analysis of post-World War II strikes", *Sociological Inquiry*, vol. 73, no 2, pp. 245-264.
- Mukanga D. R., 2008, Réforme administrative de la République Démocratique du Congo : leçons et travers du passé, *Afrique contemporaine*, Vol.3, n°227, pp. 95-106
- Muriel P. et Zajdela H., 2003, "Théories des négociations salariales et des syndicats", *Encyclopédie des Ressources Humaines*, pp.1-24

- Murphy, C. 2016. "Fear and leadership in union organizing campaigns: An examination of workplace activist behavior". *Journal of Workplace Rights*, vol. 6, n°1, pp. 1-11.
- Naylor, R. A., 1990. "A Social Custom Model of Collective Action", *European Journal of Political Economy*, vol. 6, n°2, octobre, pp. 201-216.
- Nickell, S. ,1988, "The NAIRU, Some Theory and Statistical facts", dans Cross, R. (ed), *Unemployment hysteresis and the natural rate of unemployment*, Basil Blackwell, pp. 378-387.
- Nickell, S., Andrews, M. 1983. - "Unions, real Wage and Employment in Britain 1951 79", *Oxford Economic Papers*, vol. 35, Supplement, pp. 183-206.
- Nauze Fichet E. et Tomasi M.2002, "Diplôme et insertion sur le marché du travail : approches socioprofessionnelle et salarial du déclassement", *Economie et statistique*, n°354, pp. 210-245
- Ong Sin Ru, Rossilah Jamil et Muhammad Fathi Yusof, 2014, "Understanding the declining of trade union density: literature review and conceptual framework", *Sains Humanika 2:2*, pp.25–30
- Oswald A. J. 1985, "The economic theory or trade unions: An introductory survey", *Scandinavian Journal of Economics*, pp. 158-196
- Paldam, M. et Pedersen, P. 1982. "The macroeconomic strike model. A study of seventeen countries", 1948-1975. *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 35, no 4, pp. 504-521
- Paquet, R., 2005. "Vers une explication de la faible implication syndicale des jeunes" , *Revue internationale sur le travail et la société*, vol. 3, n°1, 29-60
- Pencavel J.H., 1974, "Relative wages and trade unions in the United Kingdom", *Economica New series*, vol.41, n°162, pp. 194-210
- Peters, J. 2010. "Down in the vale: Corporate globalization, unions on the defensive, and the USW Local 6500 strike in Sudbury, 2009-2010". *Labour / Le travail*, no 66, pp. 73-105.

- Petitclerc, M. et Robert, M. 2013. "Les lois spéciales, le droit de grève et la transformation néolibérale de la société québécoise". *L'état du Québec*, 2013-2014, Montréal, Institut du Nouveau Monde et Boréal, pp. 387-392.
- Plane P et Salmon C, 2002, "Syndicalisme et efficacité technique : Une analyse appliquée aux firmes bangladaises", *Revue Tiers Monde*, vol.43, n°169, pp.167-188
- Prouteau, L. et WOLF, F-C, 2002. "La participation associative au regard des temps Sociaux", *Economie et statistique*, 57-80.
- Rees, A. 1952. "Industrial conflict and business fluctuations". *Journal of Political Economy*, vol. 60, no 5, pp. 371-382.
- Rehfeldt, U. 2006. "Cycle des grèves et cycle économique : approches théoriques et comparatives en débat". *Chronique internationale de l'IRES*, n°36, pp. 47-51.
- Reynaud, J-D. 1977. "Industrial relations and political systems: Some reflections on the crisis in industrial relations in Western Europe". *British Journal of Industrial Relations*, vol. 15, n° 3, pp. 1-13
- Rosenbaum, P.R., and D.B. Rubin 1983, "The Central Role of the Propensity Score in Observational Studies for Causal Effects", *Biometrika* 70(1), pp. 41-55.
- Roy A. et Rubbers B., 2015, "Entre opposition et participation, les syndicats face aux réformes en Afrique", *Revue Tiers Monde*, n°224, pp. 45-62
- Rubin, B. 1986. "Class struggle American Style: Unions, strikes and wages". *American Sociological Review*, vol. 51, no 5, pp. 618-663
- Salmon C., 2001, "Poids des syndicats et rôle de l'Etat dans les négociations salariales des pays en voie de développement", *Economie Appliquée*, Tome IV, n°4, pp.95-124
- Sandi M.2006. "Explication du choix d'adhésion aux syndicats par l'approche coûts-bénéfices", *Revue d'économie industrielle*, pp.127-152

- Sandi M., 2006. "Déterminants de la désertion syndicale en France", *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, vol. 3, n°1, pp.72-93
- Scheuer, S. 2006. "A novel calculus ? Institutional change, globalization and conflict in Europe". *European Journal of Industrial Relations*, vol. 12, no 2, pp. 143-164.
- Scheuer, S. 2016. "Collective action under globalization. An institutionalist perspective", Roskilde University, *Research Paper*, No. 1/05.
- Schnabel, C. and Wagner, J. 2005. "Determinants of trade union membership in West Germany: evidence from micro data", 1980-2000", *Socio-Economic Review*, pp.3-124.
- Schnabel, C., 2013. "Union membership and density: some of (not so) stylized fact and challenges", *European Journal of Industrial Relations*, vol. 19, n°3, pp.255-272
- Schor, J. et Bowles, S. 1987. "Employment rents and the incidence of strikes". *The Review of Economics and Statistics*, vol. 69, no 4, pp. 584-592.
- Shultz T. P et Mwabu, 1998, "Labor unions and the distribution of wages and employment in South Africa, Economic Growth Center", *Center Discussion Paper* n°776
- Schultz T. 1961 "Investment in Human Capital", *American Economic Review*, n° 51, pp.1-17.
- Spence M., 1973, "Job market signaling", *The Quarterly Journal of Economics*, Vol.87, n°3, pp. 355-374.
- Stiglitz J., 1984, "Theories of wage Rigidities", NBER, *Working paper*, n°1442
- Teal F. 1996. "The size and sources of economic rents in a developing country manufacturing labour market", *The Economic Journal*, Vol. 16, n°437, pp. 936-976
- Tekam Oumbe H., Pilag Kakeu C. et Miamo Wendji C. 2019. "Impact de la qualité du

- Capital humain sur la capacité d'innovation des PME : application sur un pays en développement", *MPRA paper*, n°92380, pp. 2-19
- Terry, M. 2003. "Employee representation. Shop stewards and the new legal framework" Dans P. Edwards (dir.), *Industrial relations. Theory and practice*, Malden, MA : Blackwell, pp. 257-283.
- Snyder, D. 1977. "Early North American strikes: A reinterpretation". *Industrial and Labor Relations Review*, vol. 30, n° 3, pp. 325-340.
- Thalineau, A. et al., 2002, "Adhésion associative et positions sociales, l'adhésion associative des ouvriers-employers", Université français Rabelais, *Revue internationale de l'économie sociale*, pp.220-243
- Thomas M. et Vallée L. 1996. "Labor Market segmentation in Cameroonian manufacturing", *The Journal of Development studies*, 1996, vol.32, n°6, pp.876-890
- Vaillant J. 2005, "Initiation à la théorie de l'échantillonnage", *working paper*, pp. 1-18
- Visser J., 2006, "Union membership statistics in 24 countries", *Monthly Labor Review* 129: pp. 38-49
- Wauthy X. et Zenou Y. ,1999, "Le rôle de l'hétérogénéité des agents sur un marché du travail en concurrence imparfaite", *Revue économique*, Vol. 50, pp. 33-48
- Welz, C. et Kauppinen, T. 2005. "Industrial action and conflict resolution in the new member States". *European Journal of Industrial Relations*, vol. 11, no 1, p. 91-105.
- White F., 1997, "Occupational determinants of professional union membership", *Industrial Relations*, Vol. 52, n° 1, 138-161, n° 5, pp.965-984
- Yellen J., 1984, "Efficiency Wage Models of Unemployment", *American Economic Review*, Papers and Proceedings, vol. 74, pp. 200-205
- Zafiris Tzannatos et Toke S. AIDT, 2006. "Les syndicats et performance microéconomique : aperçu des éléments intéressant les économistes (et les employeurs) ", *Revue Internationale du Travail*, Vol. 145, n°4, pp.292-316

Zajdela H.1990. "Le dualisme du marché du travail : enjeux et fondements théoriques",
Économie & prévision, n°92-93, pp. 31-42

Zwick T.2009. "Why Pay Seniority Wages? ", *ZEW Discussion Papers*, No. 09-005,
Zentrum für Europäische Wirtschaftsforschung (ZEW), Mannheim, pp. 4-34

III. Rapports

Diagne, A. et al.2000. Design and Sustainability Issues of Rural Credit and saving Program for the Poor in Malawi: An Action-Oriented Research Project. Report, Irish Aid, Department of Foreign Affairs, Government of Ireland, March. 89p

Fitoussi J. P., Passet O. et Freyssinet J., 2000, Réduction du chômage : les réussites en Europe, Rapport du conseil d'analyse économique, La documentation française.

Laroche M. et Dufour-Poirier M., (2015), *Les comités syndicaux jeunes : acteurs du changement institutionnel ou voie de contournement ?*

Mpembele Kisoka Guy, 2016, Promotion de la démocratie par le renforcement du plaidoyer syndical au Congo, Rapport du Programme de renforcement des capacités Solidarity Center et l'Intersyndicale Nationale du Congo

Code du travail de la République Démocratique du Congo, loi n°16/010 du 15 juillet 2016 modifiant et complétant la loi n°015-2002 portant code du travail.

Journal Officiel de la République Démocratique du Congo, Cabinet du président de la République, 50^{ème} Année, Numéro spécial

ANNEXES

QUESTIONNAIRE D'ENQUETE

Monsieur, Madame,

Dans le cadre de notre travail de recherche doctorale (à l'Université Protestante au Congo/ UPC-Kinshasa), portant sur le thème intitulé : **'Influence des organisations des travailleurs sur le marché de travail en RDC, Vérification empirique au des entreprises publiques**, nous venons solliciter vos réponses aux questions reprises dans ce questionnaire.

Nous vous garantissons l'anonymat des réponses et rassurons que celles-ci ne seront utilisées uniquement pour des fins académiques. En répondant objectivement à ces questions, vous aurez contribué à l'avancée de la recherche dans notre pays, la République Démocratique du Congo.

Veillez encercler dans la colonne 'modalités', l'assertion correspondant à votre réponse pour des questions fermées et écrire dans les espaces prévus vos réponses pour les questions ouvertes.

Numéro du questionnaire :

Code de l'enquêteur :

Code de l'enquêté :

Code de l'entreprise (l'employeur) :

Module I : Caractéristiques individuelles du salarié

N° Quest.	Questions	Modalités	Code
I.01	Âge du travailleur (révolu)	
I.02	Sexe du travailleur	1.Masculin 2. Féminin	
I.03	Statut matrimonial	1=Célibataire 2= Marié /Union libre 3= Veuf(ve) 4= Divorcé(e)	

I.04	Niveau d'étude	I= Aucun 2= Primaire 3= Secondaire 4= Supérieur / Post-universitaire 5= Autres à préciser.....	
I.05	Quel est le nombre des personnes vivant dans votre ménage ?	

Module 2 : condition de travail et adhésion syndicale

N° Quest	Questions	Modalités	Code
2.01	Depuis combien de temps travaillez-vous comme salarié? (révolus)	
2.02	Depuis combien de temps travaillez-vous dans cette entreprise ?	
2.03	Le travail que vous exercez dans cette entreprise est-t-il ?	I= A temps plein 2= A temps partiel	
2.04	Avez-vous suivi une formation professionnelle organisée ou supportée par votre entreprise ?	I= Oui 2= Non	
2.05	Disposez-vous d'un contrat de travail ?	I= Contrat écrit à durée indéterminée 2= Contrat écrit à durée déterminée 3= Accord verbal 4= Rien du tout	

2.06	Quelle est votre catégorie socio-professionnelle ?	1= Cadre de direction 2= Cadre de collaboration 3= Agent de maîtrise 4= Employé, ouvrier qualifié 5= Employé, ouvrier semi qualifié 6= Manœuvre	
2.07	Avez-vous déjà obtenu une promotion dans votre entreprise ?	1= Oui 2= Non	
2.08	Y a-t-il au moins un syndicat au sein de votre entreprise ?	1= Oui 2= Non	
2.09	Si oui, combien ?	
2.10	Appartenez-vous à ce syndicat ?	1= Oui 2 = Non	
2.11	Si oui, depuis combien de temps ?	
2.12	Votre syndicat est-il affilié à un collectif syndical ?	1= Oui 2= Non	
2.13	Si Oui, lequel ?	
2.14	L'an passé, avez-vous participé aux rencontres syndicales ?	1= Oui 2= Non	
2.15	Si oui, combien de fois ?	

		
2.16	Quelle est la durée moyenne par rencontre syndicale (heures) ?	
2.17	Si non pourquoi ?		
2.18	Appartenez-vous à un autre syndicat externe à votre entreprise ?	1= Oui 2= Non	
2.19	Par le passé, avez-vous été membre d'un syndicat ?	1=Oui 2= Non	
2.20	Si oui, pourquoi vous vous êtes désengagé ?	
2.21	Existe-t-il des exigences financières pour adhérer à votre syndicat ?	1= Oui 2= Non	
2.22	Si Oui, lesquelles	
2.23	Il y a -t- il un délégué syndical dans votre entreprise ?	1= Oui 2= Non	
2.24	Si oui, comment est-il désigné ?	1= Elu par les membres du syndicat 2= Désigné par l'employeur	
2.25	Quelles sont les raisons qui vous ont poussées à adhérer à ce syndicat ?	

		
2.26	Avez-vous connaissance des actions que le syndicat a eu à mener en votre faveur ?	1= Oui 2= Non	
2.27	Si Oui, lesquelles	1= Négociations salariales 2= Sécurité sur le lieu de travail 3= Soins de santé, congés 4= Sécurité de l'emploi 5= Autre à préciser	
2.28	Avez-vous assisté aux négociations collectives engagées par votre syndicat et la direction de votre entreprise?	1= Oui 2= Non	
2.29	Si oui, ces négociations ont-elles conduit à une augmentation de votre salaire ?	1= Oui 2= Non	
2.31	Disposez-vous d'un bulletin de paie ?	1= Oui 2= Non	
2.32	Quel est le montant de votre salaire mensuel par rapport aux tranches ci-	1= [400.000, 550.000[2= [750.000, 900.000[

	dessous ?	3= [900.000, 1000.000[5= [1000.000, 1.500.000[
--	-----------	--	--

Module 3 : L'action syndicale et performance financière de l'entreprise

N° Quest.	Questions	Modalités	Code
3.01	Quel est le secteur d'activité de votre entreprise ?	1= Société commerciale (publique) 2= Etablissement public 3= Service public 4= Autre à préciser 5= Autre à préciser	
3.02	Quelle est la branche d'activité de votre entreprise ?	1= Agriculture 2= Commerce 3= Industries 4= Finances 5= Mines 6= Transports 7= Autre à préciser	
3.03	Quel est l'effectif du personnel dans votre entreprise (nombre) ?	
3.04	Parmi vos travailleurs, combien y a-t-il de :	1= Cadre de direction 2= Cadre de collaboration	

		3= Agent de maîtrise 4= Employé, ouvrier qualifié 5= Employé, ouvrier semi qualifié 6= Manœuvre	
3.05	Existe-t-il un ou plusieurs syndicats des travailleurs dans votre entreprise ?	
3.06	Combien de travailleurs sont-ils syndiqués dans votre entreprise ?	
3.07	Existe-t-il un délégué syndical dans votre entreprise ?	1= Oui 2= Non	
3.08	Combien de vos travailleurs ont-ils participé aux dernières élections professionnelles ?		
3.09	Quelle est la masse salariale que vous payez mensuellement ?		
3.10	Quelle est la valeur ajoutée de votre entreprise ?		
3.11	Il existe combien de représentations syndicales dans votre entreprise ?		
3.12	Quelle a été l'évolution du chiffre d'affaires de votre		

	entreprise au cours de ces dernières années (2014, 2015, 2016) ?		
3.I3	Quel est le capital engagé dans votre entreprise ?		

Annexes sur les analyses statistiques et économétriques

Statistique descriptive univariée (I)

. tab salaire1

Salairer1	Freq.	Percent	Cum.
0	76	31.02	31.02
1	10	4.08	35.10
4	110	44.90	80.00
5	49	20.00	100.00
Total	245	100.00	

. tab sexe

Sexe	Freq.	Percent	Cum.
0	102	41.63	41.63
1	143	58.37	100.00
Total	245	100.00	

. tab marie

marie	Freq.	Percent	Cum.
0	40	16.33	16.33
1	205	83.67	100.00
Total	245	100.00	

```
. tab statmatr
```

statmatr	Freq.	Percent	Cum.
0	31	12.65	12.65
1	205	83.67	96.33
4	9	3.67	100.00
Total	245	100.00	

```
. tab Nivét
```

Nivét	Freq.	Percent	Cum.
0	28	11.43	11.43
1	217	88.57	100.00
Total	245	100.00	

```
. sum Expér
```

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Expér	245	9.930612	8.108845	0	46

```
.
```

```
. tab promobt
```

promobt	Freq.	Percent	Cum.
0	50	20.41	20.41
1	195	79.59	100.00
Total	245	100.00	

```
. sum age
```

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
age	245	47.4449	8.465578	32	68

```
.
```

```
. tab appartsynd
```

Appartsynd	Freq.	Percent	Cum.
0	155	63.52	63.52
1	89	36.48	100.00
Total	244	100.00	

```
. tab actsynd
```

Actsynd	Freq.	Percent	Cum.
0	64	26.12	26.12
1	181	73.88	100.00
Total	245	100.00	

Analyse bivariée appartenance syndicale (2)

```
. tab appartsynd typtrav, chi2
```

Appartsynd	typtrav		Total
	0	1	
0	2	152	154
1	9	80	89
Total	11	232	243

Pearson chi2(1) = 10.1379 Pr = 0.001

```
. tab appartsynd catgsocipro, chi2
```

Appartsynd	catgsocipro				Total
	1	2	3	4	
0	66	52	32	5	155
1	43	26	16	4	89
Total	109	78	48	9	244

Pearson chi2(3) = 1.1996 Pr = 0.753

```
. tab appartsynd actsynd, chi2
```

Appartsynd	Actsynd		Total
	0	1	
0	34	121	155
1	30	59	89
Total	64	180	244

Pearson chi2(1) = 4.0494 Pr = 0.044

.

```
. tab appartsynd sexe, chi2
```

Appartsynd	Sexe		Total
	0	1	
0	69	86	155
1	33	56	89
Total	102	142	244

Pearson chi2(1) = 1.2855 Pr = 0.257

```
. tab appartsynd promobt, chi2
```

Appartsynd	promobt		Total
	0	1	
0	32	123	155
1	17	71	88
Total	49	194	243

Pearson chi2(1) = 0.0614 Pr = 0.804

```
. tab appartsynd Nivét, chi2
```

Appartsynd	Nivét			Total
	1	2	3	
0	134	17	4	155
1	82	5	2	89
Total	216	22	6	244

Pearson chi2(2) = 2.0264 Pr = 0.363

```
. tab appartsynd statmatr, chi2
```

Appartsynd	statmatr				Total
	1	2	3	4	
0	133	12	5	5	155
1	71	9	5	4	89
Total	204	21	10	9	244

Pearson chi2(3) = 1.6512 Pr = 0.648

.

```
. tab appartsynd salaire1, chi2
```

Appartsynd	Salaire1				Total
	1	3	4	5	
0	6	50	67	32	155
1	4	26	43	16	89
Total	10	76	110	48	244

Pearson chi2(3) = 0.7511 Pr = 0.861

.

```
. logit appartsynd promobt, chi2
option chi2 not allowed
r(198);
```

```
. tab appartsynd promobt, chi2
```

Appartsynd	promobt		Total
	0	1	
0	32	123	155
1	17	71	88
Total	49	194	243

Pearson chi2(1) = 0.0614 Pr = 0.804

```
. logit appartsynd sexe, chi2
option chi2 not allowed
r(198);
```

```
. tab appartsynd sexe, chi2
```

Appartsynd	Sexe		Total
	0	1	
0	69	86	155
1	33	56	89
Total	102	142	244

Pearson chi2(1) = 1.2855 Pr = 0.257

.

```
. ttest Expér, by(appartsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	155	17.56774	.66191	8.240712	16.26015	18.87534
1	89	14.8427	.7951428	7.501362	13.26252	16.42288
combined	244	16.57377	.5166993	8.071102	15.55599	17.59155
diff		2.725045	1.061269		.634542	4.815549

```
diff = mean(0) - mean(1) t = 2.5677
Ho: diff = 0 degrees of freedom = 242
```

```
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.9946 Pr(|T| > |t|) = 0.0108 Pr(T > t) = 0.0054
```

```
. ttest ancienn, by(appartsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	155	14.65161	.5611791	6.986623	13.54301	15.76022
1	89	11.95506	.5660893	5.340476	10.83007	13.08004
combined	244	13.66803	.4195782	6.554021	12.84156	14.49451
diff		2.696557	.8560755		1.010246	4.382867

```
diff = mean(0) - mean(1) t = 3.1499
Ho: diff = 0 degrees of freedom = 242
```

```
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.9991 Pr(|T| > |t|) = 0.0018 Pr(T > t) = 0.0009
```

```
. ttest Taillemén, by(appartsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	155	6.980645	.2462064	3.065245	6.494267	7.467023
1	89	6.741573	.3096705	2.921426	6.126168	7.356978
combined	244	6.893443	.1926791	3.009744	6.513908	7.272977
diff		.2390721	.4008114		-.5504522	1.028596

```
diff = mean(0) - mean(1) t = 0.5965
Ho: diff = 0 degrees of freedom = 242
```

```
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.7243 Pr(|T| > |t|) = 0.5514 Pr(T > t) = 0.2757
```

```
. ttest salaire0, by(appartsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	155	904548.4	10080.98	125507.2	884633.5	924463.3
1	89	904269.7	13479.39	127164.3	877482.2	931057.1
combined	244	904446.7	8056.89	125852.7	888576.5	920317
diff		278.7242	16772.26		-32759.53	33316.98

```
diff = mean(0) - mean(1) t = 0.0166
Ho: diff = 0 degrees of freedom = 242
```

```
Ha: diff < 0 Ha: diff != 0 Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.5066 Pr(|T| > |t|) = 0.9868 Pr(T > t) = 0.4934
```

```
.
```


Analyse bivariée activité syndicale (3)

```
. tab actsynd appartsynd, chi2
```

Acts synd	Appartsynd		Total
	0	1	
0	34	30	64
1	121	59	180
Total	155	89	244

```
Pearson chi2(1) = 4.0494 Pr = 0.044
```

```
. tab actsynd promobt, chi2
```

Acts synd	promobt		Total
	0	1	
0	10	54	64
1	40	140	180
Total	50	194	244

```
Pearson chi2(1) = 1.2612 Pr = 0.261
```

```
. tab actsynd cadre, chi2
```

Acts synd	Cadre		Total
	0	1	
0	37	27	64
1	99	82	181
Total	136	109	245

```
Pearson chi2(1) = 0.1859 Pr = 0.666
```

```
. tab actsynd typtrav , chi2
```

Acts synd	typtrav		Total
	0	1	
0	3	61	64
1	8	172	180
Total	11	233	244

```
Pearson chi2(1) = 0.0065 Pr = 0.936
```

```
.
```

```
. tab actsynd Nivét , chi2
```

Acts synd	Nivét		Total
	0	1	
0	7	57	64
1	21	160	181
Total	28	217	245

```
Pearson chi2(1) = 0.0206 Pr = 0.886
```

```
.
```

```
. tab actsynd statmatr , chi2
```

Acts synd	statmatr			Total
	0	1	4	
0	7	55	2	64
1	24	150	7	181
Total	31	205	9	245

```
Pearson chi2(2) = 0.3255 Pr = 0.850
```

```
.
```

```
. tab actsynd marie , chi2
```

Acts synd	marie		Total
	0	1	
0	9	55	64
1	31	150	181
Total	40	205	245

```
Pearson chi2(1) = 0.3251 Pr = 0.569
```

```
.
```

```
. tab actsynd sexe , chi2
```

Acts synd	Sexe		Total
	0	1	
0	30	34	64
1	72	109	181
Total	102	143	245

```
Pearson chi2(1) = 0.9797 Pr = 0.322
```



```
. ttest age, by(actsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	64	46.53125	.9822251	7.857801	44.56843	48.49407
1	181	47.76796	.6442896	8.66803	46.49662	49.03929
combined	245	47.4449	.5408459	8.465578	46.37958	48.51022
diff		-1.236706	1.231125		-3.661745	1.188333

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = -1.0045
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 243
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.1581          Pr(|T| > |t|) = 0.3161          Pr(T > t) = 0.8419
```

```
. ttest ancienn , by(actsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	64	12.32813	.6346691	5.077353	11.05984	13.59641
1	181	14.16022	.5157541	6.938761	13.14252	15.17792
combined	245	13.68163	.4180834	6.54404	12.85812	14.50515
diff		-1.832096	.9463855		-3.696262	.03207

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = -1.9359
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 243
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0270          Pr(|T| > |t|) = 0.0540          Pr(T > t) = 0.9730
```

Analyse bivariée montant Salaires (4)

	salaire0	age	Taille~n	ancienn	Expér
salaire0	1.0000				
age	0.1441* 0.0241	1.0000			
Taille~n	0.1394* 0.0292	0.5458* 0.0000	1.0000		
ancienn	0.1302* 0.0418	0.7529* 0.0000	0.4298* 0.0000	1.0000	
Expér	0.0838 0.1909	0.8398* 0.0000	0.4570* 0.0000	0.9069* 0.0000	1.0000

```
. anova salaire2 etreprise2
```

	Number of obs =	245	R-squared =	0.0775	
	Root MSE =	173198	Adj R-squared =	0.0698	
Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	6.0956e+11	2	3.0478e+11	10.16	0.0001
etreprise2	6.0956e+11	2	3.0478e+11	10.16	0.0001
Residual	7.2594e+12	242	2.9997e+10		
Total	7.8689e+12	244	3.2250e+10		

```
. anova salaire0 statmatr
```

```
Number of obs =      245    R-squared      = 0.0031
Root MSE      =    126260    Adj R-squared = -0.0051
```

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob>F
Model	1.209e+10	2	6.047e+09	0.38	0.6847
statmatr	1.209e+10	2	6.047e+09	0.38	0.6847
Residual	3.858e+12	242	1.594e+10		
Total	3.870e+12	244	1.586e+10		

```
. ttest salaire0, by(sexe)
```

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	102	916666.7	9691.748	97881.86	897440.8	935892.5
1	143	896748.3	11906.48	142380.7	873211.4	920285.1
combined	245	905040.8	8045.901	125938.3	889192.5	920889.1
diff		19918.41	16305.53		-12199.81	52036.64

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = 1.2216
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 243
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.8885          Pr(|T| > |t|) = 0.2231          Pr(T > t) = 0.1115
```

```
.
```

```
. ttest salaire0, by(Nivét)
```

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	28	743928.6	37846.6	200265.4	666273.8	821583.4
1	217	925829.5	6477.245	95415.77	913062.8	938596.2
combined	245	905040.8	8045.901	125938.3	889192.5	920889.1
diff		-181900.9	22494.48		-226210	-137591.9

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = -8.0865
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 243
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0000          Pr(|T| > |t|) = 0.0000          Pr(T > t) = 1.0000
```

```
. ttest salaire0, by(promobt)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	50	839700	19079.54	134912.7	801358.2	878041.8
1	194	922396.9	8485.811	118193.7	905660.1	939133.7
combined	244	905450.8	8068.448	126033.2	889557.8	921343.8
diff		-82696.91	19312.1		-120738.2	-44655.64

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = -4.2821
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 242
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0000          Pr(|T| > |t|) = 0.0000          Pr(T > t) = 1.0000
```

```
. ttest salaire0, by(typtrav)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	11	818181.8	13181.82	43719.14	788810.9	847552.7
1	233	908519.3	8322.366	127035.4	892122.2	924916.4
combined	244	904446.7	8056.89	125852.7	888576.5	920317
diff		-90337.5	38475.78		-166127.7	-14547.33

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = -2.3479
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 242
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.0098          Pr(|T| > |t|) = 0.0197          Pr(T > t) = 0.9902
```

```
. ttest salaire0, by(actsynd)
```

```
Two-sample t test with equal variances
```

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf. Interval]	
0	64	924765.6	15332.96	122663.7	894125.2	955406.1
1	181	898066.3	9415.586	126673.8	879487.2	916645.4
combined	245	905040.8	8045.901	125938.3	889192.5	920889.1
diff		26699.33	18272.74		-9293.858	62692.51

```
diff = mean(0) - mean(1)                                t = 1.4612
Ho: diff = 0                                           degrees of freedom = 243
```

```
Ha: diff < 0                Ha: diff != 0                Ha: diff > 0
Pr(T < t) = 0.9274          Pr(|T| > |t|) = 0.1453          Pr(T > t) = 0.0726
```

```
. anova salaire2 catgsocipro
```

```
Number of obs = 245      R-squared = 0.9846
Root MSE = 22400.5      Adj R-squared = 0.9844
```

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	7.7480e+12	3	2.5827e+12	5147.00	0.0000
catgsocipro	7.7480e+12	3	2.5827e+12	5147.00	0.0000
Residual	1.2093e+11	241	501782104		
Total	7.8689e+12	244	3.2250e+10		

Analyse bivariée tranches des salaires (6)

. tab salaire1 sexe,chi2

Salaire1	Sexe		Total
	0	1	
1	0	10	10
3	39	37	76
4	39	71	110
5	24	25	49
Total	102	143	245

Pearson chi2(3) = **12.8817** Pr = **0.005**

. tab salaire1 etreprise2,chi2

salaire1	etreprise2			Total
	1	2	3	
1	0	2	8	10
3	26	17	33	76
4	48	30	32	110
5	19	22	8	49
Total	93	71	81	245

Pearson chi2(6) = **24.6459** Pr = **0.000**

. tab salaire1 statmatr,chi2

Salaire1	statmatr				Total
	1	2	3	4	
1	9	1	0	0	10
3	64	5	6	1	76
4	90	10	4	6	110
5	42	5	0	2	49
Total	205	21	10	9	245

Pearson chi2(9) = **8.3413** Pr = **0.500**

. tab salaire1 typtrav,chi2

Salaire1	typtrav		Total
	0	1	
1	0	10	10
3	9	67	76
4	2	108	110
5	0	48	48
Total	11	233	244

Pearson chi2(3) = **14.0826** Pr = **0.003**

. tab salaire1 catgsocipro,chi2

Salaire1	catgsocipro				Total
	1	2	3	4	
1	0	1	0	9	10
3	0	76	0	0	76
4	109	1	0	0	110
5	0	0	49	0	49
Total	109	78	49	9	245

Pearson chi2(9) = **702.3333** Pr = **0.000**

. tab salaire1 promobt,chi2

Salaire1	promobt		Total
	0	1	
1	4	6	10
3	26	49	75
4	17	93	110
5	3	46	49
Total	50	194	244

Pearson chi2(3) = **19.5080** Pr = **0.000**

. tab salaire1 appartsynd,chi2

Salaire1	Appartsynd		Total
	0	1	
1	6	4	10
3	50	26	76
4	67	43	110
5	32	16	48
Total	155	89	244

Pearson chi2(3) = 0.7511 Pr = 0.861

. tab salaire1 actsynd,chi2

Salaire1	Actsynd		Total
	0	1	
1	2	8	10
3	17	59	76
4	27	83	110
5	18	31	49
Total	64	181	245

Pearson chi2(3) = 3.7504 Pr = 0.290

. tab salaire1 nivt,chi2

Salaire1	Nivét			Total
	1	2	3	
1	1	3	6	10
3	65	11	0	76
4	103	7	0	110
5	48	1	0	49
Total	217	22	6	245

Pearson chi2(6) = 159.7968 Pr = 0.000

. anova age salaire1

Number of obs = 243 R-squared = 0.1185
 Root MSE = 8.02247 Adj R-squared = 0.1075

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	2068.58861	3	689.529538	10.71	0.0000
salaire1	2068.58861	3	689.529538	10.71	0.0000
Residual	15382.0369	239	64.359987		
Total	17450.6255	242	72.1100228		

. anova ancienn salaire1

Number of obs = 245 R-squared = 0.0610
 Root MSE = 9.28211 Adj R-squared = 0.0493

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	1349.5123	3	449.837433	5.22	0.0016
salaire1	1349.5123	3	449.837433	5.22	0.0016
Residual	20763.9571	241	86.1574983		
Total	22113.4694	244	90.6289729		

. anova taillemn salaire1

Number of obs = 245 R-squared = 0.0586
 Root MSE = 2.83177 Adj R-squared = 0.0469

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	120.374426	3	40.1248088	5.00	0.0022
salaire1	120.374426	3	40.1248088	5.00	0.0022
Residual	1932.56435	241	8.01893921		
Total	2052.93878	244	8.41368351		

. anova expr salaire1

Number of obs = 245 R-squared = 0.0594
 Root MSE = 9.25708 Adj R-squared = 0.0477

Source	Partial SS	df	MS	F	Prob > F
Model	1304.95469	3	434.984897	5.08	0.0020
salaire1	1304.95469	3	434.984897	5.08	0.0020
Residual	20652.1229	241	85.6934558		
Total	21957.0776	244	89.9880228		

Analyse multivariée et Différents tests statistiques (7)

```
. ologit salaire1 appartsynd actsynd regideso snel age sexe Expér ancienn typtrav promobt marie Nivét Taillemén catgsocipro ,
> ro
```

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -283.47569
Iteration 1: log pseudolikelihood = -232.65086
Iteration 2: log pseudolikelihood = -224.75437
Iteration 3: log pseudolikelihood = -224.30739
Iteration 4: log pseudolikelihood = -224.30637
Iteration 5: log pseudolikelihood = -224.30637
```

```
Ordered logistic regression          Number of obs   =       242
                                   Wald chi2(14)       =       89.14
                                   Prob > chi2        =       0.0000
Log pseudolikelihood = -224.30637   Pseudo R2       =       0.2087
```

salaire1	Robust		z	P> z	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
appartsynd	.0054336	.3120953	0.02	0.986	-.606262	.6171292
actsynd	-.2519585	.3065051	-0.82	0.411	-.8526976	.3487805
regideso	-.4969509	.3295419	-1.51	0.132	-1.142841	.1489393
snel	-1.224639	.373115	-3.28	0.001	-1.955931	-.4933471
age	.0975978	.0350596	2.78	0.005	.0288823	.1663134
sexe	-.6303881	.3615592	-1.74	0.081	-1.339031	.078255
Expér	-.0922247	.0405202	-2.28	0.023	-.1716428	-.0128065
ancienn	.0788827	.0430143	1.83	0.067	-.0054237	.1631891
typtrav	1.882357	.6013865	3.13	0.002	.7036614	3.061053
promobt	1.298166	.3682725	3.53	0.000	.5763655	2.019967
marie	-.7241323	.4738811	-1.53	0.126	-1.652922	.2046575
Nivét	3.00386	.5855561	5.13	0.000	1.856191	4.151529
Taillemén	.1482242	.0642119	2.31	0.021	.0223712	.2740773
catgsocipro	-.6712508	.2495167	-2.69	0.007	-1.160294	-.1822071
/cut1	4.161939	1.297294			1.619289	6.704588
/cut2	7.791462	1.396821			5.053743	10.52918
/cut3	10.56034	1.451609			7.715244	13.40545

```
. probit appartsynd regideso snel age sexe marie Taillemén Expér ancienn typtr
> av cadre promobt Nivét, ro
```

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -158.62659
Iteration 1: log pseudolikelihood = -140.76517
Iteration 2: log pseudolikelihood = -140.51665
Iteration 3: log pseudolikelihood = -140.51582
Iteration 4: log pseudolikelihood = -140.51582
```

```
Probit regression                Number of obs   =       242
                                Wald chi2(12)    =       35.06
                                Prob > chi2      =       0.0005
Log pseudolikelihood = -140.51582  Pseudo R2      =       0.1142
```

appartsynd	Robust				
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
regideso	-.0453114	.2167843	-0.21	0.834	-.4702008 .3795779
snel	-.0154733	.2166466	-0.07	0.943	-.4400929 .4091462
age	.0608471	.023475	2.59	0.010	.014837 .1068573
sexe	.2523185	.2148764	1.17	0.240	-.1688315 .6734684
marie	-.1060356	.2691251	-0.39	0.694	-.6335111 .4214399
Taillemén	-.0097156	.0385522	-0.25	0.801	-.0852765 .0658454
Expér	-.0213868	.0317918	-0.67	0.501	-.0836975 .0409239
ancienn	-.089897	.0337831	-2.66	0.008	-.1561106 -.0236833
typtrav	-1.46279	.4775273	-3.06	0.002	-2.398726 -.5268537
cadre	.2284849	.1818797	1.26	0.209	-.1279927 .5849626
promobt	.2243768	.2407548	0.93	0.351	-.2474938 .6962475
Nivét	.2971164	.311006	0.96	0.339	-.3124441 .906677
_cons	-.8073924	.9030945	-0.89	0.371	-2.577425 .9626403

```
. dprobit appartsynd regideso snel age sexe marie Taillemén Expér ancienn typt
> rav cadre promobt Nivét, ro
```

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -158.62659
Iteration 1: log pseudolikelihood = -141.17592
Iteration 2: log pseudolikelihood = -140.52071
Iteration 3: log pseudolikelihood = -140.51582
Iteration 4: log pseudolikelihood = -140.51582
```

```
Probit regression, reporting marginal effects          Number of obs =    242
                                                       Wald chi2(12) =   35.06
                                                       Prob > chi2    =  0.0005
Log pseudolikelihood = -140.51582                    Pseudo R2      =  0.1142
```

appart~d	Robust						
	dF/dx	Std. Err.	z	P> z	x-bar	[95% C.I.]
regideso*	-.0166843	.0796135	-0.21	0.834	.380165	-.172724	.139355
snel*	-.0057042	.0797843	-0.07	0.943	.330579	-.162079	.15067
age	.0224548	.0086546	2.59	0.010	47.438	.005492	.039418
sexe*	.0921288	.0775486	1.17	0.240	.582645	-.059864	.244121
marie*	-.0396481	.1018053	-0.39	0.694	.838843	-.239183	.159887
Taille~n	-.0035854	.0142347	-0.25	0.801	6.8719	-.031485	.024314
Expér	-.0078925	.0117286	-0.67	0.501	16.5868	-.03088	.015095
ancienn	-.0331752	.0124153	-2.66	0.008	13.686	-.057509	-.008842
typtrav*	-.5186942	.1173916	-3.06	0.002	.958678	-.748777	-.288611
cadre*	.0845347	.067348	1.26	0.209	.450413	-.047465	.216534
promobt*	.0803372	.0832707	0.93	0.351	.797521	-.08287	.243545
Nivét*	.1038497	.1017841	0.96	0.339	.884298	-.095644	.303343
obs. P	.3636364						
pred. P	.3465044	(at x-bar)					

(*) dF/dx is for discrete change of dummy variable from 0 to 1

z and P>|z| correspond to the test of the underlying coefficient being 0

```
. reg salaire0 appartsynd regideso snel age sexe marie Taillemén Expér typtrav cadre promobt Nivét, ro
```

```
Linear regression           Number of obs   =       242
                           F(12, 229)       =       20.23
                           Prob > F           =       0.0000
                           R-squared         =       0.4391
                           Root MSE      =       96698
```

salaire0	Robust					
	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
appartsynd	-8261.867	13883.39	-0.60	0.552	-35617.38	19093.65
regideso	-18306.48	14217.04	-1.29	0.199	-46319.41	9706.456
snel	-59961.47	17616.87	-3.40	0.001	-94673.36	-25249.59
age	4198.716	1630	2.58	0.011	987.0018	7410.43
sexe	-40514.78	14830.23	-2.73	0.007	-69735.93	-11293.63
marie	-7668.733	19777.23	-0.39	0.699	-46637.35	31299.88
Taillemén	4448.921	2909.455	1.53	0.128	-1283.802	10181.64
Expér	-2028.809	1373.715	-1.48	0.141	-4735.546	677.927
typtrav	53674.27	18354.9	2.92	0.004	17508.19	89840.35
cadre	45981.12	13917.84	3.30	0.001	18557.71	73404.52
promobt	62846.6	16882.58	3.72	0.000	29581.54	96111.66
Nivét	171534.5	34280.77	5.00	0.000	103988.4	239080.5
_cons	494004.9	67123.6	7.36	0.000	361746.1	626263.7

```
. probit actsynd regideso snel age sexe marie taillemn expr ancienn typtrav ca
> dre promobt nivt,ro
```

```
Iteration 0: log pseudolikelihood = -139.48904
Iteration 1: log pseudolikelihood = -127.7527
Iteration 2: log pseudolikelihood = -127.57989
Iteration 3: log pseudolikelihood = -127.57961
Iteration 4: log pseudolikelihood = -127.57961
```

```
Probit regression                               Number of obs =      241
                                                wald chi2(12) =     20.79
                                                Prob > chi2 =       0.0535
Log pseudolikelihood = -127.57961             Pseudo R2 =        0.0854
```

actsynd	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
regideso	.2911416	.2103192	1.38	0.166	-.1210765	.7033596
snel	.9189061	.2465168	3.73	0.000	.435742	1.40207
age	.0016109	.0064706	0.25	0.803	-.0110712	.0142929
sexe	.2494989	.2192537	1.14	0.255	-.1802305	.6792282
marie	-.3998812	.286143	-1.40	0.162	-.9607112	.1609487
taillemn	.0150298	.0383255	0.39	0.695	-.0600868	.0901463
expr	-.0188409	.0215295	-0.88	0.382	-.061038	.0233562
ancienn	.0425304	.022863	1.86	0.063	-.0022803	.0873412
typtrav	.1552402	.465343	0.33	0.739	-.7568153	1.067296
cadre	.0443607	.1929231	0.23	0.818	-.3337616	.4224829
promobt	-.3314931	.2629356	-1.26	0.207	-.8468374	.1838513
nivt	.2015969	.3269359	0.62	0.537	-.4391858	.8423795
_cons	.00121	.6030139	0.00	0.998	-1.180675	1.183095

—more—

Les principaux tests post-estimation (8)

Le modèle MCO

I. Test de détection de l'erreur de spécification du modèle

```
. ovtest
```

```
Ramsey RESET test using powers of the fitted values of salaire0
```

```
Ho: model has no omitted variables
```

```
F(3, 226) = 13.50
```

```
Prob > F = 0.0000
```

A l'issu de ce test de spécification du modèle, l'on réalise que le p-value est de 0.000 ; ce résultat nous amène à accepter l'hypothèse nulle, selon laquelle aucune variable n'a été omise du modèle et qu'il est bien spécifié.

2. Test de détection de la multicolinéarité

. vif

Variable	VIF	1/VIF
age	5.18	0.193102
Expér	3.75	0.266956
Taillémén	1.70	0.587222
sexe	1.57	0.638610
regideso	1.49	0.669352
snel	1.48	0.674911
marie	1.36	0.733951
Nivét	1.25	0.802697
promobt	1.19	0.839290
cadre	1.17	0.854162
typtrav	1.15	0.867124
appartsynd	1.13	0.881476
Mean VIF	1.87	

Pour la détection de la multicolinéarité, nous recourons au test VIF (Variance Inflation Factor). Le test consiste à observer si toutes les valeurs de VIF sont supérieures ou inférieure à 10. Si elles sont supérieures à 10, il y a présence de la multicolinéarité ; dans le cas contraire, il y a absence de multicolinéarité. Pour cette étude, l'on réalise que toutes les valeurs de VIF sont inférieures à 10. On conclut donc qu'il y a absence de multicolinéarité.

Le modèle Probit

I. Test de détection de l'erreur de spécification du modèle

```
. linktest
```

```
Iteration 0: log likelihood = -158.62659
Iteration 1: log likelihood = -138.95715
Iteration 2: log likelihood = -138.74462
Iteration 3: log likelihood = -138.74206
Iteration 4: log likelihood = -138.74206
```

```
Probit regression                Number of obs   =       242
                                LR chi2(2)          =       39.77
                                Prob > chi2         =       0.0000
Log likelihood = -138.74206      Pseudo R2       =       0.1254
```

	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
_hat	.9856814	.2000921	4.93	0.000	.5935081	1.377855
_hatsq	-.0307606	.2054359	-0.15	0.881	-.4334075	.3718863
_cons	.006017	.1126353	0.05	0.957	-.2147442	.2267782

Pour le test de détection de l'erreur de spécification du modèle, on s'intéresse davantage à la significativité de *_hatsq*. S'il est significatif, on rejette l'hypothèse nulle. Pour cette étude, l'on réalise que le p-value est de 0.881 supérieure au seuil de 10%. En conclusion, on valide l'hypothèse selon laquelle le modèle est bien spécifié.

2. Test de prédiction du modèle

```
. lstat
```

```
Probit model for appartsynd
```

Classified	True		Total
	D	~D	
+	31	20	51
-	57	134	191
Total	88	154	242

```
Classified + if predicted Pr(D) >= .5
True D defined as appartsynd != 0
```

Sensitivity	Pr(+ D)	35.23%
Specificity	Pr(- ~D)	87.01%
Positive predictive value	Pr(D +)	60.78%
Negative predictive value	Pr(~D -)	70.16%
False + rate for true ~D	Pr(+ ~D)	12.99%
False - rate for true D	Pr(- D)	64.77%
False + rate for classified +	Pr(~D +)	39.22%
False - rate for classified -	Pr(D -)	29.84%
Correctly classified		68.18%

Ce tableau de prédiction du modèle montre qu'au seuil de 0.5 et dans le modèle probit, pour les salariés enquêtés syndiqués, 31 cas sur 51 ont été bien prédits (probabilité supérieure à 0.5) et pour les salariés enquêtés non syndiqués 134 cas sur 191 ont été bien prédits (probabilité inférieure à 0.5). En outre, le taux de prédiction du modèle est de 68%.

Analyse de l'impact de l'appartenance syndicale (9)

ATT estimation with Nearest Neighbor Matching method
(random draw version)

Analytical standard errors

n. treat.	n. contr.	ATT	Std. Err.	t
88	53	-1.74e+04	21715.411	-0.801

ATT estimation with the Radius Matching method

Analytical standard errors

n. treat.	n. contr.	ATT	Std. Err.	t
84	128	-1.37e+04	18256.806	-0.749

Note: the numbers of treated and controls refer to actual matches within radius


```
. ranksum salaire0, by ( appartsynd )
```

Two-sample Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test

appartsynd	obs	rank sum	expected
0	155	18960	18987.5
1	89	10930	10902.5
combined	244	29890	29890

unadjusted variance 281647.92

adjustment for ties -36119.04

adjusted variance 245528.87

Ho: salaire0 (appart~d==0) = salaire0 (appart~d==1)

z = -0.055

Prob > |z| = 0.9557

```
. ranksum age , by ( appartsynd )
```

Two-sample Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test

appartsynd	obs	rank sum	expected
0	155	19254	18987.5
1	89	10636	10902.5
combined	244	29890	29890

unadjusted variance 281647.92

adjustment for ties -588.98

adjusted variance 281058.93

```
. ranksum Expér , by ( appartsynd )
```

```
Two-sample Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test
```

appartsynd	obs	rank sum	expected
0	155	20359.5	18987.5
1	89	9530.5	10902.5
combined	244	29890	29890

```
unadjusted variance 281647.92
```

```
adjustment for ties -2271.13
```

```
adjusted variance 279376.79
```

```
Ho: Expér(appart~d==0) = Expér(appart~d==1)
```

```
z = 2.596
```

```
Prob > |z| = 0.0094
```

```
. ranksum ancienn , by ( appartsynd )
```

```
Two-sample Wilcoxon rank-sum (Mann-Whitney) test
```

appartsynd	obs	rank sum	expected
0	155	20620.5	18987.5
1	89	9269.5	10902.5
combined	244	29890	29890

```
unadjusted variance 281647.92
```

```
adjustment for ties -2642.58
```

```
adjusted variance 279005.34
```

```
Ho: ancienn(appart~d==0) = ancienn(appart~d==1)
```

```
z = 3.092
```

```
Prob > |z| = 0.0020
```

TABLE DES MATIERES

DEDICACE	I
REMERCIEMENTS	II
EPIGRAPHE	IV
SIGLES ET ABREVIATION	V
LISTE DES FIGURES	VII
LISTE DES TABLEAUX	VIII
INTRODUCTION GENERALE.....	I
1. CONTEXTE ET PROBLEMATIQUE	I
2. OBJECTIF DE LA RECHERCHE.....	5
2.a <i>Objectif principal</i>	5
2.b <i>Objectifs spécifiques</i>	5
3. MODELE THEORIQUE ET HYPOTHESES DE LA RECHERCHE	6
4. METHODOLOGIE DE LA RECHERCHE	7
5. DELIMITATION DE LA RECHERCHE.....	8
6. PLAN SOMMAIRE DE LA THESE.....	8
CHAPITRE PREMIER	10
MARCHE DU TRAVAIL : APPROCHE THEORIQUE.....	10
I.1. LE COURANT ORTHODOXE DU MARCHE DU TRAVAIL	10
1.1.1. <i>L'approche néoclassique du marché du travail</i> <i>¡Error! Marcador no definido.</i>	
a. <i>L'Offre de travail</i>	11
b. <i>La demande du travail</i>	11
c. <i>L'équilibre sur le marché du travail</i>	13
I.2 LE COURANT HETERODOXE DU MARCHE DU TRAVAIL.....	14
1.2.1 <i>L'hétérogénéité du marché du travail</i>	14
1.2.1.2 <i>La théorie de la segmentation du marché du travail</i>	15
a. <i>Marché du travail interne et externe</i>	15
b. <i>Marché du travail primaire et secondaire</i>	16

1.2.2 Les modèles d'appariements.....	17
1.2.2.1 Les théories de la quête et de prospection d'emploi.....	18
1.2.3. La théorie du capital humain.....	20
1.2.3.1 L'investissement en capital humain.....	20
1.2.3.2 Le modèle de Mincer : rendement du capital humain.....	22
I.3. LE COURANT HETERODOXE DU MARCHÉ DU TRAVAIL.....	24
1.3.1 La théorie des syndicats (négociation salariale).....	24
1.3.1.1 Les préférences des syndicats.....	25
1.3.1.2 L'action syndicale : moyen d'expression collective et de réponse institutionnelle (Modèle Exit, Voice, Loyalty).....	27
a. Présentation du modèle Exit, Voice et Loyalty :.....	28
b. Les critiques du modèle Exit, Voice, Loyalty.....	29
1.3.2 La théorie des négociations salariales.....	30
1.3.2.1 Le modèle de « droit à gérer ».....	32
1.3.2.2. Le modèle du contrat optimal ou du contrat efficient.....	33
1.3.3. Détermination des salaires en présence des syndicats.....	35
1.3.3.1 Niveaux de négociation salariale.....	35
1.3.3.2 Pouvoir de négociation des syndicats.....	36
1.3.3.3 Les perspectives théoriques sur la grève.....	38
a. L'approche économique.....	38
b. L'approche institutionnelle.....	39
c. L'approche de l'économie politique critique.....	41
d. L'approche sociologique.....	43
I.4. REVUE DE LITTÉRATURE EMPIRIQUE.....	45
a. L'effet des syndicats dans le contexte occidental.....	46
b. L'effet des syndicats sur les salaires dans les pays en développement.....	49
c. Discussion des résultats des travaux empiriques <i>¡Error! Marcador no definido.</i>	
CONCLUSION DU PREMIER CHAPITRE.....	52
CHAPITRE DEUXIEME LES ORGANISATIONS SYNDICALES EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE CONGO.....	53
2.1 HISTORIQUE DU MOUVEMENT SYNDICAL EN RD CONGO.....	55

2.1.1 Phase I : Du syndicat des travailleurs blancs au syndicat unique.....	55
2.1.1.1 Les péripéties du syndicalisme congolais sous la colonisation.....	55
2.1.1.2 Période du syndicat unique.....	58
2.1.2 Phase II : Le retour au pluralisme syndical.....	59
2.2. LA REPRESENTATION DES TRAVAILLEURS DANS L'ENTREPRISE	62
2.2.1 La délégation syndicale.....	62
2.2.3 Les conventions collectives de travail.....	63
2.3 SPECIFICITE DU SYNDICALISME CONGOLAIS.....	64
2.3 REVUE DE LITTERATURE SUR LES DETERMINANTS DE L'ADHESION SYNDICALE	65
2.3.1 Principales approches théoriques.....	65
2.3.1.1. L'approche des coutumes sociales.....	66
2.3.1.2. L'approche coûts-bénéfices.....	66
2.3.1.3. L'approche structurelle.....	67
2.3.2. Revue de littérature empirique	67
2.3.2.1 Les caractéristiques individuelles.....	68
A. LE SEXE ET L'AGE	68
a. Education et ancienneté.....	69
b. La taille du ménage et le statut matrimonial.....	70
2.3.2.2 Caractéristiques d'emploi.....	70
2.3.2.3 Les facteurs institutionnels	71
CHAPITRE TROISIEME _METHODOLOGIE DE L'ETUDE	73
3.1 JUSTIFICATION DU CHOIX METHODOLOGIQUE.....	73
3.2 PRESENTATION DU MODELE ET NATURE DES DONNEES UTILISEES.....	74
3.2.1 Présentation des modèles retenus.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
3.2.1.2 Le Modèle de salaire	74
3.2.1.3 Description des variables du modèle	75
3.2.1.2 Présentation du modèle d'appartenance syndicale.....	79
a. Le modèle d'adhésion syndicale.....	<i>¡Error! Marcador no definido.</i>
b. Présentation des variables du modèle.....	80
3.2.2 Nature des données utilisées.....	84
3.2.2.1 Détermination de la taille l'échantillon d'étude	84

3.2.2.2 <i>Technique de collecte des données</i>	85
3.3 PROCEDURE D'ESTIMATION	87
3.3.1 <i>Le modèle de régression linéaire</i>	87
3.3.2 <i>Les modèles de régression logistiques du type Logit ou Probit</i>	88
3.3.3 <i>Méthode d'appariement par score de propension</i>	89
3.3.3.1 <i>La méthode de Nearest Neighbors</i>	91
3.3.3.3 <i>La méthode de stratification</i>	92
CONCLUSION DU TROISIEME CHAPITRE.....	93
QUATRIEME CHAPITRE _PRESENTATION DES RESULTATS ET	
DISCUSSION	95
4.1 STATISTIQUE DESCRIPTIVE DES VARIABLES	95
4.1.1 <i>Analyse statistique descriptive univariée des variables</i>	95
4.1.1.1 <i>Variables liées aux caractéristiques individuelles</i>	96
4.1.1.2 <i>Variables inhérentes aux caractéristiques d'emploi</i>	98
4.2.1 <i>Relation entre l'appartenance syndicale et les autres variables</i>	100
4.2.2 <i>Relation entre la participation aux activités syndicales et les autres variables</i> I03	
4.2.3 <i>Relation entre les salaires et les autres variables</i>	106
4.2.3 <i>Relation entre les tranches de salaires et les autres variables</i>	108
4.2.3 <i>Présentation des résultats de l'analyse multivariée</i>	117
4.2.3.1 <i>Résultat de la régression du modèle linéaire</i>	117
4.2.3.3 <i>Présentation des résultats du modèle Probit</i>	120
4.2.3.3 <i>Résultat de l'impact de l'appartenance syndicale sur le salaire</i>	122
4.3 DISCUSSION DES RESULTATS	125
4.3.1 <i>Discussion des résultats du modèle probit</i>	125
4.3.2 <i>Discussion des résultats du modèle linéaire</i>	128
4.3.3 <i>Résultats de l'impact de l'appartenance syndicale sur les salaires</i>	131
CONCLUSION DU CHAPITRE	132
CONCLUSION GENERALE	133
REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES	136
ANNEXES	154

TABLE DES MATIERES..... I93