

Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse micro-statistique comparative franco-britannique

Thomas Amossé, Philippe Askenazy, Martin Chevalier, Christine Erhel, Héloïse Petit, Antoine Rebérioux

▶ **To cite this version:**

Thomas Amossé, Philippe Askenazy, Martin Chevalier, Christine Erhel, Héloïse Petit, et al.. Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse micro-statistique comparative franco-britannique. 2016. hal-02172455

HAL Id: hal-02172455
https://cnam.hal.science/hal-02172455

Preprint submitted on 3 Jul 2019

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

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



Distributed under a Creative Commons Attribution - NonCommercial - NoDerivatives| 4.0 International License

Centre d'études de l'emploi

Juin
2016

Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse micro-statistique comparative franco-britannique

Thomas Amossé,
Philippe Askenazy,
Martin Chevalier,
Christine Erhel,
Héloïse Petit,
Antoine Rebérioux

187

Document de travail

« Le Descartes »
29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-Le-Grand CEDEX
Téléphone : (33) 01 45 92 68 00
Télécopie : (33) 01 49 31 02 44
www.cee-recherche.fr

Relations sociales et ajustements à la crise : une analyse micro-statistique comparative franco-britannique

THOMAS AMOSSÉ
Thomas.amosse@cee-recherche.fr
CEE

PHILIPPE ASKENAZY
philippe.askenazy@ens.fr
CNRS-ENS-PSE and IZA

MARTIN CHEVALIER
mrt.chevalier@gmail.com
ENSAE

CHRISTINE ERHEL
erhel@univ-paris1.fr
Université Paris1-CES et CEE

HÉLOÏSE PETIT
Heloise.petit@univ-lille1.fr
Université Lille 1 – Clersé et CEE

ANTOINE REBÉRIOUX
antoine.reberioux@gmail.com
Université Paris 7 - LADYSS

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 187

juin 2016

Directrice de publication : **Christine Erhel**

ISSN 1629-7997
ISBN 978-2-11-139589-3

RELATIONS SOCIALES ET AJUSTEMENTS À LA CRISE : UNE ANALYSE MICRO-STATISTIQUE COMPARATIVE FRANCO-BRITANNIQUE

Thomas Amossé, Philippe Askenazy, Martin Chevalier, Christine Erhel, Héloïse Petit, Antoine Rebérioux

RÉSUMÉ

Cet article s'intéresse au comportement des établissements britanniques et français en réaction à la crise de 2007-2008, en termes de flexibilité externe (ajustement de l'emploi) et interne (ajustement des salaires). On s'interroge plus particulièrement sur le type de relations sociales (et centralement la présence syndicale) prévalant dans les établissements ayant opéré ces ajustements. L'analyse est conduite sur deux bases de données fortement comparables, l'une britannique (*Wers*) l'autre française (*Reponse*), toutes deux collectées en 2011-2012.

Il en ressort que, malgré des tissus productifs et une exposition à la crise différents, des institutions souvent présentées comme opposées et des modes d'ajustement distincts (davantage internes en Grande-Bretagne et externes en France), les relations sociales caractérisant les établissements français et britanniques ayant procédé à de tels ajustements apparaissent étonnement proches. Ces relations sociales prennent la forme, toutes choses égales par ailleurs, d'une présence syndicale plus marquée, de négociations ou consultations plus fréquentes et de conflits collectifs plus probables. Ainsi, des relations sociales ouvertes ont, semble-t-il, bien accompagné dans les deux pays les ajustements des entreprises pour faire face à la crise. Si la présence syndicale a pu en modérer l'ampleur au profit des salariés (question que les données ne permettent pas d'examiner), elle ne paraît en tout état de cause pas avoir suffi à leur faire obstacle. Les différences entre les modes d'ajustement observés dans les deux pays (de façon relative plus souvent par les salaires en Grande-Bretagne qu'en France) semblent davantage tenir à la situation en matière de politique monétaire qu'aux institutions du marché du travail.

Mots-clefs : crise, relations sociales, syndicats, négociation, consultation, ajustement des salaires, ajustement de l'emploi, flexibilité.

Industrial Relations and Firms' Reactions to the Recession: A Comparative Micro-Econometric Analysis of France and Great Britain

Abstract

This article analyses employment and wage adjustments within French and British establishments in reaction to the 2007-2008 downturn. We study how internal and external flexibility associate to industrial relations at the establishment level. Our analysis is based on the comparison of two separate but highly comparable surveys: the British WERS and the French REPONSE, both conducted in 2011-2012.

The two economies are often described as opposites, in terms of labor market institutions or firm demography for instance. At the macro level, the form taken by the crisis and its consequences indeed appeared as quite different: Britain favored internal adjustment (with wage change) while France focused on external adjustment (through employment level). Yet, we show establishments that reacted to the crisis by adjusting employment or wages have similar industrial relations in both countries: other things being equal, union presence, negotiation, conflict and consultation are associated with more flexibility arrangements. It shows that in both countries unions were not an obstacle to establishment adjustments after the downturn, even if they may have contributed to mitigate them (which our data does not allow us to assess).

Our results suggest that these differences between the two countries might have more to do with difference in macroeconomic policy, and especially monetary policy, rather than labor-market institutions: high inflation opened the way for veiled wage adjustment in Britain when very low inflation restricted such opportunity in France.

***Keywords**: recession, industrial relations, union, negotiation, consultation, wage change, employment change, flexibility.*

INTRODUCTION[1]

La France comme la Grande-Bretagne ont été fortement touchées par la crise de 2007, avec un recul du produit intérieur brut (PIB) de 0,1 % en 2008 et 3,1 % en 2009 en France, de 0,8 % en 2008 et 5,2 % en 2009 en Grande-Bretagne. Cette dégradation de l'activité économique s'est accompagnée d'une nette hausse du taux de chômage dans les deux pays, qui y est respectivement passé de 7,7 % en 2007 à 8,7 % en 2009, et de 5,3 % en 2007 à 7,6 % en 2009 au sens du BIT (bureau international du travail). Si les faillites ont été contenues dans les deux pays, les entreprises qui ont survécu l'ont souvent fait au prix d'ajustements importants, de leur production bien sûr, mais aussi de leur organisation et de leur force de travail. Diverses modalités d'ajustements ont pu être adoptées – des diminutions d'emploi, de temps de travail et de salaire –, en relation avec de multiples facteurs, tels que l'exposition à la crise du marché sur lequel opère l'entreprise, la structure capitalistique et la taille, ou encore le type de relations sociales.

Par sa simultanéité et son ampleur, la Grande Récession offre une expérience naturelle remarquable pour révéler le rôle des relations sociales dans les deux pays. Dans cet article, suivant une perspective micro-statistique et comparative, nous nous intéressons au lien existant entre la présence syndicale, et plus généralement les relations sociales, et l'évolution de l'emploi et des salaires dans les établissements français et britanniques à la suite de la crise de 2007. Pour ce faire, nous utilisons deux enquêtes sœurs, dont la méthodologie comme les questionnaires sont proches : les enquêtes *Reponse* (*Relations professionnelles et négociations d'entreprise*) et *Wers (Workplace Employment Relations Study)*, menées respectivement en 2011 et en 2011-2012.

Si l'on adopte le cadre analytique des « variétés du capitalisme » (Hall et Soskice, 2001 ; Amable, 2003), on peut s'attendre à des réactions différentes des économies française et britannique à la Grande Récession. En effet, suivant cette approche, le modèle « libéral » britannique s'oppose au capitalisme « coordonné» à la française. Sur le marché du travail, cette opposition se traduit par une régulation forte côté français, impliquant l'Etat et des partenaires sociaux structurés, tandis qu'en Grande-Bretagne les stratégies individuelles dominent, avec une plus faible coordination des acteurs et une implication moindre à long terme des employeurs vis-à-vis de leurs salariés. En lien avec une forte couverture par des minima de branches, la dispersion des salaires est plus faible en France. Les horaires de travail opposent la norme française des 35 heures à une forte dispersion en Grande-Bretagne, avec une part importante à la fois de durées très longues et de temps partiels courts. Enfin, la forte régulation du marché du travail français se distingue nettement de la tradition de la *common law* britannique. La place des représentants des salariés et des syndicats dans les entreprises y est notamment très différente : à partir de seuils de taille fixés par la loi, obligation est faite aux employeurs français d'organiser des élections, où seuls des candidats syndicaux peuvent se présenter au premier tour, alors que la présence comme la

[1] Cette recherche a bénéficié d'un financement de la Dares dans le cadre de l'exploitation de l'enquête *Reponse*. Nous remercions par ailleurs la Dares pour l'accès aux données de l'enquête *Reponse* et le *UK Data Archive Center* pour l'accès aux données de l'enquête *Wers*. Nous remercions également John Forth pour son aide dans l'utilisation de l'enquête *Wers*.

reconnaissance d'un syndicat dans les entreprises britanniques dépend essentiellement de l'employeur[2].

Toutefois, cette opposition entre les institutions et le mode de fonctionnement du marché du travail dans les deux pays ne doit pas être durcie à l'excès. En ce qui concerne le pouvoir et la place des syndicats, une typologie comparée des relations industrielles (Crouch, 1993) souligne la similitude de la France et de la Grande-Bretagne par leur rejet du corporatisme, une place limitée de la négociation collective et un pouvoir relativement faible des syndicats[3]. Cette proximité relative dans l'espace européen des relations professionnelles demeure selon des analyses comparatives récentes (Meardi, 2012), malgré des évolutions importantes dans les systèmes nationaux de relations professionnelles dans les années 2000 (explicables selon cet auteur par des facteurs politiques – rôle des politiques de l'emploi, nationales et européenne – et contextuels – mobilité des travailleurs, accroissement du poids des multinationales). En matière de gestion de l'emploi, l'étude de Caroli *et al.* (2010), fondée sur une série de monographies d'entreprise conduites en Grande-Bretagne et en France dans le secteur agro-alimentaire, souligne qu'une opposition trop schématique entre les deux pays n'est pas toujours juste : en particulier, le degré de flexibilité du travail serait aussi élevé des deux côtés de la Manche. Outre ces éléments de proximité entre les deux économies, une seconde raison peut faire douter de la pertinence d'une analyse comparative strictement assise sur le paradigme des variétés du capitalisme : la diversité des systèmes d'emplois *à l'intérieur* des pays, et même des secteurs d'activité – diversité qu'atteste de manière croissante un certain nombre d'études empiriques (*cf.* par exemple, Marsden, 2010 ; Amossé et Coutrot, 2011).

Sur cette base, on peut penser qu'une approche comparative des modes d'ajustement face à la crise fondée sur des données d'établissements est susceptible d'apporter des résultats innovants, tant sur les modes de flexibilité utilisés que sur les profils associés des établissements en matière de relations sociales, et plus particulièrement de présence syndicale. En effet, la présence de syndicats dans l'établissement demeure fortement structurante de la situation sociale de part et d'autre de la Manche (Amossé, Forth, 2016). Nous pourrons plus précisément voir si, en opposition à une vision trop schématique des différences entre « capitalisme libéral » et « capitalisme coordonné », les entreprises ont eu recours à différents leviers de flexibilité en Grande-Bretagne et en France. Pour l'heure, il est établi, au niveau macro-économique, que les ajustements par l'emploi ont été importants dans les deux pays, en particulier pour l'emploi temporaire en France, et que des modes de flexibilité interne ont également été mis en œuvre, notamment en Grande-Bretagne (Bryson et Forth, 2016) : ainsi les salaires réels y ont-ils diminué dans un contexte d'inflation élevée[4] et la durée du travail y a-t-elle baissé[5]. Toutefois, sur données agrégées, il est difficile d'identifier précisément la diversité des pratiques des entreprises et des mécanismes à l'œuvre : le recours à des données

[2] Un employeur peut décider ou non de reconnaître, c'est-à-dire de négocier avec un syndicat présent dans son entreprise. Toutefois, depuis 1999, le *Trade Union and Labour Relations Act* permet aux syndicats de saisir le *Central Arbitration Committee*. Ce dernier peut imposer la reconnaissance du syndicat par l'employeur si au moins 10 % des salariés de l'entreprise sont syndiqués et si au moins la moitié des salariés souhaitent des négociations.

[3] La typologie de Crouch oppose les systèmes régulés et centralisés de relations professionnelles (pays du Nord, Allemagne, Pays-Bas), dans lesquels la coordination entre représentants des employeurs et des salariés est forte et les syndicats ont un pouvoir élevé, aux modèles de « négociation pluraliste » (Royaume-Uni, France, Espagne).

[4] Selon Eurostat, l'indice des prix harmonisé a progressé en France de à 3,2 % en 2008 puis 0,1 % en 2009 et 1,7 % en 2010, contre et de 3,6 % puis 2,2 % puis 3,3 % en Grande-Bretagne. Le différentiel s'est encore accru en 2011 avec respectivement 2,3 % et 4,6 %.

[5] Au sens de l'OCDE, la durée annuelle moyenne du travail passe de 1 677heures en 2007 à 1 625 heures en 2011.

d'établissement permet précisément de mener une analyse fine des modes de gestion de l'emploi face à la crise, en soulignant leur diversité, entre pays mais également entre établissements d'un même pays. Ainsi, peuvent être intégrées à l'analyse les caractéristiques des établissements, à commencer par celles relatives aux relations sociales.

Notre article se situe dans le champ de l'analyse comparative de la relation d'emploi (Bryson et Frege, 2010), et s'inscrit dans la lignée de travaux utilisant de façon conjointe les enquêtes *Reponse* et *Wers* (*cf.* en particulier Coutrot, 1998 ; Caroli et Van Reenen, 2001 ; Conway *et al.* 2008 ; Marsden et Belfield, 2010 ; Bryson *et al.*, 2011 ; Marsden, 2013, Amossé *et al.*, 2016a). Il ressort des investigations empiriques conduites que, dans les deux pays, les établissements ayant procédé à des ajustements suite à la Grande Récession ne sont pas moins syndiqués, toutes choses égales par ailleurs. Résultant de mécanismes complexes, les associations mises en évidence se présentent sous la forme de corrélations contrôlées et ne permettent pas, en tant que telles, d'identifier des causalités. Aussi différents indicateurs caractérisant les relations sociales d'établissement ont-ils été utilisés afin de proposer des pistes d'interprétation : l'existence de négociation, de conflit collectif et l'opinion des managers quant à la présence syndicale. Il en découle notamment que si les opinions des managers favorables à l'expression des salariés sont négativement associées à une diminution des effectifs ou des salaires à l'occasion de la crise, ce n'est pas le cas de la présence syndicale, qui accompagne la mise en œuvre de ces ajustements.

Après avoir présenté un rapide état de la littérature concernant le lien entre modes d'ajustement à la crise et présence syndicale (section 1), nous présentons les données utilisées et exposons les caractéristiques comparées des établissements français et britanniques (section 2). Les profils d'établissements associés aux ajustements de l'emploi ou des salaires observés dans les deux pays sont ensuite examinés, avec une attention particulière portée aux relations sociales, et notamment à la présence syndicale, sur la base d'un ensemble de régressions logistiques (section 3).

1. REVUE DE LITTÉRATURE

1.1. Présence syndicale et performance économique

D'un point de vue théorique, le lien entre présence syndicale et performance économique ne va pas de soi. En économie, l'influence première des syndicats est appréhendée via le salaire, et leur capacité à obtenir une « rente », c'est-à-dire un niveau de salaire supérieur à celui du marché. Dans la perspective des économistes néo-classiques, mais également de la « nouvelle synthèse » néo-classique/néo-keynésienne autour du modèle WS-PS (*Wage-Setting, Price-Setting*), ce surcoût salarial a des effets négatifs sur les performances des entreprises et sur l'équilibre du marché du travail, se traduisant par un chômage d'équilibre plus élevé. Cet effet négatif de long terme se double d'effets également négatifs à court terme en cas de choc macroéconomique : dans un modèle de type WS-PS, une hypothèse standard est que le pouvoir syndical réduit l'élasticité des salaires aux évolutions de l'emploi et du chômage, influençant la réaction de l'économie en cas de choc défavorable et générant plus de chômage (Bassanini et Duval, 2009). Toutefois, les développements récents de ces approches soulignent l'existence de possibles complémentarités et interactions entre les institutions : l'effet négatif de la présence syndicale (mesurée par le taux de syndicalisation et le taux de couverture conventionnel) peut être contrebalancé par un effet favorable de la coordination des négociations salariales (Belot, Van Ours, 2004). Dans ces conditions, du point de vue

théorique, l'effet global de la présence syndicale sur les salaires, et partant sur l'emploi et le chômage, est incertain.

D'autres approches théoriques permettent de relier positivement syndicats et performance économique. En particulier, Freeman et Medoff (1984) ont proposé une analyse différente de la présence syndicale à partir du modèle d'*exit, voice and loyalty* d'Hirschman. Dans cette perspective, les syndicats n'ont pas comme seul objectif et comme seul effet d'augmenter le salaire de leurs membres : parce qu'elle permettrait la prise de parole collective (*voice*), la présence syndicale s'accompagnerait d'une limitation des mobilités volontaires (*exit*) et d'un meilleur fonctionnement des collectifs de travail (*loyalty*) ; les syndicats généreraient ainsi des externalités positives, directes (limitation des coûts de transaction pour compenser les départs, meilleure implication et plus grande expérience des salariés) et indirectes (meilleure qualité des salariés recrutés du fait de salaires plus élevés, meilleure gestion de la part des directions d'entreprise). *In fine*, pour Freeman et Medoff (1984), la présence syndicale s'accompagnerait certes d'un surcoût salarial et d'une moindre performance financière, mais aussi d'une moindre dispersion salariale et d'une plus grande productivité qui compenserait ce surcoût et permettrait aux entreprises syndiquées d'avoir une performance économique équivalente, voire supérieure aux entreprises non syndiquées. Dans ce cadre, les syndicats participeraient de la mise en place d'un capitalisme régulé plus équitable sans être moins efficient économiquement.

D'un point de vue empirique, les travaux existants au niveau macroéconomique mettent en avant des résultats contradictoires. L'article de Layard et Nickell (1986) sur le chômage au Royaume-Uni conclut que la présence syndicale constitue un des facteurs principaux expliquant la hausse du chômage depuis la fin des années 1970 (jusqu'à 3 points de pourcentage de hausse seraient expliqués par la seule variable syndicale). Sur données internationales, plusieurs études des mêmes auteurs confirment cet effet pour les années 1980 et 1990 (Nickell, 1997 ; Layard et Nickell, 1999), d'autres montrant que les syndicats influencent négativement la réaction des économies aux chocs macroéconomiques (Blanchard et Wolfers, 2000). Toutefois, ce résultat est contredit par des travaux plus récents (OCDE, 2006 ; Bassanini et Duval, 2009), qui n'observent pas d'effet significatif du pouvoir syndical sur le chômage ou l'emploi. Plus récemment, des travaux suggèrent que l'effondrement de la syndicalisation s'est traduit par une hausse des inégalités, ce qui est une source potentielle d'instabilité macroéconomique (Jaumotte et Buitron, 2015).

Au niveau microéconomique, la question des liens entre salaires et présence des syndicats a fait l'objet de très nombreux travaux empiriques sur données états-uniennes et britanniques. Plusieurs revues de littérature (*cf.* par exemple, Metcalf, 2003) rappellent la convergence des résultats sur ce qui faisait consensus d'un point de vue théorique, c'est-à-dire l'existence de salaires plus élevés et de rentabilités financières plus faibles en présence de syndicats. Dans le cas français, Breda (2015) observe, à partir de l'enquête *Reponse*, un *premium* salarial associé à la présence syndicale en 2005. Ce *premium* apparaît toutefois plus faible que celui habituellement estimé pour d'autres pays (*cf.* notamment Card et De La Rica [2005] pour l'Espagne ou Blanchflower et Bryson [2010] pour la Grande-Bretagne). Par ailleurs, quelques rares travaux se sont intéressés à la relation empirique entre relations professionnelles et cyclicité (plutôt que niveau) des salaires (*cf.* Devereux et Hart [2006] sur données britanniques et Gartner *et al.* [2013] sur données allemandes), sans que ne se dégagent de résultats très tranchés. L'hypothèse d'une rigidité à la baisse des salaires nominaux renforcée par la présence syndicale n'a pas, pour l'instant et à notre connaissance, reçu de confirmation empirique sur données microéconomiques. Sur la question de l'emploi, les résultats sont contradictoires, comme le souligne la méta-analyse de Doucougliagos et Laroche (2003). Dans une revue de littérature comparative sur six pays, Metcalf (2003) insiste d'ailleurs sur les particularités

nationales dans les relations entre syndicats, productivité et emploi : dans les pays caractérisés par des relations industrielles coopératives (Allemagne, Japon), la relation est plus fréquemment observée comme étant positive, contrairement aux pays dans lesquels elles sont conflictuelles (Royaume-Uni, Australie). Toutefois, selon Metcalf, les relations industrielles au Royaume-Uni ont évolué vers plus de coopération, rendant moins probable un effet négatif des syndicats sur l'emploi. Le cas français a été peu étudié dans cette perspective. Dans le cadre d'un modèle théorique de négociation des salaires s'appuyant sur le modèle *exit, voice and loyalty*, Cahuc et Kramarz (1997) montrent que la négociation salariale, révélant une coopération de type *loyalty*, aurait pour conséquence de limiter le *turn-over*, ce qui se révèle cohérent avec la plus grande ancienneté des salariés observée dans les établissements où les salaires sont négociés. Amossé et Forth (2016) confirment qu'en 2011 les établissements syndiqués présentent un plus faible taux de démission en France comme en Grande-Bretagne, mais n'observent de *premium* salarial dans aucun des deux pays.

1.2. Présence syndicale et réaction à la Grande Récession

Les travaux portant spécifiquement sur les comportements des syndicats et les relations sociales dans la récession de 2008-2009 sont plus limités. Toutefois, l'analyse comparative des politiques économiques souligne l'existence d'un consensus entre les partenaires sociaux dans la plupart des pays sur un objectif de préservation de l'emploi, y compris par un dialogue social innovant (*European Commission*, 2011). Selon Hyman (2010), les réponses à la crise ont impliqué de manière centrale le chômage partiel (ou plus largement la modulation de la durée du travail) et la modération salariale, avec des accords assurant le maintien de l'emploi en échange de concessions sur les salaires ou l'organisation du travail. Ces tendances s'observent bien sûr dans le cas emblématique de l'Allemagne, où le système de relations industrielles coopératif et, plus particulièrement, l'existence de pactes pour l'emploi et la compétitivité ont permis le maintien des emplois et de la compétitivité des entreprises (Bellmann *et al*., 2015). Mais elles concernent également d'autres pays.

En France, la collaboration entre les partenaires sociaux et le gouvernement a été relancée dès le début de la crise, malgré des tensions entre syndicats et organisations d'employeurs (*European Commission*, 2011). Deux sommets sociaux ont été organisés par le gouvernement en 2008 et 2009, et un fonds d'investissement social a été créé en mars 2009 afin de coordonner les actions de l'État et des partenaires sociaux. En parallèle, des accords nationaux interprofessionnels ont été négociés sur l'indemnisation du chômage partiel, et le renforcement de dispositifs de reclassement (contrats de reclassement et de transition professionnels). En Grande-Bretagne, les désaccords entre syndicats et organisations d'employeurs sur la réponse à apporter à la crise n'ont pas permis de promouvoir des mesures négociées (*European Commission*, 2011). Les syndicats soutenaient la mise en place d'un dispositif de chômage partiel, tandis que les employeurs réclamaient des mesures de licenciement temporaire et de soutien aux entreprises. Un sommet sur l'emploi a été organisé par le gouvernement en janvier 2009, mais n'a abouti à aucune mesure.

Si ces éléments semblent indiquer la prise en compte d'un objectif d'emploi par les syndicats, la réalité des décisions prises au niveau des entreprises ne dépend pas seulement des arrangements politiques conclus au niveau national ou des branches. La forte augmentation du chômage en 2008 et 2009 dans les deux pays tend à laisser penser que, avec ou sans syndicats, les entreprises ne sont pas parvenues à limiter de façon décisive les suppressions de poste. S'agissant plus spécifiquement du lien avec la présence syndicale, Amossé *et al.* (2016b) analysent les liens entre la situation sociale des établissements en

2004/2005 et les ajustements observés en 2011/2012, en s'appuyant sur le panel des établissements enquêtés avant et après la crise dans les dernières enquêtes *Reponse* et *Wers.* Trois résultats principaux se dégagent de cette analyse : les établissements où un syndicat était reconnu en 2004-2005 n'ont pas été plus affectés par la crise en 2011-2012 ; en France, ces mêmes établissements ont connu, à exposition à la crise donnée, une augmentation relative de leurs effectifs par rapport à la moyenne (et non significativement différente en Grande-Bretagne) ; enfin, quand la reconnaissance d'un syndicat s'accompagnait avant la crise de la présence d'un représentant syndical dans l'établissement, moins de diminutions ou de gels salariaux ont ensuite été observés. Ces résultats suggèrent, en lien avec la littérature existante (Blanchflower and Bryson, 2003), que les établissements syndiqués sont mieux armés pour résister à une baisse des salaires lors des retournements conjoncturels. Et de façon cohérente avec la théorie institutionnaliste, cette moindre flexibilité salariale en période de crise n'obérerait pas les perspectives d'évolution des effectifs, qui seraient même plus favorables en France.

Il faut toutefois rester prudent quant à une possible interprétation causale de ces résultats. La présence syndicale comme l'évolution des effectifs et des salaires dépendent de multiples facteurs et peuvent s'influencer mutuellement, ce qui laisse notamment ouverte la possibilité de causalités inverses, voyant par exemple la présence syndicale se développer à l'occasion de la crise, en particulier dans les établissements ayant procédé à des ajustements. De plus, si la présence syndicale en 2004 réduit la probabilité d'ajuster les salaires, cela ne signifie pas qu'une association de même sens soit observée avec la présence syndicale en 2011 (*cf.* Van Wanrooy *et al.,* 2013) pour une analyse sur les données de *Wers* 2011). Ne disposant pas de données permettant d'avancer de façon décisive dans le sens d'une mise en évidence de liens causaux, nous adoptons ici une démarche résolument descriptive. Notre analyse se situe ainsi dans la continuité du travail de Van Wanroy *et al.* (2013), avec une triple originalité : les ajustements internes (par les salaires) et externes (par les effectifs) ne sont pas examinés séparément, mais en interaction ; nous adoptons une démarche comparative, en proposant des interprétations possibles des résultats en fonction des contextes institutionnels prévalant en France et en Grande-Bretagne ; enfin, nous utilisons non seulement des variables relatives à la présence syndicale, mais aussi des indicateurs permettant de caractériser plus largement les relations sociales dans l'établissement (négociation, conflit, opinions managériales).

2. DONNÉES ET STRATÉGIE ÉCONOMÉTRIQUE

2.1. Les dernières éditions des enquêtes *Wers* et *Reponse*

Notre analyse empirique s'appuie sur les données d'établissement recueillies par les enquêtes *Reponse 2010-2011* et *Wers 6*, menées quasi simultanément. De niveau établissement, ces deux enquêtes « cousines » (la série des enquête *Reponse* de la Dares est fortement inspirée des enquêtes *Wirs* puis *Wers* britanniques) fournissent des informations particulièrement précises sur les relations professionnelles et les modalités d'ajustement face aux évolutions de l'activité économique. Ces informations sont recueillies par le biais d'interviews en face en face, avec un membre de la direction (un manager) le plus possible en charge des ressources humaines[6].

[6] Seuls les volets « Représentant de la direction » de *Reponse 2010-2011* et « *Management questionnaire* » de *Wers 6* ont été exploités dans cette étude.

Nous avons procédé à des estimations séparées sur les deux enquêtes. En effet, comme nous allons le voir, les différences de formulation de certaines questions et, surtout, les spécificités institutionnelles ne permettent pas une utilisation directe des données agrégées. Un champ commun a été défini en ne retenant que les établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole. Cette opération conduit à n'inclure que 1 602 des 2 680 observations de l'enquête *Wers*[7] et 3 947 des 4 023 observations de l'enquête *Reponse*[8].

Les enquêtes *Reponse* et *Wers* contiennent chacune une variable pouvant renseigner sur le degré d'exposition de l'établissement à la crise. Dans le cas de *Wers*, il est directement demandé au représentant de la direction interviewé d'évaluer, pour l'établissement, l'ampleur du choc causé par la crise (sans précision de dates)[9]. Pour *Reponse*, la question porte sur la dynamique du volume d'activité de l'établissement entre 2008 et 2010[10] (croissant, stable, décroissant, etc.). Ces deux variables sont endogènes (elles dépendent en partie des réponses adoptées suite à la crise), et ne sont pas strictement comparables : la question britannique interroge certes plus directement sur les conséquences de la crise ; mais elle est moins factuelle. Sans constituer des mesures précises de l'ampleur du choc, toutes deux permettent toutefois d'appréhender si l'établissement connaît une situation économique dégradée à la suite de la crise.

Afin d'identifier et de comparer les modalités d'ajustement dans les deux pays, nous avons construit deux indicateurs, l'un relatif aux salaires et rémunérations (nominaux), l'autre aux effectifs.

- Concernant les salaires[11], nous avons utilisé deux questions comparables, interrogeant les dirigeants sur l'impact de la crise. La variable *LREACT* de *Wers* permet d'identifier « le gel ou la baisse des salaires » opérés en « réponse à la récente récession ». La variable *CRISE* de *Reponse* distingue les trois « politiques de modération, gel ou baisse des rémunérations » pour « faire face à la crise ».
- La construction d'un indicateur d'ajustement par les emplois s'appuie, dans *Reponse*, sur une question portant sur l'évolution des effectifs pour l'ensemble des salariés (*EVTOT*). Cette question, qui n'établit pas de lien avec la crise, distingue les situations de « hausse », « baisse » ou « stabilité » et porte sur les trois dernières années (2008-2010). Pour *Wers*, nous utilisons de nouveau la question sur la réaction de l'établissement en réponse à la récession (*LREACT*) pour identifier l'existence de départs involontaires (licenciements) ou volontaires (démissions), ou un moindre recours au personnel intérimaire ou temporaire.

Considérés ensemble, ces deux indicateurs ont permis d'identifier les établissements ayant procédé à des ajustements (qu'ils soient internes par les salaires, ou externes par l'emploi). En outre, nous avons cherché à préciser les profils des établissements selon le mode d'ajustement adopté, interne et/ou externe, c'est-à-dire par l'emploi seulement, les salaires seulement ou, de façon conjointe, par l'emploi et les salaires.

---

[7] Ont précisément été exclus les établissements de 5 à 10 salariés du secteur marchand et les établissements du secteur non marchand de 5 salariés ou plus.

[8] Certains établissements enquêtés dans *Reponse* ont en réalité moins de 11 salariés au moment de l'enquête.

[9] Impact très important, important, modéré, faible, pas d'impact (variable *LRECIMP*).

[10] Fortement croissant, croissant, stable, décroissant, fortement décroissant (variable *CROISS*).

[11] Dans la suite de l'article, pour simplifier, nous n'utiliserons que le terme « salaire » et non « salaire ou rémunération ».

En matière de relations sociales (une présentation plus détaillée est fournie en annexe, A1), les informations recueillies à partir des enquêtes *Reponse* et *Wers* permettent en premier lieu d'identifier la présence syndicale dans les établissements en 2011 (par le biais d'un représentant syndical ou d'au moins un salarié syndiqué sur site)[12]. Trois autres variables sont utilisées pour préciser la situation sociale des établissements, qu'ils soient ou non syndiqués : l'existence de négociations ou consultations sur l'emploi et les salaires, la survenue de conflit collectif du travail au cours des trois dernières années (2008-2010) en France et la survenue ou la menace de tels conflits au cours des douze derniers mois en Grande-Bretagne, et enfin l'opinion des managers à propos des syndicats (la distribution de ces variables en fonction de la présence syndicale est présentée en annexe, A2). Non strictement comparables, ces variables expliquent notamment pourquoi des analyses jointes n'ont pas été conduites. Les résultats correspondants feront l'objet d'interprétations pays par pays, en tenant compte des spécificités institutionnelles.

Les deux enquêtes fournissent par ailleurs des informations sur les caractéristiques structurelles des établissements, qui sont utilisées comme contrôle dans nos estimations : le secteur d'activité (onze positions), l'ancienneté et la taille de l'établissement (en cinq et six tranches), l'indépendance de l'établissement (entendue comme la non-appartenance à une organisation plus large, que ce soit une entreprise ou un groupe), la cotation en bourse (directe ou indirecte, *via* le siège social ou la maison mère), la détention majoritaire du capital social par une famille et la dimension du marché (local, régional, national ou international).

Les estimations sont enfin contrôlées par la structure de la main-d'œuvre au niveau de l'établissement (proportion des femmes ; de salariés de 21 ans ou moins et de 50 ans ou plus ; de cadres, de techniciens et agents de maîtrise, d'employés et d'ouvriers ; de CDD, d'intérimaires).

2.2. Les profils des établissements français et britanniques, l'impact de la crise

Les statistiques descriptives sur les données de *Reponse* et de *Wers* font apparaître des différences importantes entre les établissements britanniques et français (tableau 1). Toutes les statistiques présentées sont pondérées, c'est-à-dire représentatives des établissements de 11 salariés ou plus du secteur marchand non agricole.

En Grande-Bretagne, les établissements apparaissent relativement plus jeunes, et de plus petite taille, comparativement à la France. Ceci pourrait s'expliquer par une réglementation globalement plus forte des marchés des biens et services en France, favorisant la pérennité des premiers entrants. Au contraire, on assisterait à un renouvellement plus marqué de la population des établissements en Grande-Bretagne. Certaines régulations, par exemple d'urbanisme, favorisent les grands établissements en France, qui accueille le plus grand hypermarché d'Europe ou le plus grand Mc Donald. Du point de vue sectoriel, la part des établissements de l'industrie, de la construction et des transports est nettement plus faible en Grande-Bretagne, et ils regroupent également moins de salariés qu'en France[13].

[12] Cette définition large vise à identifier des espaces, désormais réduits dans le secteur marchand en Grande-Bretagne, où les syndicats existent, même de façon minimale (pour une comparaison approfondie des modalités de présence syndicale dans les deux pays, *cf.* Amossé, Forth, 2016). Des analyses ont été conduites avec des définitions plus restrictives, présence d'un représentant syndical dans l'établissement et/ou syndicat reconnu par la direction pour négocier. Elles donnent des résultats convergents (obtention possible sur demande auprès des auteurs).

[13] Les statistiques établies avec les pondérations « salarié » ne sont pas présentées dans le tableau 1, mais elles peuvent être obtenues sur demande auprès des auteurs.

Tableau 1. Comparaison des tissus productifs

En pourcentage d'établissements	**France**	**Grande-Bretagne**
Dynamique de l'activité / ampleur de la crise		
Stable ou à la hausse / pas ou peu affecté	75,8	53,2
A la baisse / très fortement ou fortement affecté	24,2	46,8
Durée d'activité de l'établissement		
Moins de 5 ans	4,2	10,3
De 5 ans à 9 ans	10,7	17,1
De 10 à 19 ans	25,0	24,6
De 20 à 49 ans	41,7	36,1
50 ans et plus	18,4	11,9
Tranches de taille de l'établissement		
De 11 à 19 salariés	38,0	46,2
De 20 à 49 salariés	39,1	34,5
De 50 à 99 salariés	13,3	10,9
De 100 à 199 salariés	5,6	5,0
De 200 à 499 salariés	3,0	2,6
500 salariés et plus	0,9	0,8
Activité principale		
CDE Industrie	17,6	10,6
F Construction	11,1	5,6
G Commerce	19,5	21,4
H Transports et entreposage	7,7	4,7
I Hébergement et restauration	6,4	12,4
JR Information, communication et spectacle	4,0	5,6
KL Activités financières, d'assurance et immobilières	4,2	4,6
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	6,7	12,3
N Activités de services administratifs et de soutien	5,1	4,2
PQ Enseignement, santé humaine et action sociale	14,5	17,2
S Autres activités de services	3,1	1,5
Structure de gouvernance et de capital		
Établissement autonome	40,8	41,9
Cotation directe ou indirecte en bourse	14,0	11,0
Capital à dominante familiale	47,2	41,3
Dimension du marché		
Marché local	35,5	44,8
Marché régional	22,3	16,0
Marché national	24,0	26,2
Marché international	18,2	13,1
Composition de la main-d'œuvre		
Pourcentage de salariés femmes	42,6	45,4
Pourcentage de salariés de 21 ans ou moins	2,9	8,5
Pourcentage de salariés de 50 ans ou plus	22,9	22,1
Pourcentage de managers et professionnels	16,6	24,9
Pourcentage de techniciens et agents de maitrise	19,7	9,7
Pourcentage d'employés	29,3	35,8
Pourcentage d'ouvriers	34,4	29,6
Pourcentage de CDD	10,4	7,2
Pourcentage d'intérimaires	3,8	3,5
Relations sociales		
Présence de représentant syndical ou membre syndiqué	41,0	21,7
Négociation sur l'emploi (2008-2010) / consultation sur des licenciements économiques envisagés au cours des 12 derniers mois	39,2	16,9
Négociation sur les salaires (2008-2010) / négociation ou consultation lors de la dernière révision salariale	53,6	8,9
Conflit (2008-2010) / Conflits ou menace de conflit dans les 12 derniers mois	17,0	3,3
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	8,9	9,1

Note : données pondérées (établissement pour l'ensemble des variables, à l'exception des variables de composition de la main-d'œuvre pour lesquelles les poids salariés sont utilisés). *Lecture :* le secteur de l'industrie représente 17,6 % des établissements du champ en France, contre 10,6 % des établissements en Grande-Bretagne. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » des enquêtes *Wers 6* (1 602) et *Reponse 2010-2011* (3 947).

A contrario, la Grande-Bretagne se distingue par une proportion élevée d'établissements et de salariés dans le secteur de l'hébergement et de la restauration et des activités spécialisées, scientifiques et techniques, ainsi que dans les activités financières et immobilières, ou encore de l'information, la communication et les spectacles. Les secteurs du commerce, de l'enseignement et de la santé concernent une part importante (plus du tiers au total) des établissements et des salariés dans les deux pays (elle est légèrement plus importante en Grande-Bretagne).

Les relations capitalistiques apparaissent assez proches de part et d'autre de la Manche, tant en ce qui concerne l'autonomie des établissements que la propension à être coté en bourse (directement ou indirectement). Ce dernier résultat peut paraître surprenant dans la mesure où le financement par les marchés financiers constitue une caractéristique du capitalisme anglo-saxon[14] ; néanmoins, le fait qu'ici la cotation puisse être indirecte (par le biais de l'entreprise ou du groupe dont dépend l'établissement) explique les niveaux relativement proches observés dans les deux pays. On notera que la part des établissements dont la majorité du capital est possédé par une même personne physique ou une seule famille est sensiblement plus importante en France, ceci recoupant les résultats des études comparatives en matière de gouvernance d'entreprise (*cf.* Bloom et Van Reenen, 2007, par exemple). Du point de vue de l'exposition à la concurrence, on relève que la France comporte un plus grand nombre d'établissements situés sur un marché international.

La présence syndicale (au moins un représentant syndical ou membre syndiqué dans l'établissement) est bien plus importante en France, où elle concerne 41 % des établissements (contre 21,7 % en Grande-Bretagne). Cette différence est le fruit de structures institutionnelles et juridiques très différentes entre les deux pays (Amossé et Forth, 2016), qui se traduisent par des différences marquées sur les autres caractéristiques de relations sociales. Pour les indicateurs complémentaires de relations sociales, malgré des différences de définition dans les deux enquêtes, les données utilisées témoignent de davantage de négociations et/ou consultations en France sur les salaires et l'emploi, et d'une plus grande conflictualité dans les établissements français. L'indicateur construit quant à l'opinion des dirigeants sur la syndicalisation ou le rôle des syndicats permet d'identifier dans les deux pays une proportion similaire (environ 9 %) d'établissements pro-syndicaux.

Concernant l'exposition à la crise, près de la moitié des établissements britanniques déclare être « très fortement » ou « fortement affectée ». En France, ils sont seulement 24,2 % à déclarer une activité à la baisse. Ces proportions ne peuvent être comparées directement – les questions étant de nature différente dans les deux enquêtes –, mais les deux variables permettent de caractériser le profil des établissements touchés par la crise. Ces profils « bruts », *i.e.* sans variable de contrôle, se différencient nettement entre la France et la Grande-Bretagne (tableau 2). Parmi ceux qui se déclarent affectés par la crise, le cas britannique se distingue par une plus forte proportion de petits établissements (11 à 19 salariés), d'établissements autonomes, ou encore d'établissements du secteur financier. En France, les établissements déclarant une activité à la baisse se situent plus souvent dans les secteurs de l'industrie, de la construction et du commerce, et ont une proportion plus élevée d'ouvriers (comparativement à la Grande-Bretagne). Ils ont également plus souvent une structure de capital caractérisée soit par la cotation en bourse, soit par un capital à dominante familiale, et se situent davantage sur un marché international. Dans des tissus industriels différents, l'impact de la crise n'est ainsi clairement pas identique dans les deux pays.

[14] En 2011, on comptait ainsi 2 001 sociétés britanniques cotées sur le *London Stock Exchange*, contre 893 sociétés françaises cotées à Euronext Paris (*source* : *The World Bank*).

Tableau 2. Les profils d'établissements selon la situation économique

En pourcentage d'établissements	Activité à la baisse / très fortement ou fortement affecté par la crise		Activité stable ou à la hausse / peu ou pas affecté par la crise	
	France	**Grande-Bretagne**	**France**	**Grande-Bretagne**
Durée d'activité de l'établissement				
Moins de 5 ans	1,9	8,6	5,0	11,9
De 5 ans à 9 ans	9,2	15,4	11,2	18,5
De 10 à 19 ans	23,0	26,3	25,6	23,1
De 20 à 49 ans	46,9	38,2	40,1	34,2
50 ans et plus	19,0	11,5	18,2	12,3
Tranches de taille de l'établissement				
De 11 à 19 salariés	37,0	49,1	38,4	43,7
De 20 à 49 salariés	41,8	33,0	38,3	35,8
De 50 à 99 salariés	12,0	9,7	13,8	11,9
De 100 à 199 salariés	4,8	5,3	5,9	4,7
De 200 à 499 salariés	3,5	2,2	2,9	2,9
500 salariés et plus	0,8	0,7	0,9	0,9
Activité principale				
CDE Industrie	25,0	9,6	15,3	11,4
F Construction	13,7	9,2	10,3	2,4
G Commerce	23,2	20,4	18,3	22,3
H Transports et entreposage	8,3	4,5	7,6	4,9
I Hébergement et restauration	6,1	12,1	6,5	12,7
JR Information, communication et spectacle	3,0	3,1	4,4	7,8
KL Activités financières, d'assurance et immobilières	0,4	6,0	5,3	3,4
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	4,8	12,4	7,4	12,1
N Activités de services administratifs et de soutien	5,0	5,0	5,1	3,5
PQ Enseignement, santé humaine et action sociale	8,3	16,6	16,5	17,8
S Autres activités de services	2,1	1,2	3,5	1,7
Structure de gouvernance et de capital				
Établissement autonome	40,3	45,0	41,0	39,2
Cotation directe ou indirecte en bourse	15,4	9,3	13,5	12,5
Capital à dominante familiale	52,9	46,7	45,3	36,5
Dimension du marché				
Marché local	33,0	41,8	36,2	47,3
Marché régional	22,8	19,8	22,2	12,7
Marché national	25,2	28,7	23,7	24,0
Marché international	19,0	9,7	17,9	16,0
Composition de la main-d'œuvre				
Pourcentage de salariés femmes	36,0	43,4	44,8	47,0
Pourcentage de salariés de 21 ans ou moins	2,7	7,8	3,0	9,0
Pourcentage de salariés de 50 ans ou plus	24,3	22,4	22,5	21,8
Pourcentage de managers et professionnels	13,9	25,8	17,5	24,1
Pourcentage de techniciens et agents de maitrise	17,6	10,5	20,3	9,0
Pourcentage d'employés	26,6	32,5	30,2	38,5
Pourcentage d'ouvriers	41,8	31,1	32,0	28,4
Pourcentage de CDD	7,0	7,8	8,8	6,7
Pourcentage d'intérimaires	4,1	3,6	3,9	3,4
Relations sociales				
Présence de représentant syndical ou membre syndiqué	43,0	20,2	40,4	22,9
Négociation sur l'emploi (2008-2010) / consultation sur des licenciements économiques envisagés au cours des 12 derniers mois	41,4	21,0	38,5	13,4
Négociation sur les salaires (2008-2010) / négociation ou consultation lors de la dernière révision salariale	58,9	9,0	51,9	8,9
Conflit (2008-2010) / Conflits ou menace dans les 12 derniers mois	18,0	3,0	16,7	3,5
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	8,3	7,4	9,1	10,6

Note : données pondérées (établissement pour l'ensemble des variables, à l'exception des variables de composition de la main-d'œuvre pour lesquelles les poids salariés sont utilisés). *Lecture :* le secteur de l'industrie représente 25,0 % des établissements dont l'activité a diminué au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010) et 9,6 % en Grande-Bretagne. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » des enquêtes *Wers 6* (1 602) et *Reponse 2010-2011*(3 947).

C'est également vrai du point de vue de la présence syndicale et des relations sociales. En effet, les établissements syndiqués sont légèrement plus touchés par la crise en France, alors qu'ils le sont un peu moins en Grande-Bretagne. Sans surprise, les consultations et négociations pour éviter des licenciements sont plus fréquentes dans les établissements britanniques affectés par la crise. Par contre, et c'est vérifié dans les deux pays, il n'y a pas davantage de conflits ou de menaces de conflit dans les établissements touchés.

Tableau 3. Modes d'ajustement à la baisse de l'emploi et des salaires

En pourcentage d'établissements	**France**	**Grande-Bretagne**
Emploi		
Pas de diminution / ni licenciements, ni départs volontaires, ni moindre recours aux emplois temporaires	81,5	69,4
Diminution / licenciements ou départs volontaires ou moindre recours aux emplois temporaires	18,5	30,6
Salaire		
Pas d'impact connu de la crise sur les salaires*	60,5	61,1
Modération	27,4	Non posé
Gel ou baisse	12,2	38,9
Ajustements emploi et / ou salaire, dont	25,8	53,3
Ajustement à la baisse de l'emploi seul	13,7	13,4
Ajustement à la baisse des salaires** seuls	7,3	21,7
Ajustement à la baisse de l'emploi et des salaires	4,8	17,2

* : la modération salariale n'est pas posée dans *Wers* ; donc les deux pourcentages de la première ligne ne sont pas comparables terme à terme. ** : en ne retenant que la réponse « gel ou baisse », qui est comparable dans les deux pays. *Note* : données pondérées (poids établissement). *Lecture :* 18,5 % des établissements ont diminué leurs effectifs au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010) en France, alors que 30,6 % des établissements ont procédé à des licenciements, départs volontaires ou réductions des emplois temporaires en réponse à la crise. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » des enquêtes *Wers 6* (1 602) et *Reponse 2010-2011* (3 947).

En lien avec les différences de régulation et de fonctionnement du marché du travail, on s'attend à des réactions différentes des établissements face à la crise. Les données permettent de le vérifier (tableau 3) : bien que les variables utilisées ne soient pas rigoureusement comparables, les établissements britanniques ont, semble-t-il, plus souvent ajusté leur niveau d'emploi (30,6 %, contre 18,5 % en France) et pratiqué des gels ou des baisses de salaire (38,9 % contre 12,2 % en France). Cet écart se retrouve lorsque l'on combine les deux types de flexibilité pris en compte ici : l'absence d'ajustement caractérise une très large majorité d'établissements français (74,2 %, contre 47,7 % en Grande-Bretagne). Par ailleurs, l'orientation (interne ou externe) des ajustements diffère dans les deux pays : ils sont davantage orientés vers les salaires en Grande-Bretagne et vers l'emploi en France. Ces résultats descriptifs confirment la plus forte flexibilité des établissements britanniques, notamment sur le plan salarial, en accord avec les approches de type « variété du capitalisme ». Mais ces comparaisons en niveau sont à prendre avec prudence étant donné les différences entre les questionnaires, surtout concernant l'évolution de l'emploi. Ces réticences sont largement levées dès lors qu'on ne s'intéresse plus à l'écart de niveau de flexibilité entre la France et la Grande-Bretagne, mais – comme nous allons le faire – aux caractéristiques « toutes choses égales par ailleurs » des établissements ayant ajusté l'emploi et/ou les salaires dans chaque pays.

2.3. Stratégie économétrique

Compte tenu de ces multiples sources d'hétérogénéité, une analyse économétrique est ainsi nécessaire pour cerner les mécanismes pertinents. De manière plus précise, conformément à l'objectif descriptif de l'article, un ensemble de régressions logistiques a été estimé en France

puis en Grande-Bretagne. Dans chacun des pays, trois premiers modèles binomiaux ont permis d'établir la situation sociale « toutes choses égales par ailleurs » (*i.e.* à choc économique et caractéristiques structurelles données) des établissements ayant procédé à des ajustements de l'emploi et/ou des salaires à la suite de la crise. L'analyse porte tout d'abord sur la seule présence syndicale (modèle I), puis est étendue aux autres indicateurs de relations sociales (modèle II) et enfin ajoute des termes d'interaction avec la présence syndicale (modèle III). Deux modèles multinomiaux non ordonnés ont par ailleurs été estimés afin de préciser, parmi les établissements ayant procédé à des ajustements, le profil des relations sociales de ceux qui ont opté pour des ajustements externes (par l'emploi, seul ou de façon jointe avec les salaires) plutôt qu'uniquement internes (par les salaires seuls) : le modèle IV reprend le même ensemble de variables que le modèle I, limitant l'analyse des relations sociales à la présence syndicale ; le modèle V intègre, comme le modèle II, l'ensemble des variables de relations sociales (sans termes d'interaction). Un sixième modèle suivant une spécification analogue au modèle III a été estimé, mais il n'est pas présenté dans l'article du fait de l'absence presque totale de coefficients significativement non nuls[15].

3. RÉSULTATS : QUELS LIEN AVEC LES RELATIONS SOCIALES ? STATISTIQUES DESCRIPTIVES ET ESTIMATIONS ÉCONOMÉTRIQUES

Sans prise en compte d'éventuels effets de composition, le lien entre représentation syndicale et ajustements de l'emploi et des salaires apparaît différent en France et en Grande-Bretagne (tableau 4). Dans les deux pays, la présence syndicale est associée à une fréquence supérieure des ajustements. Les écarts sont particulièrement marqués pour les ajustements par l'emploi seul. Une exception apparaît pour les ajustements par les salaires seuls en France, que l'on observe plus fréquemment dans les établissements non syndiqués.

Les analyses qui suivent, basées sur des régressions logistiques, précisent ces premiers éléments en permettant de raisonner, dans chacun des pays, à choc économique et caractéristiques structurelles d'établissement donnés.

Tableau 4. Modes d'ajustement à la baisse selon la présence syndicale

En pourcentage d'établissements	**Présence syndicale***		**Pas de présence syndicale**	
	France	**Grande-Bretagne**	**France**	**Grande-Bretagne**
Ajustements emploi et / ou salaire, dont	30,2	61,7	22,7	49,7
Ajustement à la baisse de l'emploi seul	18,2	19,2	10,6	11,8
Ajustement à la baisse des salaires** seuls	6,3	24,8	8,0	20,8
Ajustement à la baisse de l'emploi et des salaires	5,7	17,7	4,2	17,1

* : la présence syndicale est définie par la présence d'un représentant syndical ou d'au moins un salarié syndiqué.
Note : données pondérées (poids établissement). *Lecture :* 23,9 % des établissements ayant des représentants syndicaux ou membres syndiqués ont diminué leurs effectifs au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010) en France ; en Grande-Bretagne, 36,9 % des établissements ayant des représentants syndicaux ou membres syndiqués ont procédé à des licenciements, départs volontaires ou réductions des emplois temporaires en réponse à la crise. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » des enquêtes *Wers 6* (1 602) et *Reponse 2010-2011* (3 947).

[15] Ceci s'explique par la réduction du nombre d'observations dans l'analyse des modes d'ajustement et la multiplication du nombre de variables avec les termes d'interaction.

3.1. Le profil « toutes choses égales par ailleurs » des établissements ayant opéré des ajustements

De manière attendue, en France comme en Grande-Bretagne, les établissements ayant procédé à des ajustements de l'emploi et/ou des salaires à la baisse déclarent plus souvent une situation économique dégradée à la suite de la crise (tableau 5). L'ancienneté de l'établissement est également un trait commun aux deux pays : les ajustements concernent plus fréquemment les établissements les plus anciens (plus de cinquante ans d'existence), et moins fréquemment les plus « jeunes » (moins de cinq ans) qui ont survécu à la crise.

Le profil sectoriel témoigne à l'inverse de fortes spécificités nationales : en France, à choc donné, l'industrie se singularise par une probabilité plus élevée d'ajustements (qui, dans ce pays, ont, nous l'avons vu, majoritairement porté sur les effectifs), alors que ce sont les secteurs de la construction, des services scientifiques et techniques et de l'information, de la communication et des spectacles qui sont davantage concernés en Grande-Bretagne. Dans les deux pays, les établissements du secteur de l'hébergement et de la restauration ont moins procédé à des ajustements de l'emploi et/ou des salaires.

Même si des tendances communes peuvent être notées, ces différences confirment l'hypothèse de réactions spécifiques au choc entre les deux pays, qui renvoient notamment aux différences entre tissus productifs, présentées précédemment.

S'agissant des relations sociales, c'est la similitude des profils d'établissements ayant procédé à des ajustements qui frappe. Dans les deux pays, à choc économique et caractéristiques structurelles donnés, les établissements ayant réduit leurs effectifs et/ou leurs salaires dans le contexte de crise sont plus souvent syndiqués. Bien qu'il ne puisse être interprété de façon causale, ce résultat remet en cause l'idée selon laquelle l'action des syndicats empêcherait les ajustements en temps de crise, et ce, en France comme en Grande-Bretagne malgré les spécificités institutionnelles nationales.

L'intégration d'autres variables relatives aux relations sociales permet de préciser l'interprétation (tableau 6). Ces analyses montrent en premier lieu que l'*odds ratio* relatif à la présence syndicale[16] n'est que peu modifié (comparaison des modèles I et II), confirmant son association positive avec l'existence d'ajustements, indépendamment des autres caractéristiques des relations sociales (consultation ou négociation sur l'emploi ou les salaires, conflit collectif et d'opinions managériales à l'égard des syndicats). Le modèle II montre par ailleurs nettement la ressemblance en matière de situation sociale des établissements français et britanniques ayant procédé à des ajustements : des négociations ou consultations sur l'emploi y ont plus souvent eu lieu, de même que des conflits collectifs[17]. À l'inverse, les directions s'y déclarent moins souvent pro-syndicales. L'absence de lien significatif avec des négociations sur les salaires est à noter. Elle peut être interprétée, nous le verrons, comme le signe d'ajustements sur les salaires qui se passent plus souvent de manière discrète (*i.e.* hors négociation) dans les entreprises.

[16] L'*odds ratio* s'interprète comme la probabilité d'avoir procédé à un ajustement (par l'emploi ou les salaires) plutôt que de ne l'avoir pas fait quand un représentant syndical ou un salarié syndiqué sont présents dans l'établissement plutôt qu'absent. Ce rapport de probabilité est toujours significativement supérieur à 1 en France comme en Grande-Bretagne, y valant respectivement 1,35 et 1,37 dans le modèle II (ils sont estimés à 1,49 et 1,31 dans le modèle I).

[17] Même si l'*odds ratio* correspondant à la situation britannique n'est pas significativement différent de 1, ce qui peut s'expliquer par la rareté des conflits collectifs en Grande-Bretagne (et leur association forte avec la présence syndicale).

Tableau 5. Profils des établissements ayant ajusté à la baisse (l'emploi et/ou les salaires) en France et en Grande-Bretagne (modèle I)

Coefficients de la régression logistique binomiale (situation de référence : absence d'ajustement à la baisse)	**France**	**Grande-Bretagne**
Dynamique de l'activité		
Stable ou à la hausse	*Ref*	*Ref*
A la baisse	1,87***	1,05***
Durée d'activité de l'établissement		
Moins de 5 ans	-0,20	-0,74***
De 5 ans à 9 ans	0,04	-0,31*
De 10 à 19 ans	*Ref*	*Ref*
De 20 à 49 ans	-0,11	0,25*
50 ans et plus	0,51***	0,39*
Tranches de taille de l'établissement		
De 11 à 19 salariés	0,22	-0,28
De 20 à 49 salariés	0,05	-0,06
De 50 à 99 salariés	*Ref*	*Ref*
De 100 à 199 salariés	0,23	0,20
De 200 à 499 salariés	0,39	0,10
500 salariés et plus	0,24	0,30
Activité principale		
CDE Industrie	0,40***	0,11
F Construction	-0,04	1,51***
G Commerce	*Ref*	*Ref*
H Transports et entreposage	-0,23	-0,38
I Hébergement et restauration	-0,46**	-0,83***
JR Information, communication et spectacle	-0,14	0,63**
L Activités financières et immobilières	-0,75***	-0,24
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	-0,24	1,05***
N Activités de services administratifs et de soutien	-0,03	-0,29
PQ Enseignement, santé humaine et action sociale	-0,55***	0,31
S Autres activités de services	-0,36	0,20
Structure de gouvernance et de capital		
Établissement autonome	-0,16	-0,10
Cotation directe ou indirecte en bourse	0,12	0,28
Capital à dominante familiale	0,21**	-0,17
Dimension du marché		
Marché local	*Ref*	*Ref*
Marché régional	0,13	-0,09
Marché national	0,26**	0,01
Marché international	0,27**	-0,03
Composition de la main-d'œuvre[1]		
Pourcentage de salariés femmes	-0,07	0,10
Pourcentage de salariés de 21 ans ou moins	-0,82	-1,48***
Pourcentage de salariés de 50 ans ou plus	0,058*	0,05
Pourcentage de managers et professionnels	1,02***	0,17
Pourcentage de techniciens et agents de maitrise	-0,19	-0,62*
Pourcentage d'employés	*Ref*	*Ref*
Pourcentage d'ouvriers	-0,20	0,72**
Pourcentage de CDD	0,34**	-0,38
Pourcentage d'intérimaires	0,02	2,3***
Présence de représentant syndical ou membre syndiqué	0,40***	0,27*

[1] : les coefficients sont multipliés par 100.

Note : données pondérées (poids établissement). *Modèle* : régression logistique binomiale avec, comme variable dépendante, les modes d'ajustement à la baisse de l'emploi et / ou des salaires (la situation de référence étant l'absence d'ajustement à la baisse) et comme variables dépendantes la variable de choc économique, la variable de relations sociales et des contrôles structurels (dont seule la taille en continu n'est pas indiquée dans le tableau). *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » de l'enquête *Wers 6* (n = 1 602) et *Reponse 2010-2011* (3 947).

Tableau 6 : Variables de relations sociales, avec et sans interaction avec la présence syndicale, associées aux ajustements de l'emploi et/ou des salaires (modèles I, II et III)

Odds ratios de régressions logistiques binomiales *(situation de référence : absence d'ajustement à la baisse)*	**France** **Reponse**	**Grande-Bretagne** **Wers**
Modèle I, présence syndicale (et variables de contrôle)		
Présence syndicale	1,49***	1,31*
Modèle II, présence syndicale et autres variables de relations sociales sans interaction (et variables de contrôle)		
Présence syndicale	1,35***	1,37*
Négociation / consultation sur l'emploi	1,29***	3,10***
Négociation / négociation ou consultation sur les salaires	0,95	0,69
Conflit / Conflits ou menace de conflit	1,50***	1,74
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	0,76*	0,58**
Modèle III, présence syndicale et autres variables de relations sociales avec interaction (et variables de contrôle)		
En présence de syndicat		
Négociation / consultation sur l'emploi	1,22*	5,92***
Négociation / négociation ou consultation sur les salaires	1,12	0,80
Conflit / Conflits ou menace de conflit	1,62***	1,73
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	0,72*	0,69
En l'absence de syndicat		
Négociation / consultation sur l'emploi	1,36**	2,58***
Négociation / négociation ou consultation sur les salaires	1,01	0,50
Conflit / Conflits ou menace de conflit	1,28	1,82
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	0,83	0,29***

Note : données pondérées (poids établissement). *Modèles* : régressions logistiques binomiales avec, comme variable dépendante, les modes d'ajustement à la baisse de l'emploi et / ou des salaires (la situation de référence étant l'absence d'ajustement à la baisse) et comme variables dépendantes, outre les variables de relations sociales, la variable de choc économique et des contrôles structurels (non indiquées dans le tableau, mais l'ensemble des résultats est disponible sur demande auprès des auteurs). *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » de l'enquête *Wers 6* (1 602) et *Reponse 2010-2011* (3 947).

Globalement, il semble que les ajustements opérés à la suite de la crise soient plus souvent le fait, en France comme en Grande-Bretagne, d'établissements où existent des possibilités d'expression collective, qui prennent la forme d'une présence institutionnelle (de représentants syndicaux ou salariés syndiqués), de négociations ou consultations, et, dans certains cas, de conflits. En ce sens, des relations sociales d'entreprise accompagneraient plus qu'elles n'empêcheraient les réductions d'effectif ou de salaire. Ce résultat est cohérent avec l'analyse de Béthoux *et al*. (2015) qui conclut à une amplification des négociations en France à l'occasion de la crise. Perez *et al*. (2015) soulignent que la conjoncture économique dégradée a même pu être utilisée par les employeurs pour imposer des compromis dans le cadre de la négociation collective. Seules les opinions pro-syndicales des directions joueraient en direction contraire. Le fait que des directions favorables au fait syndical soient associées à de moindres ajustements pourrait témoigner de la volonté (ou de la possibilité) de ces directions ne pas faire peser les ajustements sur leurs salariés (par exemple en utilisant leur trésorerie ou en réduisant les marges).

Le modèle III permet de tester quelques hypothèses complémentaires quant au rôle de la présence syndicale en comparant les relations sociales spécifiques aux établissements ayant procédé à des ajustements selon qu'il y a, ou non, un syndicat. Dans les deux pays, les caractéristiques sont proches, ce qui montre que la présence syndicale ne modifie pas fondamentalement l'état spécifique des relations sociales dans les établissements qui ont réduit leurs effectifs et/ou salaires (par rapport à ceux qui ne l'ont pas fait). On peut simplement noter qu'en France, en présence de syndicat, ces établissements négocient légèrement moins sur l'emploi (*odds ratio* passant de 1,36 à 1,22 ; tableau 6, modèle III) et qu'ils sont légèrement plus conflictuels (*odds ratio* passant de 1,28 à 1,62). La situation est opposée en Grande-Bretagne : la présence syndicale va de pair avec des établissements qui, quand ils procèdent à des ajustements,

consultent spécifiquement plus sur l'emploi (*odds ratio* passant 2,58 à 5,92) et tendent à devenir plus neutres à l'égard des syndicats (*odds ratio* passant de 0,29 à 0,69[18]). Ainsi, de façon cohérente avec la présentation habituelle des contextes institutionnels français et britanniques, il semble que la présence syndicale s'accompagne d'orientations opposées en cas d'ajustement de l'emploi ou des salaires dans l'établissement, avec légèrement plus de conflictualité en France et de consultation en Grande-Bretagne. Ces résultats peuvent témoigner des marges de manœuvre des syndicats dans les deux pays : la négociation étant fortement encadrée par la loi en France, c'est principalement dans l'institution d'un rapport de force favorable que se situe une partie du répertoire d'action syndical. À l'opposé, dans le système volontariste britannique, parvenir à être consulté, et parfois à négocier, est déjà une réussite. Quoi qu'il en soit, dans les deux pays, les syndicats apparaissent plus comme des institutions négociant les modalités d'ajustement, parfois au prix de conflit, que comme des obstacles à même de les empêcher.

3.2. Ajustements internes *versus* externes, quel rôle des relations sociales ?

Le tableau 7 fournit les résultats des régressions multinomiales non ordonnées (la variable dépendante indique, parmi les établissements ayant procédé à des ajustements, s'il s'agit d'ajustements par l'emploi seul ou par l'emploi et les salaires – un ajustement par les seuls salaires étant mis en référence).

Tableau 7. Présence syndicale seule, puis sans interaction avec les autres variables de relations sociales, associées aux modes d'ajustements (modèles IV et V)

Odds ratios de régressions logistiques multinomiales (situation de référence : ajustement à la baisse par les salaires seuls)	**France, Reponse Ajustement par…**		**Grande-Bretagne, Wers Ajustement par…**	
	L'emploi seul	**L'emploi et les salaires**	**L'emploi seul**	**L'emploi et les salaires**
Modèle IV, présence syndicale (et variables de contrôle)				
Présence de représentant syndical ou membre syndiqué	1,50***	2,09***	0,72	0,83
Modèle V, présence syndicale et autres variables de relations sociales sans interaction (et variables de contrôle)				
Présence syndicale	1,37	2,02***	0,45*	0,55**
Négociation / consultation sur l'emploi	1,37*	1,21	10,1***	15,0***
Négociation / négociation ou consultation sur les salaires	0,91	0,84	2,70***	2,56**
Conflit / Conflits ou menace de conflit	0,96	0,81	2,81*	3,31**
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	3,67***	1,33	0,74	0,59

Note : données pondérées (poids établissement). *Modèles* : régressions logistiques multinomiales non ordonnées avec, comme variable dépendante, les modes d'ajustement à la baisse par l'emploi seul ou par l'emploi et les salaires conjointement (la situation de référence étant l'ajustement à la baisse par les seuls salaires) et comme variables dépendantes, outre les variables de relations sociales, la variable de choc économique et des contrôles structurels (non indiquées dans le tableau, mais l'ensemble des résultats du modèle IV, peu différents de ceux du modèle V, est présenté dans le tableau B en annexe). *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant procédé à des ajustements de l'emploi et/ou des salaires en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » de l'enquête *Wers 6* (n = 972) et *Reponse 2010-2011* (n = 1 320).

Ce tableau fait apparaître une différence nette entre les profils de relations sociales des établissements français et britanniques ayant opéré des ajustements externes (par une réduction des effectifs) plutôt qu'internes (par les salaires seuls). En France, les ajustements par les effectifs sont plus le fait des établissements syndiqués, alors que c'est l'inverse de l'autre côté

[18] Ce résultat nous semble témoigner du fait que les ajustements sont plus spécifiquement le fait de directions anti-syndicales quand il n'y a pas de syndicat.

de la Manche. Certes les résultats statistiques ne sont pas significatifs pour la Grande-Bretagne dans le modèle IV (où les variables de relations sociales sont limitées à la seule présence syndicale), mais ils le deviennent dans le modèle V, qui est plus complet.

De ce dernier modèle, il ressort qu'en France, la présence de syndicat ou de syndiqués, la tenue de négociation sur l'emploi et une opinion pro-syndicale de la direction caractérisent les établissements ayant mené une réduction des effectifs plutôt que des seuls salaires. Une interprétation possible de ces résultats serait l'existence d'une entente, éventuellement tacite, des syndicats et des directions d'établissement pour privilégier (*i.e.* garantir) les salaires au détriment de l'emploi. Dans leurs enquêtes de terrain, Perez *et al.* (2015) montrent que les syndicats acceptent d'autant plus facilement les ajustements de l'emploi qu'ils se concentrent sur les contrats temporaires. Loin du consensus national qui a prévalu dans les premiers mois suivant la crise, et dans un contexte d'inflation faible (qui limite la possibilité d'ajustement des salaires réels), ce serait bien sur l'emploi qu'auraient principalement porté les ajustements en France. Cette interprétation apparaît cohérente avec l'évolution des salaires et de l'emploi observée au niveau macro-économique, caractérisée par un ajustement s'opérant en premier lieu par les effectifs.

En Grande-Bretagne, la situation est opposée. Certes, les négociations et consultations et les conflits collectifs sont associés avec les ajustements par les effectifs, signe de l'enjeu social que de telles opérations représentent. Mais la présence de syndicat et les opinions pro-syndicales sont, à l'inverse de la France, plus fréquentes dans les établissements ayant seulement réduit les salaires (plutôt que l'emploi). Les syndicats favoriseraient donc un ajustement par les seuls salaires. Ce résultat peut de prime abord sembler surprenant, une politique privilégiant les *insiders* pouvant être attendue des syndicats, notamment en Grande-Bretagne, où ils partagent plus souvent qu'en France une communauté de vues avec leur direction concernant la gestion économique et sociale de l'entreprise. Une piste d'interprétation peut pourtant être formulée, qui apparaît vraisemblable si l'on prend en compte une autre variable de l'enquête *Wers*. En effet, loin des 38,9 % d'établissements ayant indiqué avoir gelé ou réduit les salaires en réponse à la crise, moins de 0,5 % des établissements ont déclaré avoir réduit les salaires lors de la dernière révision salariale de la catégorie majoritaire dans l'établissement. Ce hiatus peut toutefois s'expliquer : comme nous l'avons déjà souligné, des ajustements salariaux ont pu se réaliser sans révision des salaires nominaux de base, en profitant de la forte inflation britannique des années 2008 à 2010, mais aussi en réduisant la durée du travail et les primes de performance. L'accord des syndicats et des directions s'est alors porté sur un mode d'ajustement discret, hors négociation. Cet ajustement non officiellement négocié s'est accompagné d'une perte progressive de pouvoir d'achat pour les salariés. Cette interprétation est, de plus, cohérente avec les résultats faisant état de ce que les ajustements à la baisse n'allaient globalement pas de pair avec des négociations sur les salaires, contrairement à celles sur l'emploi (*cf.* modèle II, tableau 6).

CONCLUSION

Malgré des tissus productifs différents, une exposition à la crise différenciée et des institutions souvent présentées comme opposées, les relations sociales caractérisant les établissements français et britanniques ayant procédé à des ajustements suite à la Grande Récession apparaissent étonnement proches. Ces relations sociales prennent la forme, toutes choses égales par ailleurs, d'une plus grande présence syndicale, de négociations ou consultations plus fréquentes sur l'emploi que sur les salaires, et de conflits collectifs plus probables. Ainsi, des

relations sociales ouvertes accompagneraient les ajustements face à la crise, plutôt que de leur faire obstacle. Au vue des données, seules les opinions pro-syndicales des dirigeants permettraient de limiter la survenue de tels ajustements, ce qui pourrait être le signe d'une volonté de (ou de la capacité à) ne pas faire porter sur les salariés les conséquences de la crise.

Les principales différences entre les deux pays sont de deux ordres. Premièrement, la présence syndicale s'accompagnerait, en cas d'ajustement, d'une ambiance plus conflictuelle en France et plus favorable à la négociation en Grande-Bretagne. Ces différences, d'ampleur limitée et qui mériteraient donc d'être validées par d'autres travaux, témoignent de registres d'action différents de part et d'autre de la Manche. Deuxièmement, et principalement, si la présence syndicale et les opinions pro-syndicales des directions font système dans les deux pays, les liens avec les modes d'ajustement opérés sont de sens opposé : en France, ce sont davantage les établissements ayant réduit leurs effectifs (ajustements externes) qui ont des syndicats et des directions pro-syndicales, alors que ce sont les établissements ayant déclaré avoir gelé ou baissé leurs salaires qui sont dans cette situation en Grande-Bretagne. Cette différence renvoie à la possibilité ouverte, par la politique monétaire britannique, d'ajuster les salaires de façon discrète, ce qui n'a pas été le cas en France. Si cette interprétation est juste, cela pourrait donc signifier que les deux pays se distingueraient, sur la période, plus par des politiques macroéconomiques différentes, notamment monétaires, que par le rôle supposé des institutions du marché du travail, au premier rang desquelles figurent les syndicats.

Dans l'ensemble, ces résultats vont à l'encontre de l'hypothèse de syndicats constituant des entraves à la flexibilité des salaires ou de l'emploi, et contrastent avec la présentation traditionnelle des systèmes de relations industrielles français et britannique. Ils ouvrent de nouveaux questionnements : sont-ils le signe d'une convergence vers un modèle de relations sociales en entreprise tourné vers un objectif de flexibilité et/ou le signe d'une faiblesse accrue des syndicats ? Et plus généralement témoignent-ils d'un affaiblissement plus général des spécificités nationales des relations industrielles (rejoignant en cela Meardi [2012], et Colvin, Darbishire [2013]) ? Ou bien sont-ils simplement le résultat de réactions particulières dans le contexte de la crise de 2007-2009 (Hyman, 2010) ?

BIBLIOGRAPHIE

AMABLE B., 2003, *The Diversity of Modern Capitalism*, Oxford University Press, Oxford.

AMOSSÉ T., BRYSON A., FORTH J., PETIT H., 2016a, *Comparative Workplace Employment Relations*, Palgrave MacMillan, London.

AMOSSÉ T., BRYSON A., PETIT H., 2016b, "How Did Workplaces Respond to Recession?", *in* Amossé T., Bryson A., Forth J. et Petit H., *Comparative Workplace Employment Relations*, Palgrave MacMillan, London.

AMOSSÉ T., COUTROT C., 2011, "Socio-Productive Models in France: An Empirical Dynamic Overview, 1992-2004", *Industrial and Labor Relations Review*; 64(4), p. 786-817.

AMOSSÉ T., FORTH J., 2016, "Employee Expression and Representation at Work – Voice or Exit?", *in* Amossé T., Bryson A., Forth J., Petit H., *Comparative Workplace Employment Relations*, Palgrave MacMillan, London.

ASKENAZY, P., ERHEL, C., 2016, "Exploring the French Productivity Puzzle", *in* Askenazy P., Bellmann L., Bryson A., Moreno-Galbis,E. (Eds.), *Productivity Puzzles Across Europe*, Oxford University Press.

BASSANINI A., DUVAL R., 2009, "Unemployment, Institutions, and Reform Complementarities: Re-Assessing the Aggregate Evidence for OECD Countries", *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), p. 40-59.

BELLMANN L., GERNER H-D., LAIBLE M-C., 2016, "Germany's Job Miracle and Productivity Development in the Great Recession 2008/2009", *in* Askenazy P., Bellmann L., Bryson A., and Moreno Galbis E., *Productivity puzzles across Europe*, Oxford University Press, forthcoming.

BELOT M., VAN OURS J., 2004, "Does the Recent Success of some OECD Countries in Lowering their Unemployment Rates Lie in the Clever Design of their Labor Market Reforms?", *Oxford Economic Papers*, 56, p. 621-642.

BETHOUX E., MIAS A., BLACHE G., DUPUY C., JOBERT A., RENOUX J.-L., SPIESER C., TALLARD M., VINCENT C., 2015, « Dialoguer plus, mais sur quoi ? Les régulations d'entreprise en matière d'emploi, de formation et de conditions de travail en temps de crise », *La Revue de l'IRES*, n° 84/1.

BLANCHARD O., WOLFERS J., 2000, "The Role of Shocks and Institutions in the Rise of European Unemployment: The Aggregate Evidence", *The Economic Journal*, 110, C1-33.

BLANCHFLOWER D. G., BRYSON A., 2010, "The Wage Impact of Trade Unions in the UK Public and Private Sectors", *Economica*, 77 (305), p. 92-109.

BLOOM N., VAN REENEN J., 2007, "Measuring and Explaining Management Practices across Frms and Countries", *Quarterly Journal of Economics*, 122(4), p. 1351-1408.

BREDA T., 2015, "Firms' Rents, Workers' Bargaining Power and the Union Wage Premium in France", *Economic Journal*, 125, p. 1616-1652.

BRYSON A., FREGE C., 2010, "The Importance of Comparative Workplace Employment Relations Studies", *British Journal of Industrial Relations*, 48 (2), p. 231-234.

BRYSON A., FORTH J., LAROCHE P., 2011, "Evolution or Revolution? The Impact of Unions on Workplace Performance in Britain and France", *European Journal of Industrial Relations*, 17 (2), p. 171-187.

BRYSON A., FORTH J., 2016, "The UK's Productivity Puzzle", *in* Askenazy P., Bellmann L., Bryson A., Moreno Galbis E., *Productivity Puzzles across Europe*, Oxford University Press, forthcoming.

CAHUC P., KRAMARZ F., 1997, "Voice and Loyalty as a Delegation of Authority: A Model and a Test on Matched Worker-Firm Panels », *Journal of Labor Economics*, 15(4), p. 658-688.

CARD D., DE LA RICA S., 2005, "Firm-Level Contracting and the Structure of Wages in Spain", *Industrial and Labor Relations Review*, 59, 573.

CAROLI E., VAN REENEN J., 2001, "Skill Biased Organizational Change? Evidence from a panel of British and French Establishments", *Quarterly Journal of Economics*, 116(4), p. 1449-1492.

CAROLI E., GAUTIÉ J., JAMES S., LAMANTHE A., LLOYD C., 2010, "Delivering Flexibility: Contrasting Patterns in the French and the UK Food Processing Industry" *British Journal of Industrial Relations*, 48 (2), p. 284-309.

COLVIN A., DARBISHIRE O., 2013, "Convergence in Industrial Relations Institutions: The Emerging Anglo-American Model?", *Industrial and Labor Relations Review*, 66 (5), p. 1047-1077.

CONWAY N., DEAKIN S., KONZELMANN S., PETIT H., REBERIOUX A., WILKINSON F., 2008,"The Influence of Stock Market Listing on Human Resource Management: Evidence for France and Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 46 (4), p. 631-673.

COUTROT T., 1998, "How Do Institutional Frameworks Affect Industrial Relations? A Micro-Statistical Comparison of France and Britain", *European Journal of Industrial Relations*, 4(2), p. 177-205.

CROUCH C., 1993, *Industrial Relations and European State Traditions*, Oxford, Oxford University Press.

DEVEREUX P., HART R., 2006, "Real Wage Cyclicality of Job Stayers, Within-Company Job Movers, and Between-Company Job Movers", *Industrial and Labor Relations Review*, 60(1), p. 105-119.

DOUCOULIAGOS C., LAROCHE P., 2003, "What Do Unions Do to productivity: A Meta-Analysis", *Industrial Relations*, 42(4), p. 650-691.

EUROPEAN COMMISSION, 2011, *Industrial relations in Europe*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Inclusion.

FREEMAN R., MEDOFF J., 1984, *What Do Unions Do?*, Basic Books.

GARTNER H., SCHANK T., SCHNABEL C., 2013, "Wage Cyclicality under Different Regimes of Industrial Relations", *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 52, p. 516-540.

HALL P., SOSKICE D (eds), 2001, *Varieties of Capitalism: the Institutional Foundations of Comparative Advantage*, Oxford: Oxford University Press.

HYMAN R., 2010, "Social Dialogue and Industrial Relations During the Economic Crisis: Innovative Practices or Business as Usual?", Industrial and Employment Relations Department ILO, *working paper* n°11.

JAUMOTTE F., BUITRON C., 2015, "Inequality and Labour Market Institutions", IMF Staff Discussion Note, SDN 15/14, https://www.imf.org/external/pubs/ft/sdn/2015/sdn1514.pdf

LAYARD R., NICKELL S., 1986, "Unemployment in Britain", *Economica*, p. 121-169.

LAYARD R., NICKELL S., 1999, "Labour Market Institutions and Economic Performances", *in* Ashenfelter O. and Card D. (eds.), *Handbook of Labor Economics*, vol. 3, p. 3029-3083.

MARSDEN D., 2010, "The End of National Models in Employment Relations?", *CEP Discussion Papers*, CEPDP0998. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science, London, UK.

MARSDEN D., BELFIELD R., 2010, "Institutions and the Management of Human Resources: Incentive Pay Systems in France and Great Britain", *British Journal of Industrial Relations*, 48 (2), p. 235-283.

MARSDEN D., 2013, "Individual Voice in Employment Relationships: A Comparison Under Different Forms of Workplace Representation", *Industrial Relations: a Journal of Economy and Society*, 52 (S1). p. 221-258.

MEARDI G., 2012, "State Traditions: Still Relevant for European Industrial Relations?", *in* Burroni L., Maarten K. and Meardi G. (eds), *Economy and Society in Europe: A Relationship in Crisis*, Edward Elgar.

METCALF D., 2003, "Unions and Productivity, Financial Performance and Investment, International Evidence", *in* Addison J. and Schnabel C., *International Handbook of Trade Unions*.

NICKELL S., 1997, "Unemployment and Labour Market Rigidities: Europe vs North America", *The Journal of Economic Perspectives*, 11-3, p. 55-74.

OECD, 2006, "Reassessing the Role of Policies and Institutions for Labour Market Performances: A Quantitative Analysis", *OECD Employment Outlook*, chapter 7, p. 207-231.

PEREZ C., THEVENOT N., BERTA N., BROCHARD D., DELAHAIE N., JALLAIS S., PERRAUDIN C., SAUVIAT C., VALENTIN J., 2015, « Modes d'ajustement par le travail en temps de crise : des relations professionnelles sous tension », *La Revue de l'IRES*, n° 84/1.

WANROOY VAN B., BEWLEY H., BRYSON A., FORTH J., FREETH S., STOKES L., WOOD S., 2013, "The 2011 Workplace Employment Relations Study: First Findings Workplace Employment Relations Study (WERS)", BIS/13/535. Department for Business, *Innovation & Skills*, London, England.

ANNEXES

A1. Les principales variables utilisées pour caractériser les relations sociales en France et au Royaume-Uni

- Présence syndicale : de nombreuses variables sont utilisées dans *Reponse*, qui permettent d'identifier la présence d'adhérents syndicaux (*TXSYND*, *TXSYNDT_10*), d'un délégué syndical (*DSETAB*, *DSENTR*), d'un représentant de section syndicale (*RSS*) ou d'un représentant du personnel élu sur liste syndicale, quelles que soient l'instance (délégation du personnel, délégation unique, comité d'établissement ou d'entreprise, CHSCT) et l'organisation syndicale (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO, Solidaire, UNSA)[19] ; dans *Wers*, les variables utilisées sont *ZUNIONUM*, *ESTEWARD* et *EOTHUREP*.

- Existence de négociations ou consultations sur l'emploi et les salaires : grâce aux variables *NEGSL10-ADERNEG* et *EMPLOI* de *Reponse*, on identifie les établissements où les salaires et l'emploi ont respectivement fait l'objet de négociation entre syndicat et direction au cours des trois dernières années. Dans *Wers,* les variables *FCONS et JREDCON1-JREDCON1* correspondent respectivement à l'existence d'une consultation ou d'une négociation avec les représentants du personnel à l'occasion de la dernière révision des salaires de la principale catégorie de salariés de l'établissement et à la consultation des salariés ou de leur représentants concernant les licenciements économiques envisagés au cours de douze derniers mois (qu'ils aient ou non eu lieu).

- Conflits collectifs (survenue de conflit collectif du travail au cours des trois dernières années (2008-2010) en France et la survenue ou la menace de tels conflits au cours des douze derniers mois en Grande-Bretagne) : les variables *DEBRA_*, *GREV2_*, *GREV3_*, *PERLE_*, *ZELE_* et *HSUP_* (relatives aux débrayages, grèves de plus ou moins de deux jours, grèves perlées et du zèle, et refus d'heures supplémentaires) pour *Reponse* et *GACT* et *GTHREAT* (avec les modalités relatives aux grèves, grèves du zèle et refus d'heure supplémentaire) pour *Wers* ont été utilisées. La rareté des conflits collectifs en Grande-Bretagne – leur survenue au cours des 12 derniers mois concernent moins de 1,6 % des établissements britanniques du champ de l'article en 2011-2012 (Amossé, Forth, 2016) – rend délicate l'utilisation de ce seul indicateur.

- Opinion des managers à propos des syndicats : Dans *Reponse*, la variable *SYIRREM* (« les syndicats jouent un rôle irremplaçable dans la représentation des salariés ») a été utilisée, avec la seule modalité « tout à fait d'accord ». Pour *Wers*, c'est la variable *EVIEWS* (managers « favorables à la syndicalisation des salariés », plutôt qu'« indifférents » ou « défavorables ») qui a été utilisée.

[19] Le programme de construction de la variable est disponible sur demande auprès des auteurs.

A2. Tableau : Distribution des variables caractérisant les relations sociales selon la présence syndicale

En pourcentage d'établissements	**Présence syndicale***		**Pas de présence syndicale**	
	France	**Grande-Bretagne**	**France**	**Grande-Bretagne**
Négociation / consultation sur l'emploi	52,4	21,4	29,9	15,7
Négociation / négociation ou consultation sur les salaires	68,2	34,1	43,4	2,0
Conflit / Conflits ou menace de conflit	30,8	11,5	7,4	1,0
Syndicats irremplaçables / En faveur de la syndicalisation des salariés	11,6	34,8	7,0	2,0

* : la présence syndicale est définie par la présence d'un représentant syndical ou d'au moins un salarié syndiqué.

Note : données pondérées (poids établissement). *Lecture* : 52,4 % des établissements ayant des représentants syndicaux ou membres syndiqués ont négocié sur l'emploi au cours des trois dernières années (2008, 2009, 2010) en France ; en Grande-Bretagne, 21,4 % des établissements ayant des représentants syndicaux ou membres syndiqués ont consulté pour éviter des licenciements économiques envisagés au cours des 12 derniers mois. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » des enquêtes *Wers 6* (1 602) et *Reponse 2010-2011* (3 947).

A3. Tableau : Présence syndicale et modes d'ajustements (modèle IV, résultats complets)

Coefficients de régressions logistiques multinomiales (situation de référence : ajustement à la baisse par les salaires seuls)	**France, Reponse Ajustement par…**		**Grande-Bretagne, Wers Ajustement par…**	
	L'emploi seul	**L'emploi et les salaires**	**Employment Adjustment**	**L'emploi seul**
Dynamique de l'activité				
Stable ou à la hausse	*Ref*	*Ref*	*Ref*	*Ref*
A la baisse	1.30***	1.68***	0.13	1.54***
Durée d'activité de l'établissement				
Moins de 5 ans	1.21**	0.44	0.46	-0.33
De 5 ans à 9 ans	0.41	0.19	0.31	-0.13
De 10 à 19 ans	*Ref*	*Ref*	*Ref*	*Ref*
De 20 à 49 ans	-0.03	0.69**	0.14	-0.40
50 ans et plus	0.22	0.08	0.12	0.16
Tranches de taille de l'établissement				
De 11 à 19 salariés	-0.16	0.81*	-1.49***	-1.81***
De 20 à 49 salariés	0.06	0.29	-0.88**	-0.81**
De 50 à 99 salariés	*Ref*	*Ref*	*Ref*	*Ref*
De 100 à 199 salariés	0.36	0.54	0.66	0.32
De 200 à 499 salariés	0.84	0.84	1.16	0.75
500 salariés et plus	1.31	0.97	1.36	0.40
Activité principale				
CDE Industrie	0.50	0.26	0.06	0.57
F Construction	0.60	-0.12	0.33	1.34***
G Commerce	*Ref*	*Ref*	*Ref*	*Ref*
H Transports et entreposage	0.77*	0.46	0.53	0.10
I Hébergement et restauration	0.21	0.40	-0.45	-1.86***
JR Information, communication et spectacle	0.48	1.00*	-0.85	-0.28
L Activités financières et immobilières	3.27***	2.77**	-0.96	0.09
M Activités spécialisées, scientifiques et techniques	0.44	0.47	-0.59	-0.21
N Activités de services administratifs et de soutien	0.15	0.12	0.23	0.08
PQ Enseignement, santé humaine et action sociale	0.46	0.89*	-0.44	-0.70
S Autres activités de services	4.66	4.99	-0.84	-0.66
Structure de gouvernance et de capital				
Établissement autonome	0.16	0.35	-0.47**	-0.13
Cotation directe ou indirecte en bourse	0.30	-0.64*	-0.15	-0.30
Capital à dominante familiale	0.01	0.49*	-0.87***	-0.48**
Dimension du marché				
Marché local	*Ref*	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Marché régional	0.29	0.45	0.02	-0.02
Marché national	0.26	0.89***	0.81***	0.03
Marché international	0.20	1.68***	1.00***	0.51
Composition de la main-d'œuvre[1]				
Pourcentage de salariés femmes	1.47***	0.38	0.67	0.36
Pourcentage de salariés de 21 ans ou moins	1.65	-1.90	-1.87*	0.38
Pourcentage de salariés de 50 ans ou plus	2.93***	0.62	0.12	0.80
Pourcentage de managers et professionnels	-3.09***	-2.4***	2.42***	2.32***
Pourcentage de techniciens et agents de maitrise	0.05	-0.87	0.91	1.48**
Pourcentage d'employés	*Ref*	*Ref*	*Ref*	*Ref*
Pourcentage d'ouvriers	-1.07**	-1.03	0.83	0.65
Pourcentage de CDD	-0. 49	-0.03	0.64	-1.89***
Pourcentage d'intérimaires	-3.04	-0.22	-0.85	4.45***
Présence de représentant syndical ou membre syndiqué	0.41**	0.74***	-0.32	-0.19

Note : données pondérées (poids établissement). *Modèles* : régressions logistiques multinomiales non ordonnées avec, comme variable dépendante, les modes d'ajustement à la baisse par l'emploi seul ou par l'emploi et les salaires conjointement (la situation de référence étant l'ajustement à la baisse par les seuls salaires) et comme variables dépendantes, outre les variables de relations sociales, la variable de choc économique et des contrôles structurels. *** : significatif à 1 % ; ** : significatif à 5 % ; * : significatif à 10 %. *Champ* : établissements de 11 salariés et plus du secteur marchand non agricole ayant procédé à des ajustements de l'emploi et/ou des salaires en France et en Grande-Bretagne. *Source* : management questionnaire et volet « représentant de la direction » de l'enquête *Wers 6* (n = 972) et *Reponse 2010-2011* (n = 1 320).

DERNIERS NUMÉROS PARUS :

téléchargeables à partir du site http://www.cee-recherche.fr

N° 186 *Trouver du travail par annonce : une porte étroite. Exploitation de l'enquête Emploi (2003-2012)*

GUILLEMETTE DE LARQUIER, GÉRALDINE RIEUCAU

septembre 2015

N° 185 *L'aide à la création d'entreprise : analyse de quatre cohortes d'entreprises créées par les chômeurs*

DOMINIQUE REDOR

août 2015

N° 184 *The Impact of Training Programs and Subsidized Public Employment Schemes on Unemployment, Occupations, and Wages* / L'impact des programmes de formation et des emplois subventionnés du secteur non marchand sur les durées de chômage et d'emploi, les salaires et les qualifications des emplois retrouvés

THOMAS BRODATY

juillet 2015

N° 183 *La qualité de l'emploi dans les pays émergents : une approche comparative*

ADRIEN FRONTENAUD

juin 2015

N° 182 *Égypte 1998-2012 : de l'emploi public protégé à l'emploi informel précaire, un marché du travail en déshérence*

ISABELLE BENSIDOUN, AUDE SZTULMAN

avril 2015

N° 181 *Qualité de l'emploi et aspirations professionnelles : quels liens avec la mobilité volontaire des jeunes salariés en CDI ?*

MICKAËL PORTELA, CAMILLE SIGNORETTO

avril 2015

N° 180 *La survenue du cancer : effets de court et moyen termes sur l'emploi, le chômage et les arrêts-maladie*

THOMAS BARNAY, MOHAMED ALI BEN HALIMA, EMMANUEL DUGUET, JOSEPH LANFRANCHI, CHRISTINE LE CLAINCHE

avril 2015

N° 179 *Profit-Sharing and Wages: An Empirical Analysis Using French Data Between 2000 and 2007* / Partage des profits et salaires : une analyse empirique à partir de données françaises portant sur la période 2000 à 2007

NOÉLIE DELAHAIE, RICHARD DUHAUTOIS

mars 2015

N° 178 *The Impact of a Disability on Labour Market Status: A Comparison of the Public and Private Sectors* / L'impact du handicap sur les trajectoires d'emploi : une comparaison public-privé

THOMAS BARNAY, EMMANUEL DUGUET, CHRISTINE LE CLAINCHE, MATHIEU NARCY, YANN VIDEAU

janvier 2015