

Analyse du rendement du syndicalisme *An Analysis of Returns to Trade Unionism*

Aline D. L. N'CHO

Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire
aline_desiree@yahoo.fr

Alban A. E. AHOURE

Université Félix Houphouët Boigny, Côte d'Ivoire
ahourea@gmail.com

RÉSUMÉ

Cet article analyse le rendement du syndicalisme pour les salariés du secteur formel ivoirien, en utilisant les données de l'Enquête ENSESI 2016. La prise en compte des effets fixes de la branche d'activité montre que les syndicats disposent d'un réel pouvoir de négociation. L'existence d'au moins un syndicat sur le lieu de travail et l'adhésion améliorent la rémunération mensuelle de 9,31% et de 9,64% respectivement. L'effet de l'existence est différencié selon le niveau d'éducation, le secteur de l'emploi et le genre : +13,88% pour le secondaire 2, +15,14% pour le supérieur, +10,30% pour le secteur public et +20,20% pour les femmes. Le différentiel salarial moyen entre les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail et ceux qui n'en ont pas dans un premier temps et entre les adhérents et les non-adhérents dans un second temps est respectivement de 12,63% et de 11,12%..

Mots-clés : Syndicat, Salaire, Différentiel salarial syndical, Effets fixes.

ABSTRACT

The paper examines the returns to trade unionism in Ivorian formal sector, using 2016 ENSESI survey. The inclusion of industry fixed effects highlights trade unions bargaining power. Trade union availability at the place of work and membership, increase monthly wages by 9.31% and 10.30% respectively. The effect of trade union availability is differentiated according to the level of education, employment sector and gender: + 13.88% for upper secondary education, + 15.14% for higher education, + 10.30% for public sector and + 20.20% for women. Wage differential between workers who have a union at the place of work and those who have not is 12.63%. Between unions members and those viewed as nonunion-members because there is no union at their place of work it is 11.12%.

Keywords: Trade unions, Union wage premium, Fixed effects.

JEL Classification :J31, J51.

INTRODUCTION

L'environnement social en Côte d'Ivoire est caractérisé ces dernières années par de nombreuses revendications sociales, tant au niveau politique qu'au niveau professionnel. En raison de la croissance des contestations observée dans les secteurs public et privé, le gouvernement a proposé aux syndicats, en février 2017, une trêve sociale afin de créer un environnement favorable au bon déroulement de l'activité économique. Les négociations ont abouti en août 2017 à la signature de deux protocoles sur les revendications syndicales et une trêve sociale de cinq années, mais en dépit de la signature de ces protocoles, des grèves continuent d'être enregistrées pour réclamer l'amélioration des conditions de travail, l'annulation de mesures de licenciements, le paiement d'arriérés de salaires et des revalorisations salariales.

En ce qui concerne les revendications salariales, il faut dire que les négociations se déroulent d'abord au plan national à travers différentes structures, à savoir : le Conseil National du Dialogue Social (CNDS), la Commission Consultative du Travail (CCT) et la Commission Indépendante Permanente de Concertation (CIPC) qui est le cadre dans lequel s'effectuent les premières discussions. Lorsque la CIPC parvient à un accord sur le Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti (SMIG), un décret fixe son montant, après avis de la CCT (Article 31.8, Code du travail 2015) et les minima catégoriels sont ensuite négociés par secteur d'activité. Après les accords par secteur, les négociations peuvent se poursuivre en entreprise où les syndicats forts peuvent négocier au-delà de ce que prévoit la loi et obtenir ce qu'on appelle des accords d'établissement.

Dès lors, il peut exister des écarts de salaires entre les travailleurs qui ont un syndicat sur leur lieu de travail et ceux qui n'en ont pas. Cependant, jusqu'à présent, l'effet du syndicalisme sur les salaires dans le contexte de la Côte d'Ivoire n'est pas bien perçu parce pas encore mesuré. Ce qui nous amène dans cet article à nous intéresser au gain tiré du syndicalisme par les travailleurs et à l'évaluer. Dans la littérature, le statut syndical est couramment représenté par une variable dichotomique (membre/non-membre). Pour tenir compte de l'effet de couverture éventuel des syndicats, nous abordons à-peu-près dans le même sens que Wang et Lien (2018) en comparant les salariés adhérents et les non-adhérents qui ont un syndicat sur le lieu de travail aux salariés qui n'ont pas de syndicat sur le lieu de travail. Nous incluons les effets fixes de la branche d'activité dans la régression afin de maintenir constantes les caractéristiques non observables qui peuvent affecter l'effet du syndicalisme sur les salaires.

Nous montrons que le syndicalisme a un effet positif et significatif sur le revenu mensuel tiré de l'emploi principal. Les salariés membres d'un syndicat ont un revenu mensuel supérieur à celui des salariés qui n'appartiennent pas un syndicat parce qu'il n'en existe pas sur le lieu de travail. Lorsqu'il existe un syndicat sur le lieu de travail, les rendements de l'éducation, les salaires des femmes et des salariés du public sont plus élevés que lorsqu'il n'existe pas de syndicat sur le lieu de travail. L'article est structuré de la manière suivante : la section 1 est consacrée à la revue de littérature, la section 2 décrit les données, la section 3 expose la méthode utilisée, la section 4 livre les résultats et la section 5 conclut.

1. REVUE DE LITTÉRATURE

Nous proposons une revue de littérature en deux parties : une première partie dans laquelle nous présentons succinctement les développements théoriques sur les négociations salariales et sur l'effet du syndicalisme sur les salaires ; une deuxième partie dans laquelle nous évoquons les problèmes d'estimations éventuels et quelques résultats d'études.

Approches théoriques

La littérature comporte trois grands types de modèles de négociation collective : le modèle de monopole syndical, le modèle de droit à gérer et le modèle de contrat optimal. Le modèle de monopole

syndical est un modèle dans lequel la négociation prend la forme d'une relation séquentielle. Le syndicat pratique le *closed shop* et peut contrôler l'entrée dans la profession, il fixe le salaire de façon unilatérale, la firme détermine ensuite le volume d'emploi correspondant au salaire fixé. Le syndicat est donc contraint par la fonction de demande de travail de la firme (Oswald, 1982 ; Leclercq, 1999).

Des auteurs tels que Layard et al (1991) ont jugé le modèle de monopole syndical trop simple et soutiennent que le syndicat n'obtient pas toujours ce qu'il veut et qu'il négocie (Booth, 1995). Nickell (1982) trouvait aussi incorrecte de supposer que la firme ne participe pas à la négociation sur les salaires, car étant donné que « *le syndicat n'est pas confronté à un nombre important d'entreprises, la firme dispose d'un pouvoir de négociation suffisant pour refuser que le salaire soit unilatéralement déterminé par le syndicat* » (Leclercq, 1999 : p.157). En plus, dans les faits, le salaire est normalement fixé par convention collective et non simplement imposé par le syndicat (Oswald, 1985). Le modèle de droit à gérer a donc été conçu pour prendre en compte cet aspect de la négociation.

Le modèle du « droit à gérer » a d'abord été évoqué par Leontief (1946). Son analyse de la question des contrats salariaux annuels garantis a mis en évidence l'introduction d'un nouveau type d'échange, à savoir le marchandage qui renforce sensiblement l'ampleur de l'avantage que le plus fort des deux parties contractantes peut obtenir au détriment du plus faible par le pouvoir de monopole. Les employeurs et les syndicats pouvant constituer l'une ou l'autre des deux parties, si les employeurs constituaient la partie la plus forte, ceux-ci bénéficieraient de l'accroissement de gain. Si les syndicats pouvaient se garantir une position de négociation dominante, ils augmenteraient définitivement leur part de distribution en laissant la quantité de travail à recruter aussi bien que le taux de salaire à payer devenir un objet de négociation collective.

Dans la représentation de la négociation collective que proposent Nickell et Andrews (1983), les entreprises et les syndicats négocient le salaire nominal pour une période donnée, mais les entreprises conservent le « droit de gérer » et déterminent l'emploi de façon unilatérale. Le modèle du droit de gérer montre que toute modification du pouvoir de négociation en faveur du syndicat entraîne une augmentation du salaire et une réduction de l'emploi. Cependant, le résultat de ce modèle comprend un nombre infini de solutions possibles qui ne sont pas optimales au sens de Pareto (Cahuc, 1990 ; Booth, 1995, Lecqerq, 1999, Cahuc et Zylberberg, 2004).

Dans le modèle de négociation efficiente, l'emploi et le salaire sont négociés conjointement par l'entreprise et le syndicat. Le système-solution est celui qui optimise simultanément le profit de l'entreprise et la satisfaction du syndicat par rapport aux deux variables. Il est constitué des points de tangence entre les courbes d'isoprofit et les courbes d'indifférence. Les solutions se situent sur la courbe des contrats et elles sont optimales au sens de Pareto. Toutefois, pour l'entreprise le résultat de la négociation est moins favorable que dans le modèle de droit à gérer. Les solutions proposées ne conduisent pas à l'égalité entre salaire et productivité marginale du travail, puisqu'elles ne se situent pas sur la courbe de demande de travail (Leclercq, 1999). Ce modèle a été jugé aussi par très réaliste, car les faits montraient que les entreprises adaptent continuellement la taille de leur main-d'œuvre sans aucune négociation intensive avec les syndicats, sauf dans certains cas où l'ajustement implique un licenciement forcé (Nickell et Adrews, 1983). Par ailleurs, d'après Booth (1995), de nombreux travaux empiriques suggèrent que les syndicats et les entreprises ne négocient pas conjointement les salaires et l'emploi et que cette approche a pris de l'importance dans la littérature en raison de ses propriétés d'efficacité.

D'autres modèles de négociation ont été développés en intégrant conjointement les modèles du droit à gérer et de négociation efficiente. Leclercq (1999) souligne qu'en général, ces modèles de synthèse localisent la solution de la négociation entre la courbe de demande de travail et la courbe des contrats. Quelle que soit la forme de négociation envisagée, la méthodologie retenue ne conduit pas à une solution unique. En conséquence, l'analyse économique de la négociation collective serait

alors marquée d'indétermination.

Les effets du syndicalisme sur les salaires sont analysés en situation de concurrence parfaite. La théorie distingue deux différentiels : le *gain salarial* et le *gap salarial*. Le premier compare le salaire obtenu par le syndicat avec celui qui existerait dans l'économie supposée sans travailleurs syndiqués tandis que le second compare le salaire obtenu par le syndicat avec celui obtenu par les travailleurs non syndiqués. D'après les analyses qui portent en général sur ce dernier différentiel, les syndicats peuvent obtenir pour leurs membres des salaires plus élevés par rapport à ceux des travailleurs non organisés sous certaines conditions, à savoir : l'existence de rentes économiques ou de surplus sur le marché des biens et services, la capacité des syndicats à se former dans plusieurs firmes d'une branche et à agir en tant que monopole de l'offre de travail (Hirsch et Addison, 1986 ; Steward, 1990; Booth, 1995). Toutefois, ces conditions à elles seules ne garantissent pas l'efficacité des syndicats, il faudrait qu'une des conditions suivantes ou les deux à la fois soient réunies : (1) les syndicats doivent avoir suffisamment de pouvoir pour contraindre la firme à accorder aux employés une part du surplus et (2) la firme doit être disposée à partager une part du surplus en contrepartie d'une coopération avec les syndicats qui assure un accroissement du surplus (Booth, 1995).

Approches empiriques

Sur le plan empirique, les études se différencient par l'approche utilisée et la population étudiée, mais il y a un fort consensus sur le fait que l'écart salarial moyen entre travailleurs syndiqués et non syndiqué soit compris entre 10 et 20% (Rios-Avila et Hirsch, 2014). Des problèmes peuvent survenir lors de l'estimation de l'écart salarial syndical. Il s'agit : (1) d'erreurs de mesures de la variable dépendante, lorsque la variable dépendante est mesurée en salaire hebdomadaire ou annuel plutôt qu'en heures de travail ; (2) d'erreurs lors de la classification des travailleurs selon le statut syndical, (3) du traitement des avantages offerts par la firme aux travailleurs, outre le salaire ; (4) de la différence entre les estimations basées sur des données individuelles et celles basées sur les données d'établissement ; (5) l'impossibilité de mesurer des variables pertinentes du point de vue théorique et (6) du biais de simultanéité (Lewis, 1986 ; Booth, 1995 ; Blanchflower et Bryson, 2010).

Sur ce dernier point (6), lorsque la sélection est non aléatoire, l'incapacité de contrôler l'endogénéité du statut syndical peut conduire à un biais de simultanéité. La méthode d'équations simultanées a été proposée pour résoudre ce problème, mais comparativement aux estimateurs MCO, les estimateurs des équations simultanées ont l'inconvénient d'être sensibles à la méthode d'estimation, à l'intégration de variables additionnelles, aux hypothèses sur les termes de l'erreur et aux données (Lewis, 1986). De plus, la principale difficulté rencontrée par les équations simultanées réside dans l'identification des facteurs mesurables qui affectent la probabilité d'appartenance syndicale (Rios-Avila et Hirsch, 2014). Du fait de ce manque de robustesse, Lewis (1986) privilégie les estimateurs MCO, même s'il est probable qu'ils soient surestimés en raison d'un biais d'omission de variables.

Dans la littérature, d'autres approches ont été utilisées en vue d'inférer l'effet causal de l'appartenance à un syndicat sur le salaire, à savoir: les méthodes de décomposition de Blinder (1973) et Oaxaca (1973), de Firpo, Fortin et Lemieux (2009), de Fortin, Lemieux et Firpo (2011), de Gelbach (2016), la méthode de repondération de DiNardo et al. (1996), l'estimation d'une fonction logit (Standing, 1992) dans laquelle la variable dépendante est une variable binaire qui prend la valeur 1 s'il y avait eu une augmentation du taux de salaire et 0 sinon., l'estimation d'un modèle linéaire généralisé (Blackburn, 2007 ; Campolieti, 2018), ou la méthode d'appariement sur les scores de propension (Bryson, 2002, Eren, 2007, Campolieti 2018). Les méthodes de décomposition reposent sur des hypothèses de linéarité, tout comme les MCO (Campolieti, 2018). Comparativement à ces méthodes, les méthodes d'appariement sur les scores de propension et de repondération présentent des avantages, puisqu'elles permettent d'éviter le recours à des hypothèses de forme fonctionnelle, l'extrapolation au-delà d'une zone de support commun et à des restrictions d'exclusion. De plus, en

présence d'hétéroscédasticité, les estimateurs d'appariement peuvent être utiles (Bryson, 2002, Eren, 2007, Campolieti 2018).

En dehors des approches, les travaux sur l'écart salarial se différencient par la population étudiée (travailleurs sémi qualifiés, travailleurs des secteurs privés et publics, privé ou public uniquement, travailleurs des marchés primaire et secondaire, travailleurs hommes et femmes, travailleurs d'une profession précise), par le niveau d'intervention syndicale (branche ou établissement), par le type de négociation et par le type de données (primaires ou secondaires, transversales ou longitudinales). Aussi, en général les variables utilisées sont entre autres : la taille de l'établissement, la composition de la main d'œuvre, les secteurs d'activité, l'indépendance de l'établissement ou son appartenance à une grande organisation, l'usage du travail en horaire décalé, le type de propriété de l'établissement, le nombre de concurrents et les changements des relations industrielles intervenus au cours de la période d'analyse. Dans ce qui suit, nous énumérons les résultats de quelques travaux.

Steward (1990) vérifie au Royaume-Uni que les possibilités pour les syndicats d'obtenir des différentiels salariaux sont limitées par l'importance de la compétition à laquelle est confrontée la firme sur le marché. Le différentiel moyen estimé est de 0 dans les établissements confrontés à la concurrence et varie entre 8% et 10% dans les établissements qui disposent d'un certain pouvoir de marché. Sur la base de données primaires collectées auprès des entreprises et autres unités économiques, dans les trois principales villes Bafoussam, Douala et Yaoundé, Tsafack-Nanfosso (1999) estiment le différentiel salarial syndical au Cameroun à 14,19%. Leclair et Petit (2004) estiment en France, au niveau des établissements, les effets du syndicalisme sur les salaires des hommes et des femmes. Leurs résultats montrent que l'écart de rendements des caractéristiques entre les hommes et les femmes n'est pas significativement différent que les individus soient couverts ou non par une délégation syndicale. Contrairement à Leclair et Petit (2004, Nahm et al (2017) utilisent plutôt une base d'enquête ménage et trouvent qu'à caractéristiques moyennes, les hommes (femmes) syndiqués (es) gagnent 12% (18%) de plus que les hommes (femmes) non syndiqués (es). La décomposition des écarts de salaire selon la méthode de Blinder-Oaxaca révèle qu'une grande proportion de cette différence est due à une meilleure dotation en capital humain des travailleurs syndiqués (19,6% pour les hommes et 26,6% pour les femmes). Rios-Avila et Hirsch (2014) estiment à 12%, 14% et 18%, le différentiel en Bolivie, au Chili et aux Etats-Unis respectivement. Merkle et Phillips (2017) proposent une méta-analyse des études portant sur le différentiel salarial des syndicats d'enseignants qui leur permet de déterminer un différentiel moyen compris entre 2% et 5%. En prenant comme référence le type de négociation prédominant en Espagne, le niveau sectoriel, Ramos et al. (2018) constatent que dans les entreprises qui ont leur propre accord, les salaires moyens sont nettement plus élevés (entre 20% et 30% environ), bien que le différentiel ait tendance à diminuer avec le temps. Addison, et al. (2018) montrent que dans un régime de couverture de la négociation collective quasi-universelle, tel que celui du Portugal, d'importants écarts salariaux peuvent exister en raison de la différence d'influence des syndicats dans les milieux couverts, le différentiel est estimé à 24 points de logarithme.

Azam et Ris (2001) ont analysé les déterminants des salaires dans le secteur manufacturier en Côte d'Ivoire et mettent en évidence un effet de partage de rente et un effet de « hold-up ». D'après leurs résultats le pouvoir de négociation des travailleurs semble atteindre le point où ils sont capables d'imposer une renégociation ex post des accords salariaux en réponse à un nouvel investissement de l'entreprise. Ce pouvoir résulterait à la fois des possibilités extérieures offertes par le marché, des caractéristiques institutionnelles ou de la syndicalisation. Pour ces auteurs, la mise en évidence de l'effet de « hold-up » souligne les faiblesses institutionnelles comme un frein important au développement industriel. Elle suggère une amélioration du cadre institutionnel en vue de mieux protéger les rendements des investissements et accélérer le développement du secteur manufacturier.

Alby (2004) teste aussi en Côte d'Ivoire la théorie du partage de rente, en raison de la l'appropriation de la moitié de la rémunération par seulement 17% de la force de travail. Ses résultats confirment

cette théorie : les employés ont un pouvoir de négociation qui semble être l'effet d'une syndicalisation ou d'un lobbying. Cependant, la position des employés dans la hiérarchie de l'entreprise influence ce pouvoir de négociation et la part de profit qu'ils s'approprient, de sorte qu'il y a une inégale répartition des rentes entre les différents types d'employés et que les employés les moins qualifiés perdent au partage de rentes. Les employés qualifiés et les entreprises s'enrichiraient donc à leurs dépens. Pour Alby, ce résultat montre les faiblesses des syndicats des travailleurs non qualifiés et les forces des syndicats qui ne protègent que des employés qualifiés dans les pays en développement.

2. DONNÉES

Nous exploitons les données de l'Enquête Nationale sur la Situation de l'Emploi et du Secteur Informel (ENSESI) 2016 réalisée par l'Institut National de la Statistique (INS). L'analyse porte uniquement sur les salariés du secteur formel âgés de 15 à 65 ans. Suite au traitement de données, sur l'ensemble des 1848 salariés que compte la base, 499 salariés (29,44%) exercent dans le secteur formel. Parmi ces derniers, 298 salariés (59,72%) ont un syndicat sur le lieu de travail et 201 salariés (40,28%) n'en ont pas. En ce qui concerne l'adhésion, la plupart des salariés qui ont un syndicat sur le lieu de travail appartiennent à un syndicat (155 salariés).

Par ailleurs, on distingue deux types de salariés non-adhérents, à savoir: les salariés qui ne sont pas membres bien qu'il existe un syndicat sur le lieu de travail (143 salariés, non-adhérents 1) et ceux qui ne sont pas membres parce qu'il n'existe pas de syndicat sur le lieu de travail (201 non-adhérents 2). Notre échantillon comprend donc 52,01% d'adhérents lorsqu'on tient compte de l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail (Adhésion 1) et 31,06% d'adhérents lorsqu'on n'en tient pas compte (Adhésion 2, Figure 1).

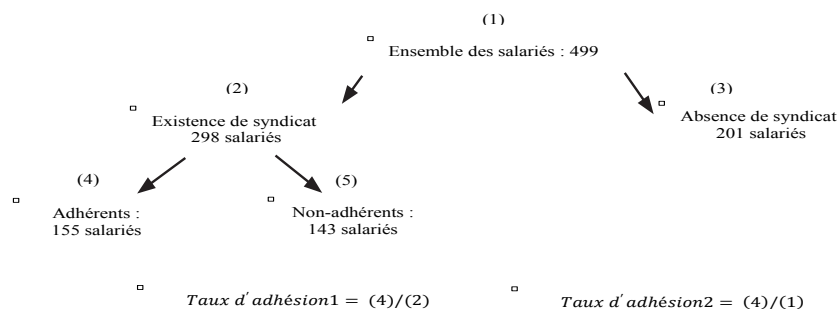


Figure 1 Répartition de l'échantillon selon l'existence de syndicat sur le lieu de travail et l'adhésion
Source: Auteur, à partir de l'ENSESI 2016

Les salaires mensuels varient entre 37 000 et 1 000 000 CFA avec une moyenne de 195 555,4 CFA. Dans le groupe de travailleurs qui n'a pas de syndicat sur le lieu de travail, les salaires varient entre 37 000 CFA et 670 000 CFA avec une moyenne de 160 969,4 CFA tandis que dans le groupe de travailleurs qui a un syndicat sur le lieu de travail les salaires varient entre 37 000 CFA et 1 000 000 CFA avec une moyenne de 218 883,5 CFA. Dans le groupe de travailleurs non-adhérents 1, les salaires varient entre 37 000 CFA et 900 000 CFA avec une moyenne de 204 821,4 CFA tandis que dans le groupe de travailleurs adhérents les salaires varient entre 40 000 et 1 000 000 CFA avec une moyenne de 231 856,8 CFA.

Les résultats des tests d'égalité des moyennes (Tableaux 1, 2 et 3) nous permettent de conclure à des différences statistiquement significatives de salaires moyens entre : les salariés qui ont un syndicat sur le lieu de travail et ceux qui n'en ont pas ; entre les salariés adhérents et les salariés non-adhérents 2. Nous cherchons à savoir si le syndicalisme est un facteur explicatif de ces différences.

Tableau 1 Tests d'égalités des moyennes des salaires: travailleurs ayant un syndicat sur le lieu de travail / tra-

vailleurs n'ayant pas de syndicat sur le lieu de travail/

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
Existence de syndicat	298	218883,5	7698,433	132895,6	203733,1	234033,9
Absence de syndicat	201	160969,4	6374,074	90368,09	148400,4	173538,4
Combined	499	195555,4	5413,007	120917,4	184920,2	206190,5
Diff		57914,06	10737,87		36816,85	79011,26
diff = mean (Existence de syndicat) – mean (Absence de syndicat)					t = 5,3934	
Ho: diff = 0				degrees of freedom = 497		
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 1,0000		Pr(T > t) = 0,0000		Pr(T > t) = 0,0000		

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016

Tableau 2 Tests d'égalités des moyennes des salaires: travailleurs adhérents/travailleurs non-adhérents 1

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
Adhérents	155	231856,8	11150,32	138820,3	209829,5	253884,2
Non-adhérents 1	143	204821,4	10463,68	125127,4	184136,7	225506,1
combined	298	218883,5	7698,433	132895,6	203733,1	234033,9
Diff		27035,42	15355,18		-3183,732	57254,57
diff = mean (Adhérents) – mean (Non- adhérents 1)					t = 1,7607	
Ho: diff = 0				degrees of freedom = 296		
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 0,9603		Pr(T > t) = 0,0793		Pr(T > t) = 0,0397		

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016

Tableau 3 Tests d'égalités des moyennes des salaires: travailleurs adhérents/travailleurs non-adhérents 2

Two-sample t test with equal variances

Group	Obs	Mean	Std. Err.	Std. Dev.	[95% Conf.	Interval]
Adhérents	155	231856,8	11150,32	138820,3	209829,5	209829,5
Non-adhérents 2	201	160969,4	6374,074	90368,09	148400,4	148400,4
combined	356	191833,3	6315,532	119161,2	179412,8	179412,8
Diff		70887,43	12186,72		46919,96	46919,96
diff = mean(Affiliés) - mean(Non-affiliés)					t = 5,8168	
Ho: diff = 0				degrees of freedom = 354		
Ha: diff < 0		Ha: diff != 0		Ha: diff > 0		
Pr(T < t) = 1,0000		Pr(T > t) = 0,0000		Pr(T > t) = 0,0000		

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016

Les salariés appartiennent à différentes branches d'activité : agriculture, fabrication, commerce, transports immobilier, administration publique, éducation, santé, etc. On remarque une plus forte représentativité des salariés de la branche éducation (26,45%) et une sous-représentativité des salariés des branches activités extractives, production et distribution d'électricité, construction, hôtel et restaurants, activités financières, activités à caractère collectif, activité des ménages en tant qu'employé, activités des organisations extra territoriales. Comparativement aux salariés de toutes les branches, les salariés de la branche éducation ont les plus grandes proportions de salariés qui déclarent avoir un syndicat sur le lieu de travail et de salariés qui déclarent être adhérents (84,09% et 50% respectivement). La branche agriculture vient en deuxième position en ce qui concerne l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail avec 73,68% mais affiche l'une des plus faibles proportions d'adhérents (26,32%). Le salaire moyen le plus élevé (environ 270 509 CFA) est observé dans la branche éducation et le salaire moyen le plus faible est observé dans la branche agriculture (environ 95 913 CFA, Figure 1).

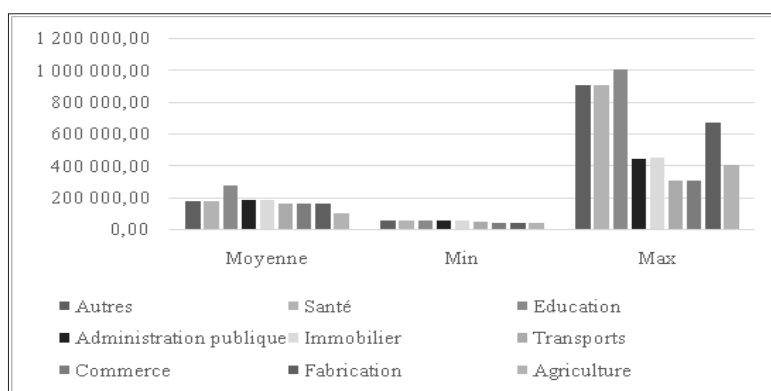


Figure 2 Description des salaires moyens selon la branche d'activité
Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016

3. MÉTHODE

L'objectif de cet article est d'estimer le rendement du syndicalisme, précisément le gain tiré de l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail et le gain tiré de l'appartenance à un syndicat. Nous suivons la méthode suggérée par Lewis (1986) qui consiste à estimer par les MCO une fonction de revenu. Toutefois, pour tenir compte du fait que des variables non-observées au niveau des branches d'activité peuvent affecter la probabilité d'existence d'un syndicat sur le lieu de travail, la probabilité d'adhésion et le niveau de salaire, nous estimons en plus un modèle à effets fixes (EF). Le modèle est le suivant :

$$\ln W_{ij} = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \mu_{ij} \quad (1)$$

Avec : le salaire mensuel de l'individu exerçant dans la branche ; le coefficient à estimer ; le statut syndical du salarié ; le vecteur des variables caractéristiques de l'individu et de son emploi, à savoir : le niveau d'éducation, la catégorie professionnelle, l'expérience professionnelle, l'ancienneté, le genre, la nationalité, le statut matrimonial, le secteur de l'emploi et la zone de résidence.

Le syndicalisme est mesuré par deux variables: l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail et l'appartenance syndicale. Lorsqu'on considère l'existence, est une variable muette qui prend la valeur 1 s'il existe un syndicat sur le lieu de travail et 0 sinon, mais lorsqu'on considère l'appartenance, est une variable catégorielle qui prend la valeur 1 s'il existe un syndicat sur le lieu de travail et que l'individu est affilié, la valeur 2 s'il existe un syndicat sur le lieu de travail et que l'individu n'est pas affilié et la valeur 0 si l'individu n'est pas affilié parce qu'il n'existe pas de syndicat sur le lieu de travail.

Le test de Nakamura Nakamura est utilisé pour estimer l'endogénéité des variables *existence d'un syndicat sur le lieu de travail* et *niveau d'éducation*. Nous choisissons d'instrumenter la première variable par la probabilité d'existence d'un syndicat sur le lieu de travail et la seconde par la variable *avoir déjà fréquenté une école*. La probabilité d'existence d'un syndicat sur le lieu de travail peut expliquer l'existence d'un syndicat mais ne pas expliquer directement le salaire. Avoir fréquenté une école ne permet pas de capter le niveau d'éducation mais peut l'expliquer. En plus, pour l'obtention d'un emploi et dans la rémunération du travail, le niveau d'éducation prédomine sur le fait d'avoir fréquenté une école, puisqu'on peut avoir déjà fréquenté une école et en ressortir sans niveau d'éducation. Le fait d'avoir déjà fréquenté une école peut donc expliquer le niveau d'éducation mais pas expliquer directement le salaire. La probabilité d'existence est obtenue en calculant le score de propension avec les variables : branche d'activité, taille de l'unité de production, absence de service médical particulier et zone de résidence. Les résultats du test tendent à soutenir l'hypothèse d'endogénéité des variables (Tableau 9, en annexe).

Après le rendement du syndicalisme, nous estimons le différentiel salarial moyen entre : (1) les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail et ceux qui n'en ont pas ; (2) les travailleurs adhérents et les travailleurs considérés comme non-adhérents parce qu'ils n'ont pas de syndicat sur le lieu de travail. La structure des données permet de supposer que les salaires dans les secteurs syndiqués et non syndiqués sont respectivement déterminés par les équations suivantes :

$$\ln W_{ij}^{ES} = \beta^{ES} X_i' + \mu_{1ij} \quad (8)$$

$$\ln W_{ij}^{AS} = \beta^{AS} X_i' + \mu_{2ij} \quad (9)$$

Où *ES* et *AS* désignent respectivement l'existence de syndicat et l'absence de syndicat sur le lieu de travail. Le différentiel salarial peut s'écrire comme suit :

$$\begin{aligned} d_{ij} &= \ln W_{ij}^{ES} - \ln W_{ij}^{AS} \\ &= X_i'(\beta^{ES} - \beta^{AS}) + e_{ij} \end{aligned} \quad (4)$$

Où $e_{ij} = (\mu_{1ij} - \mu_{2ij})$ est le terme de l'erreur.

Le différentiel estimé pour le $j^{\text{ème}}$ individu est :

$$\hat{\beta}_i = X_i'(\hat{\beta}^{ES} - \hat{\beta}^{AS}) \quad (5)$$

Le différentiel moyen estimé est alors le suivant :

$$\hat{\beta}_i = \bar{X}'(\hat{\beta}^{ES} - \hat{\beta}^{AS}) \quad (6)$$

Où \bar{X} représente le vecteur des moyennes des variables de l'échantillon. $\hat{\beta}_i$ correspond à la question de savoir pour un travailleur ayant les caractéristiques moyennes, le différentiel salarial attendu entre son emploi dans le secteur organisé et son emploi dans le secteur non organisé (Tsafack-Nanfosso, 1999). La valeur du différentiel salarial sera convertie en pourcentage par la relation :

$$[\exp(\beta) - 1] \times 100 \quad (7)$$

4. RÉSULTATS

Globalement, les modèles EF semblent plus appropriés que les MCO car les probabilités liées à la statistique de Fisher sont inférieures à 0,05. Les résultats sont présentés en considérant l'ordre suivant : d'abord le modèle général qui tient compte de l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail (Modèle I), ensuite le modèle général qui tient compte du statut syndical du salarié (Modèle II), les équations différenciées et pour terminer le différentiel salarial syndical.

Modèle I

Les résultats mettent en évidence un effet positif et significatif de l'existence d'au moins un syndicat sur les salaires. Ce qui signifie que les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail se différencient de ceux qui n'en ont pas, au travers des salaires. Les premiers gagnent 9,31% de plus que les seconds, que ce soit avec les MCO ou les EF (Tableau 4).

Tableau 4 Effet de l'existence d'au moins un syndicat sur le lieu de travail sur le salaire mensuel

	MCO			EF		
	Coefficient	Ecart-type	P-value	Coefficient	Ecart-type	P-value
Constante	10,810***	0,105	0,000	10,88***	0,111	0,000
Syndicat	0,089**	0,039	0,021	0,089**	0,040	0,025
Aucun/ primaire/ secondaire1 (réf)	-	-	-	-	-	-
Secondaire 2	0,284***	0,049	0,000	0,265***	0,050	0,000
Supérieur	0,404***	0,055	0,000	0,372***	0,056	0,000
Expérience	0,015**	0,006	0,019	0,014**	0,006	0,028
Expérience ²	-0,0001	0,002	0,662	-0,0001	0,000	0,679
Employé semi-qualifié/manœuvre (réf)	-	-	-	-	-	-
Employé qualifié	0,644***	0,058	0,000	0,608***	0,059	0,000
Cadre/agent	0,349***	0,053	0,000	0,323***	0,053	0,000
Public	0,134***	0,041	0,001	0,124**	0,049	0,013
Marié (réf)	-	-	-	-	-	-
Célibataire/veuf/divorcé	0,150***	0,045	0,001	0,144***	0,045	0,002
Nationalité	0,055	0,088	0,534	0,038	0,090	0,670
Genre	0,096**	0,045	0,032	0,113**	0,047	0,016
Abidjan	0,075**	0,038	0,049	0,067	0,041	0,105
Nombre d'observations		499			499	
R ²		0,5546			0,4591	
R ² ajusté		0,5436				

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016. Note : ***, **, *significativité au seuil de 1%, 5%, 10% respectivement.

On observe que, toutes choses égales par ailleurs, un salarié qui a le niveau secondaire 2 et un salarié qui a le niveau supérieur gagnent respectivement environ 32,84% et 49,78% de plus qu'un salarié qui n'a aucun niveau d'éducation, le niveau primaire ou secondaire 1. Une année supplémentaire d'expérience professionnelle est susceptible d'accroître le salaire mensuel de 1,51%.

En ce qui concerne les variables caractéristiques de l'emploi, la différence de salaire par rapport à un employé semi qualifié/manœuvre est de 41,76% pour un employé qualifié et de 90,41% pour un cadre ou un agent de maîtrise. La différence de salaire entre un travailleur du public et un travailleur du privé est de 19,24%. Lorsqu'on considère le statut matrimonial et la région, on note que la différence de salaire entre un travailleur célibataire/veuf/divorcé et un travailleur marié est de 16,18% et qu'un travailleur qui réside à Abidjan touche un salaire 7,79% plus élevé que celui d'un travailleur qui réside hors d'Abidjan.

Modèle II

Tableau 5 Effet de l'adhésion syndicale sur le salaire mensuel

	MCO			FE		
	Coefficient	Ecart-type	P-value	Coefficient	Ecart-type	P-value
Constante	10,812***	0,105	0,000	10,880***	0,112	0,000
Non-adhérents2 (réf)	-	-	-	-	-	-
Non-adhérents1	0,080*	0,045	0,075	0,087*	0,046	0,060
Adhérents	0,098**	0,046	0,033	0,092*	0,047	0,052
Aucun/ primaire/ secondaire1 (réf)	-	-	-	-	-	-
Secondaire 2	0,284***	0,050	0,000	0,265***	0,050	0,000
Supérieur	0,405***	0,055	0,000	0,372***	0,056	0,000
Expérience	0,014**	0,006	0,021	0,014**	0,006	0,030
Expérience ²	-0,0001	0,0002	0,667	-0,0001	0,000	0,681
Employé semi-qualifié/manœuvre (réf)	-	-	-	-	-	-
Employé qualifié	0,350***	0,053	0,000	0,323***	0,053	0,000
Cadre/agent	0,643***	0,058	0,000	0,608***	0,059	0,000
Public	0,132***	0,041	0,001	0,124**	0,050	0,013
Marié (réf)	-	-	-	-	-	-
Célibataire/veuf/divorcé	0,151***	0,045	0,001	0,144***	0,045	0,002
Nationalité	0,054	0,088	0,536	0,038	0,090	0,670
Genre	0,095**	0,045	0,033	0,113**	0,047	0,017
Abidjan	0,075**	0,038	0,048	0,067	0,041	0,105
Nombre d'observations		499			499	
R ²		0,5547			0,4591	
R ² ajusté		0,5428				

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016.

D'après les résultats du modèle général qui tient compte du statut syndical du travailleur, appartenir à un syndicat a un effet positif et significatif sur les salaires (Tableau 5). La valeur obtenue par les MCO est supérieure à celle obtenue par les EF. En effet, comparativement aux travailleurs non-adhérents 2, les travailleurs adhérents gagnent 10,30% de plus en appliquant les MCO et 9,64% de plus en appliquant les EF. Aussi, comparativement au même groupe de travailleurs, les travailleurs non-adhérents 1 gagnent 8,33% et 9,10% de plus respectivement selon les MCO et les EF. Une fois de plus à ce niveau, les résultats montrent la pertinence de l'éducation, l'expérience, la catégorie socioprofessionnelle, du secteur de l'emploi et de la région, dans l'explication du salaire mensuel.

Equations différenciées

L'effet du syndicalisme sur les salaires a été estimé selon le capital humain, les caractéristiques de l'emploi et les caractéristiques individuelles (Tableau 6). Il en ressort que la présence syndicale sur le lieu de travail accroît la rémunération de certaines catégories de travailleurs : ceux qui ont le niveau secondaire 2 (+13,88%), le niveau supérieur (+15,14%), les travailleurs du secteur public (+10,30%) et les femmes (+20,20%). L'affiliation accroît quant à elle la rémunération des travailleurs du secteur public (+10,07%).

Ces résultats montrent que l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail contribue à l'accroissement du rendement de l'éducation et à l'amélioration de la situation des femmes sur le marché du travail. Les revendications et les grèves en Côte d'Ivoire semblent plus fréquentes au niveau des fonctionnaires et agents de l'Etat qu'au niveau du privé. Vu les graves conséquences que ces mouvements peuvent avoir sur le déroulement de l'activité économique et l'efficacité de secteurs importants tels que l'éducation et la santé, les syndicats du secteur public disposent d'un pouvoir de négociation qui leur permet d'obtenir des salaires plus élevés.

Tableau 6 Effets différenciés du syndicalisme

	Observations	Syndicat		Adhésion	
		MCO	EF	MCO	EF
Secondaire2	165	0,123*	0,130**	-	-
		(0,063)	0,066	-	-
R ²		0,4677	0,4607	-	-
Supérieur	171	0,162**	0,141*	0,198**	-
		(0,075)	0,081	0,084	-
R ²		0,3757	0,329	0,3790	
Public	314	0,141*	0,098*	0,144**	0,096*
		(0,051)	0,052	0,060	0,057
R ²		0,5749	0,4924	0,5759	0,4925
Femme	111	0,238*	0,184**	-	-
		(0,088)	0,092	-	-
R ²		0,5761	0,4938	-	-

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016. Les valeurs entre parenthèses représentent les écarts-types.

Différentiel salarial moyen entre les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail et ceux qui n'en ont pas.

Les résultats de l'estimation du différentiel salarial moyen entre les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail et ceux qui n'en ont pas figurent dans le Tableau 7. Le niveau d'éducation, la catégorie professionnelle et le statut matrimonial, affectent positivement et significativement les salaires de tous les travailleurs. On remarque en plus une influence positive et significative du secteur de l'emploi et de la zone de résidence pour les salariés qui ont un syndicat sur le lieu de travail et une influence positive et significative du genre pour les salariés qui n'ont pas de syndicat sur le lieu de travail.

Tableau 7 Estimations des fonctions de revenu: travailleurs ayant un syndicat sur le lieu de travail et travailleurs n'ayant pas de syndicat sur le lieu de travail

Variable	Ensemble des salariés		Syndicat		Pas de syndicat		Contribution marginale
	Moyenne	Dév. Std.	Coefficient	P-value	Coefficient	P-value	
Constante	-	-	11,010	0,000	10,905	0,000	0,105
Secondaire	0,331	0,471	0,240	0,000	0,224	0,003	0,005
Supérieur	0,343	0,475	0,353	0,000	0,299	0,002	0,019
Expérience	11,194	9,37	0,005	0,506	0,017	0,090	-0,134
Expérience ²	212,938	324,712	0,0001	0,547	-0,0002	0,432	0,064
Employé qualifié	0,319	0,466	0,359	0,000	0,252	0,002	0,034
Cadre/agent	0,459	0,499	0,577	0,000	0,577	0,000	0,000
Public	0,629	0,483	0,248	0,001	-0,045	0,538	0,184
Célibataire/veuf/divorcé	0,773	0,419	0,118	0,044	0,148	0,039	-0,023
Nationalité	0,950	0,218	0,022	0,837	0,074	0,636	-0,049
Genre	0,777	0,416	0,080	0,145	0,184	0,038	-0,081
Abidjan	0,463	0,499	0,102	0,050	0,111	0,099	-0,004
Nombre d'observations	499		298		201		
R ²	-		0,4355		0,4318		
Différentiel salarial moyen							0,119

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016

Lorsqu'il existe un syndicat sur le lieu de travail, le rendement de l'éducation et la rémunération des employés qualifiés sont plus importantes. En effet, comparativement à un travailleur qui n'a aucun niveau d'éducation/primaire/secondaire 1, un travailleur qui a le niveau secondaire 2 gagne 27,12% plus s'il existe un syndicat sur son lieu de travail et 25,11% plus s'il n'existe pas de syndicat sur son lieu de travail. Un travailleur qui a le niveau supérieur gagne 42,33% plus s'il existe un syndicat sur son lieu de travail et 34,85% plus s'il n'existe pas de syndicat sur son lieu de travail. L'écart entre un employé semi qualifié et un employé qualifié est de 43,19% et 28,66% respectivement lorsqu'il existe un syndicat et lorsqu'il n'en existe pas.

Qu'il existe un syndicat sur le lieu de travail ou pas, le fait d'être un cadre ou un agent de maîtrise augmente le salaire dans la même proportion (78,07%), comparativement au fait d'être un employé semi qualifié.

Lorsqu'il existe un syndicat sur le lieu de travail, l'écart de salaire entre un travailleur du public et un travailleur du privé est de 28,14%. Un travailleur qui réside à Abidjan perçoit 10,74% de plus qu'un travailleur qui réside hors d'Abidjan. Lorsqu'il n'existe pas de syndicat sur le lieu de travail, les résultats révèlent une discrimination par le sexe : les hommes touchent un salaire 20,20% plus élevé que celui des femmes.

La somme des contributions marginales est égale à 0,119, soit un différentiel salarial moyen positif de 12,64%. Donc, sur la base des variables explicatives retenues, les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail sont mieux rémunérés que ceux qui n'ont pas de syndicat sur le lieu de travail. Le secteur de l'emploi contribue le plus à ce différentiel.

Différentiel salarial moyen entre les adhérents et les non-adhérents 2.

Le Tableau 8 contient les résultats du calcul du différentiel salarial entre travailleurs adhérents et travailleurs non-adhérents 2. Le niveau d'éducation et la catégorie socioprofessionnelle ont un effet positif et significatif sur les salaires plus important pour les adhérents que pour les non-adhérents 2.

Tableau 8 Estimations des fonctions de revenu : travailleurs adhérents et travailleurs non-adhérents

Variable	Ensemble des salariés		Adhérents		Non-Adhérents2		Contribution marginale
	Moyenne	Dév. Std.	Coefficient	P-value	Coefficient	P-value	
Constante	-	-	10,876***	0,000	10,905***	0,000	-0,029
Secondaire	0,317	0,466	0,296***	0,002	0,224***	0,003	0,023
Supérieur	0,320	0,467	0,428***	0,000	0,299***	0,002	0,041
Expérience	44,828	9,676	0,016	0,133	0,017*	0,090	-0,045
Expérience ²	233,289	341,298	-0,0002	0,511	-0,0002	0,432	0,000
Employé qualifié	0,309	0,463	0,357***	0,001	0,252***	0,002	0,032
Cadre/agent	0,458	0,499	0,601***	0,000	0,577***	0,000	0,011
Public	0,632	0,483	0,108	0,314	-0,045	0,538	0,097
Célibataire/veuf/ divorcé	0,764	0,425	-0,014	0,878	0,148**	0,039	-0,124
Nationalité	0,952	0,213	0,255	0,119	0,074	0,636	0,172
Genre	0,786	0,41	0,121	0,137	0,184**	0,038	-0,050
Abidjan	0,463	0,499	0,066	0,334	0,111	0,099	-0,021
Nombre d'observations	356		155		201		
R ²	-		0,516		0,4318		
Différentiel salarial moyen							0,109

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016. Note : AD=Adhérents ; NA2=Non-adhérents 2

On remarque ici que comparativement à un employé semi qualifié, un cadre/agent de maîtrise qui appartient à un syndicat perçoit un salaire plus élevé lorsqu'il est membre d'un syndicat que lorsqu'il ne l'est pas (82,39% contre 78,7%). Dans l'ensemble, il existe un différentiel salarial moyen positif estimé à 11,52%, entre les travailleurs qui appartiennent à un syndicat et ceux qui n'appartiennent pas à un syndicat parce qu'il n'en existe pas sur leurs lieux de travail. La variable *Nationalité* contribue le plus à ce différentiel.

5. CONCLUSION

Dans cet article nous avons analysé en Côte d'Ivoire le gain tiré du syndicalisme par les salariés du secteur formel, en mesurant le syndicalisme par deux variables : l'existence d'au moins un syndicat sur le lieu de travail et l'adhésion syndicale. Les syndicats n'étant pas présents sur tous les lieux de travail, on distingue deux types de salariés non-adhérents: ceux qui ont au moins un syndicat sur le lieu de travail mais qui n'y adhèrent pas et ceux qui ne sont pas adhérents parce qu'il n'existe pas de syndicat sur leurs lieux de travail.

Nous avons procédé à différentes estimations tout en incluant les effets fixes de la branche d'activité. Il ressort des estimations agrégées à l'ensemble des travailleurs, que le syndicalisme a un effet positif

et significatif sur les salaires. Le syndicalisme est donc réellement un facteur explicatif des écarts de salaires entre travailleurs. Le fait d'avoir au moins un syndicat sur le lieu de travail augmente le salaire de 9,31% et le fait d'être un membre l'augmente de 9,64%. Les estimations différenciées montrent que l'existence d'un syndicat sur le lieu de travail contribue à l'accroissement du rendement de l'éducation, à l'amélioration de la situation des femmes et des travailleurs du secteur public (niveau secondaire 2 +13,88% ; niveau supérieur +15,14% ; femmes +20,20% ; travailleurs du secteur public +10,30%).

En outre, le secteur de l'emploi contribue le plus à l'écart salarial moyen estimé à 12,63% entre les travailleurs qui ont un syndicat sur le lieu de travail et ceux qui n'en ont pas. Entre les travailleurs adhérents et les travailleurs considérés non-adhérents, l'écart salarial moyen est de 11,52%. La contribution marginale de la nationalité à ce différentiel est la plus élevée. Les valeurs obtenues appartiennent à l'intervalle de consensus indiqué par la littérature, c'est-à-dire entre 10 et 20% (Rios-Avila et Hirsch, 2014).

L'objectif traditionnel des syndicats est l'amélioration du bien-être matériel de leurs membres. Cet article aura montré que, en contrôlant un certain nombre de facteurs susceptibles d'expliquer le salaire mensuel, dans le secteur formel ivoirien les syndicats disposent d'un réel pouvoir de négociation qui leur permet d'atteindre cet objectif.

RÉFÉRENCES

- Addison, J. T., Portugal, P., & Vilares, H. (2018). *The sources of the union wage gap: The role of worker, firm, match, and job title heterogeneity* (Working Paper, No. 7392). Center for Economic Studies and Ifo Institute (CESifo).
- Alby, P. (2004, 30 June-2 July). *Unequal rent-sharing and wage determination in the formal Ivorian economy*. Ninth annual conference on econometric modelling for Africa. (Conference) ; University of Cape Town, South Africa
- Azam, J.P., & Ris, C. (2001). *Rent-sharing, hold up, and manufacturing sector wages in Côte d'Ivoire*. (World Bank Policy Research Paper, No. 2600). The World Bank
- Booth, A. (1995). *The economics of trade union*. Cambridge University Press.
- Bryson, A. (2002). The union membership wage premium: An analysis using propensity score matching. *Center for Economic Performance Discussion Paper* No. 530. London School of Economics.
- Cahuc, P. (1990). La théorie des négociations salariales: une revue de la littérature. In: *Économie & prévision n°92-93, 1990-1-2*
- Cahuc, P., Zilberberg, A. (2004). *Labor Economics* The Massachusetts Institute of Technology Press, London.
- Cameron, A. C., Trivedi, P.K. (2009). *Microeconometrics Using Stata*. Texas, Stata Press.
- Campolieti, M. (2018). Matching and inverse propensity weighting estimates of the union wage premium: Evidence from Canada 1997-2014. *Industrial relations* 57 (1): 101-130
- Eren, O. (2007). Measuring the union-nonunion wage gap using propensity score matching. *Industrial Relations* 6 (4): 766-780
- Hirsch, B.T., & Addison, J.T. (1986). *The economic analysis of unions: New approaches and evidence*. London: Allen and Unwin
- Leclerq, E., (1999) *Les théories du marché du travail*, Edition du Seuil
- Lewis, H. G. (1986). Union relative wage effects. In Ashenfelter, O & Layard, L. (Eds) *Handbook of Labor Economics*, (Vol II, pp. 1139-1181). Elsevier
- Nahm, D., Dobbie, M., & MacMillan, C. (2017). Union Wage Effects in Australia: an Endogenous Switching Approach. *Applied Economics* 49 (39): 3927-3942
- Oswald, A. J. (1982). The microeconomic theory of the trade union. In economic models of trade unions. Springer Science + Business Media Dordrecht.
- Oswald, A. J. (1985). The economic theory of trade unions. *Scandinavia Journal of Economics* 87 (2): 160-193
- Rios-Avila, F., & Hirsch, B. T. (2014). Union, wage gaps and wage dispersion: New evidence from the Americas.

Industrial Relations 53 (1): 1-27

Steward, M.B. (1990). Union wage differentials, product market influences and the division of rents. *The Economic Journal*, 100 (403): 1122-1137

Tsafack, N. R. (1999). *Syndicats et performances économiques: Analyse et réfutation au Cameroun*, Thèse pour le Doctorat d'Etat, Université de Yaoundé II

Wang, W, & Lien, D. (2018). Union membership, union coverage and wage dispersion of rural migrants: Evidence from Suzhou industrial sector. *China Economic Review*, 49 : 96-113

ANNEXES

Tableau 9 Résultats du test Nakamura Nakamura

	Coef.	P-value		Coef.	P-value.
Constante	10,758	0,000	Constante	10,505	0,000
Syndicat	0,187	0,051	Niveau d'éducation	0,339	0,038
res_Syndicat	-0,120	0,253	res_Niveduc	-0,158	0,333
Secondaire2	0,271	0,000	Syndicat	0,060	0,238
Supérieur	0,384	0,000	-	-	-
Expérience	0,014	0,028	Expérience	0,018	0,012
Expérience ²	-0,0001	0,673	Expérience ²	-0,0001	0,449
Cadre/agent	0,640	0,000	Cadre/agent	0,509	0,004
Employés qualifié	0,350	0,000	Employés qualifié	0,294	0,002
Public	0,123	0,006	Public	0,119	0,012
Célibataire/veuf/divorcé	0,144	0,002	Célibataire/veuf/divorcé	0,133	0,005
Nationalité	0,074	0,435	Nationalité	0,028	0,798
Genre	0,104	0,017	Genre	0,073	0,118
Abidjan	0,081	0,035	Abidjan	0,057	0,217
Nombre d'observations		499			499
R ²		0,5559			0,5469

Source : Auteurs, à partir des données ENSESI 2016. NB : res_Syndicat et res_Niveduc correspondent aux résidus obtenus lorsque chaque variable soupçonnée d'être endogène a été régressée sur les variables explicatives et l'instrument.

Tableau 10 Description des variables

Variables	Définitions
Syndicat	1 si il existe au moins un syndicat sur le lieu de travail
Adhésion	1 si l'individu appartient à un syndicat
Niveau d'éducation	
Aucun/primaire/secondaire 1	1 si l'individu n'a aucun niveau d'éducation, le niveau primaire ou le niveau secondaire premier cycle
Secondaire 2	1 si l'individu a le niveau secondaire second cycle
Supérieur	1 si l'individu a le niveau supérieur
Scolarisation	Nombre d'années de scolarisation
Expérience	L'expérience professionnelle de l'individu
Public	1 si l'individu occupe un emploi dans le secteur public
Catégorie socioprofessionnelle	
Cadre/agent	1 si l'individu est un cadre supérieur, moyen ou un agent de maîtrise
Employé/ouvrier qualifié	1 si l'individu est un employé/ouvrier qualifié
Employé/ouvrier semi qualifié/manceuvre	1 si l'individu est un employé/ouvrier semi qualifié ou un manceuvre
Insatisfait	1 si l'individu n'est pas du tout satisfait ou pas très satisfait de son empl
Insatisfait	1 si l'individu n'est pas du tout satisfait ou pas très satisfait de son empl
Prime	1 si l'individu ne perçoit aucune prime
Service médical	1 si l'individu n'a accès pas à un service médical particulier
Avantages	1 si l'individu ne perçoit aucun avantage en nature
Durée du chômage	
Chôm0	1 si l'individu n'a pas été chômeur
Chôm1_24	1 si la période de chômage est comprise entre 1 et 24 mois
Chôm.24+	1 si la période de chômage est de plus de 24 mois
Taille du ménage	
Men1_2	1 si l'individu vit dans un ménage d'au moins 2 individus
Men3_4	1 si l'individu vit dans un ménage composé de 3 à 4 individus
Men5_6	1 si l'individu vit dans un ménage composé de 5 à 6 individus
Men7_17	1 si l'individu vit dans un ménage composé de 7 à 17 individus
Prime	1 si l'individu perçoit une prime
Service médical	1 si l'individu a accès à un service médical particulier
Avantages	1 si l'individu perçoit des avantages en nature
Branche d'activité	
Agriculture	1 si la branche d'activité est agriculture
Fabrication	1 si la branche d'activité est activités de fabrication
Commerce	1 si la branche d'activité est commerce
Transports	1 si la branche d'activité est transports
Immobilier	1 si la branche d'activité est immobilier
Administration	1 si la branche d'activité est administration publique

Education	1 si la branche d'activité est éducation
Santé	1 si la branche d'activité est santé
Autreb	1 si l'individu exerce dans une autre branche
Genre	1 si l'individu est un homme
Abidjan	1 si l'individu réside à Abidjan

NB : Autreb = banque et assurance, bâtiment et construction, électronique, informatique, restaurant, services, télécommunications)