

# Insiders, Outsiders et le recrutement syndical

Michel PAUL  
CEMOI\* Université de La Réunion

Mars 2011

## Abstract

La question des objectifs syndicaux est analysée dans la littérature au moyen de deux grandes approches, selon que la démocratie au sein de l'organisation est supposée parfaite (théorème de l'électeur médian) ou imparfaite (maximisation l'effectif syndical), considérées à l'origine comme antinomiques. L'objet du présent papier est de montrer alors qu'une telle position ne tient plus dans le contexte d'un modèle insiders outsiders. Pour établir ce point, on reprend, tout en l'amendant, le modèle de Booth & Chatterji [1995] dans lequel la syndicalisation n'est pas obligatoire en distinguant les offreurs de travail selon qu'ils bénéficient ou non déjà d'un emploi au moment des négociations. On procède successivement à la dérivation de l'effectif syndical avec des décisions qui sont prises *ex post*, à la détermination de la revendication syndicale dans le modèle de monopole et à la caractérisation d'un jeu d'offres de salaire dans lequel deux organisations, totalement a-démocratiques du point de vue interne, recrutent chez les offreurs de travail en se livrant à une concurrence par la qualité. Le principal résultat du modèle est de montrer alors que l'objectif de salaire des insiders sera, à moins que le bassin ne connaisse une situation de chômage massif, mis en oeuvre à l'équilibre.

Trade union objectives are analysed in the literature by means of two canonical approaches, the median voter theorem and the membership maximization hypothesis, that are initially thought to be contradictory. The paper aims to show such assertion is misleading in the insider-outsider framework. To state this point, we propose a modified version of the Booth & Chatterji [1995] model in which membership is not compulsory by differentiating labour suppliers according to they are employed or unemployed at the time of the bargain. We proceed successively to the derivation of the membership when decisions are made *ex post*, to the determination of the wage demand in the monopoly case and to the characterization of a wage-offers game in which two organizations recruit with the workers by competing in quality of the union goods. The main result is that the insiders' claim, unless the pool experiences some massive unemployment, is implemented at the equilibrium.

**Keywords** : Insiders and outsiders, Trade unions, Wage demands, Quality competition.

**JEL-Code** : J51 J52 J63 J64

---

\*Centre en Economie et en Management de l'Océan Indien

# 1 Introduction

Les objectifs syndicaux sont une question qui a et qui continue à attirer l'attention de nombreux économistes. Dans une société où les termes des contrats de travail résultent, le plus souvent, d'une négociation institutionnalisée et réglementée, connaître ce que souhaitent mettre en place les organisations syndicales importe effectivement. De plus, si le contenu des revendications, à côté du processus et de l'objet des négociations, constitue l'un des trois fondements de l'économie du Syndicat, n'importe quelle théorie du fait syndical nécessite, sous peine d'être inopérante, une information aussi minime soit-elle sur la nature des objectifs poursuivis.

L'un des mérites des analyses contemporaines est d'avoir su tirer les enseignements du débat qui opposa en son temps Dunlop [1944] et Ross [1948]. Ainsi, on peut considérer que les économistes, dans l'élaboration des réponses qui ont été apportées, sont parvenus à un consensus autour de deux points. Le premier est que les revendications syndicales relèvent, par essence, d'une théorie du choix. En particulier, les syndicats en formulant des revendications expriment des préférences qui, si l'on en croit Gompers, vérifient à tout moins l'hypothèse de non satiété<sup>1</sup>. Le second est que ces objectifs n'existent pas *ex nihilo* mais résultent de processus politiques dans lequel interviennent des agents dont les intérêts peuvent se révéler divergents. Les modèles qui analysent ces processus relèvent alors de deux grandes approches selon que la démocratie au sein de l'organisation est supposée parfaite ou (totalement) imparfaite<sup>2</sup>.

La première regroupe tout un ensemble de contributions dans lesquelles la base, en pouvant destituer instantanément et sans coût ses représentants, contrôle parfaitement les actions de ces derniers. Dans un tel contexte, la détermination de la revendication relève d'un problème de choix collectif qui, en présence de préférences hétérogènes, se résout au moyen du théorème de l'électeur médian (Black [1948], Arrow [1951]). Un pan important de cette littérature est alors constitué des modèles insiders outsiders dont l'objet est le conflit d'intérêt qui oppose salariés et chômeurs sur le marché du travail. Fondamentalement, ces derniers identifient les revendications syndicales aux objectifs de salaire des offreurs en place qui, de par la priorité dont ils bénéficient dans l'attribution des postes de travail, aboutissent à exclure les outsiders de l'emploi (Blanchard & Summers [1987], Layard *et al.* [1991], Sanfey [1995]).

Parallèlement, quelques auteurs se sont intéressés à des situations où les dirigeants syndicaux sont en mesure de réaliser leurs véritables objectifs qui, dans la mouvance de la théorie de la bureaucratie, sont supposés correspondre à la maximisation des effectifs syndicaux (Atherton [1973], Faith & Reid [1987]). Compte tenu de la faible syndicalisation observée chez les chômeurs, ces derniers sont alors censés passer par de forts niveaux d'emploi, ce que l'on justifie en règle générale en se référant au cas du closed shop.

---

<sup>1</sup>A une question l'interrogeant sur les objectifs qu'il poursuivait, S. Gompers, premier secrétaire de la confédération américaine du travail, eut pour réponse "more, more and more".

<sup>2</sup>Ces modèles sont parfois qualifiés de troisième génération. Ils font notamment suite à des premières contributions qui ont prêté des objectifs très spécifiques aux syndicats tels, par exemple, la maximisation du salaire, la maximisation de l'emploi, voire encore celle du surplus des offreurs de travail ou de la masse salariale. Ces objectifs dits *unidimensionnels* s'étant révélés, à des degrés divers, fragiles voire incohérents avec la rationalité des offreurs de travail (Cahuc [1991], Sapsford & Tzannatos [1993]), s'en est alors suivie une seconde génération de modèles dans lesquels le syndicat est muni d'une simple fonction d'utilité (Fellner [1951], Cartter [1959]), ce qui présente l'avantage d'inclure n'importe quel objectif a priori. Bien qu'elle ait le mérite de poser, dans un cadre minimal, le problème de l'efficacité des contrats de travail, cette approche s'est toutefois avérée insuffisamment restrictive pour pouvoir disposer d'un véritable pouvoir prédictif (Oswald [1982]).

Lorsque le fait d'être syndiqué est nécessaire à l'obtention d'un emploi, un objectif de maximisation du nombre d'adhérents aboutit en effet à restaurer l'équilibre concurrentiel (Farber [1986], Cahuc [1991]).

De tels éléments expliquent pourquoi le débat sur les objectifs syndicaux s'est finalement organisé autour de deux conceptions simples, à savoir une où le syndicat privilégie l'emploi et une où ce sont les aspirations de l'électeur médian qui commandent, cette dernière étant très naturellement mise en avant dans les modèles insiders outsiders. Farber [1986], en introduisant la possibilité de constituer des coalitions intermédiaires au sein du syndicat, ces dernières pouvant être plus ou moins coûteuses, et Pemberton [1988], en faisant jouer à la solution de Nash le rôle d'une fonction d'utilité syndicale, proposent toutefois des modèles synthétiques permettant de relier le contenu des revendications au fonctionnement plus ou moins démocratique de l'organisation.

L'objet du présent papier est de montrer alors que ces deux approches, souvent présentées comme antinomiques au regard de leurs implications en matière d'emploi, sont quasi-équivalentes dès lors que le cadre théorique retenu est suffisamment stylisé pour être proche du contexte institutionnel européen. Pour ce faire, nous proposons un modèle dans lequel les syndicats, contrairement au cas du closed shop, ne sont pas détenteurs des postes de travail. De ce fait, il se pose un problème de passager clandestin que la section 2 s'attache à résoudre en montrant comment les organisations syndicales, en offrant des biens et services privés, peuvent amener certains offreurs de travail à se syndiquer. Ceci débouche alors sur la construction d'une fonction d'effectif syndical dont la maximisation permet d'identifier le niveau de salaire qui est jugé optimal par une organisation en situation de monopole (section 3). Dans ce cadre d'analyse, la section 4 s'attache à montrer l'influence qu'exerce l'introduction d'une seconde organisation en déterminant l'équilibre d'un jeu dans lequel les syndicats se livrent, par l'intermédiaire de leurs revendications, à une concurrence par la qualité. Le principal résultat du modèle est de montrer alors qu'il y a toutes les chances pour que les organisations syndicales représentent essentiellement les intérêts des salariés dans les négociations, cela parce que des revendications reposant sur la maximisation du recrutement coïncideront, selon toute vraisemblance, avec celles des insiders. On est ainsi en mesure de fournir une réinterprétation du théorème de l'électeur médian comme décrivant l'équilibre d'un jeu dans lequel deux syndicats, totalement adémocratiques d'un point de vue interne, s'attachent à maximiser leurs nombres d'adhérents. Finalement, la section 5 conclut et indique les principaux prolongements qu'il conviendrait de donner au modèle.

## 2 Le cadre institutionnel

### 2.1 Le bassin d'emploi

On considère un bassin d'emploi comprenant une firme, un syndicat et un continuum d'offeurs de travail, de masse  $N$ , homogène du point de vue de la qualification. Compte tenu des décisions d'emploi passées et de l'histoire des chocs de productivité, cette population se répartit en un premier groupe comprenant  $I$  agents bénéficiant déjà d'un emploi, les *insiders*, et un second regroupant  $U = N - I$  agents à l'origine chômeurs, les *outsiders*. De par certaines contraintes touchant à la législation en matière de licenciement, on suppose de plus que le rationnement au sein du bassin s'opère selon une "*règle d'emploi discriminante*" (Booth [1984]) assurant aux premiers une priorité sur les seconds dans l'attribution des postes de travail. En d'autres termes, il existe un ordonnancement des agents sur le marché et une embauche d'outsiders passe nécessairement par des créations

d'emploi, situations dans lesquelles le risque de chômage encouru par les insiders est nul<sup>3</sup>. Suivant Carruth & Oswald [1987], leurs préférences en matière d'emploi et de salaire peuvent alors être représentées par la fonction d'utilité espérée :

$$V_I(w, L) = \begin{cases} \frac{L}{I}v(w) + \frac{I-L}{I}v(\underline{w}) & \text{si } L \leq I \\ v(w) & \text{si } L \geq I \end{cases} \quad (2.1)$$

tandis que celles des outsiders vérifient :

$$V_U(w, L) = \begin{cases} v(\underline{w}) & \text{si } L \leq I \\ \frac{L-I}{N-I}v(w) + \frac{N-L}{N-I}v(\underline{w}) & \text{si } L \geq I \end{cases} \quad (2.2)$$

et où  $w$ ,  $\underline{w}$ ,  $L$  et  $v(\cdot)$  désignent successivement le salaire négocié, le salaire de réservation, le niveau d'emploi et la fonction d'utilité neumanienne des agents. On notera que, si (2.1) est une forme couramment utilisée dans la littérature, la spécification pour la fonction d'utilité des outsiders en constitue le pendant naturel. Ainsi, la probabilité d'emploi d'un chômeur est nulle pour tout  $L \leq I$  auquel cas il bénéficie avec certitude de son utilité de réservation, ce qui correspond au premier morceau de (2.2). *A contrario*, il se produit  $\Delta L = L - I$  créations d'emploi si  $L > I$  et, les insiders conservant leur travail, les probabilités d'emploi et de chômage d'un outsider vérifient  $\frac{\Delta L}{U} = \frac{L-I}{N-I}$  et  $1 - \frac{\Delta L}{U} = \frac{N-L}{N-I}$ . L'utilité espérée qui en découle est alors donnée par le second morceau de (2.2).

## 2.2 La formation du contrat

S'agissant à présent de la formation du contrat, nous privilégierons ici un cadre simple dans lequel le syndicat fixe le salaire (modèle de monopole), le niveau d'emploi étant quant-à-lui déterminé par la firme (modèle du droit à gérer? Nickell & Andrews [1983]). Dans ce contexte, la revendication syndicale correspond au niveau de salaire qui est jugé optimal le long de la demande de travail et il convient d'introduire une information sur la nature des objectifs poursuivis.

Dans l'approche insiders outsiders, cet élément est introduit en munissant l'organisation d'un objectif de salaire correspondant à celui des offreurs en place et qui, notant  $L = L^d(w)$  la demande de travail, vérifie ainsi :

$$w_I^* = \arg \max_w V_I(w, L^d(w)) \quad (2.3)$$

Cette hypothèse repose sur une application du théorème de l'électeur médian qui identifie à la fois (i) un ensemble de conditions sous lesquelles un choix collectif est bien défini et (ii) l'équilibre d'un jeu dans lequel deux candidats tentent de maximiser, par le choix d'un programme électoral, leur probabilité d'élection (Downs [1957]). En démocratie parfaite, les dirigeants syndicaux sont alors tenus de respecter leurs engagements et ces derniers, pour peu que les offreurs en place soient majoritaires sur le bassin, aboutissent à exclure les outsiders de l'emploi. Compte tenu de la priorité dont ils bénéficient dans l'attribution des

<sup>3</sup>Suivant Lindbeck & Snower [1988], cette priorité à l'emploi dont bénéficient les offreurs en place pourrait se justifier en introduisant des coûts d'embauche et de licenciement, voire encore un différentiel de productivité jouant en faveur des insiders. Dans ce contexte, le modèle présenté ici peut s'interpréter comme relevant du cas polaire dans lequel les coûts liés à l'ajustement et/ou à la rotation sont négligeables et, de ce fait, comme identifiant des propriétés reposant sur la seule existence d'une hiérarchie d'embauche au sein du bassin.

emplois, l'utilité des insiders dépend en effet du seul salaire dans un scénario d'embauche et, de ce fait, décroît avec les créations d'emploi le long de la demande de travail. Par suite, la revendication syndicale relève au mieux d'une logique de maximisation du salaire sous une contrainte de plein-emploi pour les offreurs en place et les intérêts à l'emploi des outsiders passent, avant toute chose, par la capacité de résistance de l'employeur aux exigences salariales du syndicat.

Pour autant que ce message puisse sembler simple et convaincant, une de ses limites est de reposer sur des hypothèses fortes, en l'occurrence celles qui définissent le cadre de la démocratie parfaite. Ainsi et comme le souligne Cahuc [1991], le fait que "*la sanction par le vote (soit), par essence, limitée par la périodicité des élections*", le caractère très général des programmes à partir desquels les dirigeants sont élus, voire, plus directement, les conditions organisant les procédures de destitution sont autant d'éléments qui, dans les faits, restreignent sévèrement le contrôle que la base peut exercer sur la direction. En sus, évaluer les performances des dirigeants syndicaux nécessite une information sur le déroulement réel des négociations, ce qui accroît leurs marges de manoeuvre (Ashenfelter & Johnson [1969]). Dans ces conditions, le sentiment est que, s'il doit se dégager un cadre de référence, identifier les objectifs syndicaux à ceux de la direction est *a priori* plus probant que le paradigme de l'électeur médian.

Pour ces motifs et suivant Pencavel [1991], nous supposerons ici que la direction dispose d'un pouvoir discrétionnaire lui permettant de déterminer la politique de l'organisation et, en conséquence, de l'orienter au mieux de ses intérêts. En sus, bien qu'un grand nombre de maximand soit *a priori* possible, nous supposerons que les dirigeants syndicaux sont guidés par la volonté de maximiser le nombre d'adhérents, une hypothèse largement privilégiée dans la littérature car elle constitue un point de référence naturel. Notamment, l'un de ses avantages est de découler d'une application directe de la théorie de la bureaucratie et elle a aussi le mérite de ne pas être contradictoire avec la thèse de Ross [1948] pour qui "*the central objective of the union must be defined as institutional survival and growth*" (page 8). D'autre part, on se remémorera que cet objectif conduit également à restaurer l'équilibre concurrentiel dans un closed shop. A ce titre, il représente une véritable alternative aux modélisations qui reposent sur le théorème de l'électeur médian.

### 2.3 Le recrutement syndical

Ces premiers éléments étant introduits, il convient à présent de s'intéresser à la détermination de l'effectif syndical. Contrairement à ce qui est, en règle générale, proposé dans la littérature, nous ferons ici l'hypothèse que la qualité de syndiqué n'est pas nécessaire à l'obtention d'un emploi (*clause de closed shop*) et, réciproquement, que le fait d'être employé ne contraint pas les agents à se syndiquer (*clause d'union shop*). En d'autres termes, les termes du contrat négocié par le syndicat s'appliquent à tous les salariés, syndiqués et non syndiqués, ce qui rend compte d'une disposition largement intégrée dans la plupart des droits du travail européens.

Comme souvent souligné, une implication de cette hypothèse est de conférer une caractéristique de bien public au salaire négocié et les offreurs de travail ne sont pas spontanément incités à se syndiquer dès lors que l'adhésion est coûteuse. A la suite d'Olson [1966], nous supposerons alors que les dirigeants syndicaux solutionnent ce problème de passager clandestin en fournissant à chaque adhérent une unité d'un bien privé tel la réputation (Booth [1985]) ou une assistance juridique en cas de litige avec l'employeur

(Booth & Chatterji [1995], Blanchard [2000]) et dont la production est financée par le versement d'une cotisation forfaitaire  $c^4$ . En privilégiant, à des fins de simplification, le cas des préférences quasi-linéaires, la consommation de ce bien syndical est supposée procurer à l'agent  $i$  une utilité se fixant à  $\theta_i^e = \theta_i$  s'il bénéficie d'un emploi (état  $e$ ) et à  $\theta_i^u = k\theta_i$ ,  $0 \leq k < 1$ , s'il est au chômage (état  $u$ ). Notant alors  $r^s$ ,  $s = e \vee u$ , le montant de ses revenus, ces derniers se composant soit du salaire négocié  $r^e = w$ , soit du salaire de réservation  $r^u = \underline{w}$ , ses préférences dans l'état  $s$  peuvent s'écrire sous la forme :

$$V_i^s = V(r^s, c, \theta_i^s) = \begin{cases} v(r^s - c) + \theta_i^s & \text{s'il se syndique} \\ v(r^s) & \text{sinon} \end{cases}$$

Pour des décisions se prenant *ex post*, c'est-à-dire à l'issue des négociations, une fois que l'agent connaît son statut, salarié ou chômeur, au regard de l'emploi, les conditions d'adhésion s'écrivent<sup>5</sup> :

$$v(w - c) + \theta_i^e \geq v(w)$$

$$v(\underline{w} - c) + \theta_i^u \geq v(\underline{w})$$

soit encore et de manière équivalente :

$$\theta_i \geq \tilde{\theta}(w, c) \equiv v(w) - v(w - c)$$

$$k\theta_i \geq \tilde{\theta}(\underline{w}, c) = v(\underline{w}) - v(\underline{w} - c)$$

Les membres de gauche de ces deux dernières conditions représentent les avantages de la syndicalisation, ces derniers étant susceptibles de varier selon les individus et leur statut au regard de l'emploi. Ils reposent sur le fait que l'adhésion permet de consommer un bien qui, par construction, n'est pas disponible autrement, d'où la présence des grandeurs  $\theta_i^e = \theta_i$  et  $\theta_i^u = k\theta_i$ . Implicitement, le syndicat est donc supposé être en situation de monopole ce qui, à l'évidence, pose certaines contraintes sur la nature des biens et services qu'il est en mesure d'offrir. De l'autre côté, les membres de droite identifient les coûts de l'adhésion qui amputent, *via* le versement de la cotisation, le revenu disponible pour la consommation des autres biens, d'où des pertes d'utilité  $v(w) - v(w - c)$  et  $v(\underline{w}) - v(\underline{w} - c)$ . Ces dernières étant communes à tous les agents, les décisions en matière de syndicalisation se ramènent à comparer la satisfaction que procure la consommation du bien syndical à un seuil indépendant de  $i$  et l'ensemble des agents pour qui  $\theta_i^s$  est supérieur à  $\tilde{\theta}(w, c)$  (resp. pour qui  $\theta_i^u$  est supérieur à  $\tilde{\theta}(\underline{w}, c)$ ) trouvent avantage à se syndiquer s'ils sont salariés (resp. s'ils sont au chômage).

Compte tenu de cette dernière propriété, la détermination de l'effectif syndical nécessite d'introduire quelques hypothèses complémentaires. Les premières renvoient à la distribution des  $\theta_i$  qui contribuent à déterminer les utilités du bien syndical  $\theta_i^e$  et  $\theta_i^u$ . A des fins de simplification mais sans perte de généralité, nous supposons alors que  $\theta$  suit une loi uniforme sur  $[\underline{\theta}, \bar{\theta}]$  avec de plus  $\underline{\theta} = 0$  (condition C1) et :

$$\bar{\theta} > \frac{u(\underline{w}) - u(\underline{w} - c)}{k}$$

<sup>4</sup>Une cotisation proportionnelle, bien que ne modifiant pas la nature du problème, est gênante dans la mesure où, les revenus des salariés et des chômeurs différant, il en va de même pour le montant de la cotisation. De ce fait, poser une telle hypothèse revient à considérer des situations où le syndicat discrimine par les prix, ce qui mérite en soi une analyse à part entière.

<sup>5</sup>En considérant qu'un agent  $i$  a une probabilité  $p_i \in [0, 1]$  d'être employé, on montre que ce timing dans la prise de décision est effectivement optimal.

(condition C2). Comme illustré sur la figure 1, le bien-fondé de ces restrictions est de garantir, pour tout  $w \geq \underline{w}$ , l'existence de trois grandes catégories au sein de la population des offreurs de travail, en l'occurrence :

- un *noyau dur* regroupant des agents qui, salarié ou chômeur, ont systématiquement intérêt à se syndiquer (cf. le segment  $\left[\frac{\tilde{\theta}(\underline{w}, c)}{k}, \bar{\theta}\right]$ ),
- une *frange de sympathisants potentiels* dans laquelle on adhère uniquement lorsqu'on bénéficie d'un emploi (cf. le segment  $\left[\tilde{\theta}(w, c), \frac{\tilde{\theta}(\underline{w}, c)}{k}\right]$ ),
- des *resquilleurs réguliers* qui, au salaire  $w$ , ne sont pas incités à se syndiquer lorsqu'ils sont salariés et *a fortiori* lorsqu'ils sont au chômage (cf. le segment  $\left[0, \tilde{\theta}(w, c)\right]$ ).

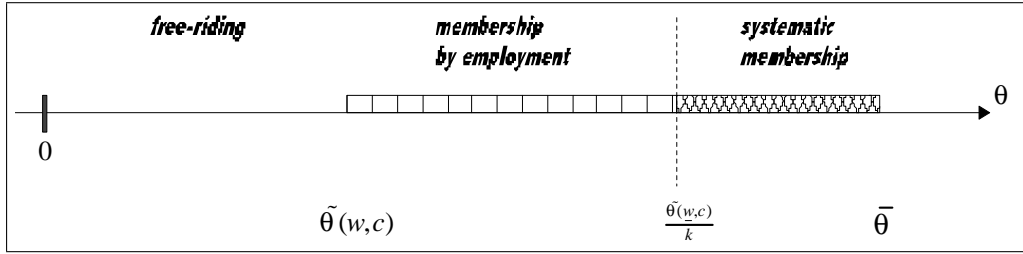


fig 1

D'autre part, dans la mesure où le fait d'être employé peut amener certains agents à se syndiquer, l'identité des salariés et des chômeurs influe sur le recrutement syndical et la relation entre  $M$ ,  $w$  et  $L$  n'est pas univoque. Ainsi, si les offreurs de travail susceptibles de se syndiquer lorsqu'ils bénéficient d'un emploi le sont en priorité, le recrutement syndical prend pour valeur :

$$\bar{M} = \begin{cases} \frac{k\bar{\theta} - \tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} N + L & \text{si } 0 \leq L \leq \left[ \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} \right] N \\ \frac{\bar{\theta} - \tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} N & \text{si } N \geq L \geq \left[ \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} \right] N \end{cases}$$

En revanche, dans le cas le plus défavorable où ces mêmes agents sont prioritairement au chômage :

$$\underline{M} = \begin{cases} \frac{k\bar{\theta} - \tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} N & \text{si } L \leq \left[ 1 - \left( \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} \right) \right] N \\ \frac{k\bar{\theta} - \tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} N + L & \text{si } L \geq \left[ 1 - \left( \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}} - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} \right) \right] N \end{cases}$$

et n'importe quel effectif syndical compris entre  $\underline{M}$  et  $\bar{M}$  est, à niveaux d'emploi et de salaire donnés, possible moyennant une répartition appropriée des postes de travail.

L'intérêt de cette propriété est de montrer que des dirigeants syndicaux cherchant à maximiser l'effectif syndical gagneraient à ce que les agents susceptibles de se syndiquer soient employés en priorité. En d'autres termes, un syndicat est autant intéressé par le niveau que par la composition de l'emploi et, rien n'interdisant *a priori* que cet élément puisse jouer sur le contenu de la revendication, il peut en aller également de même pour l'employeur. De ce fait, de véritables enjeux sont attachés aux modalités par lesquelles les postes de travail sont alloués au sein de la population et les parties prenantes à la négociation peuvent vouloir mettre en place des mesures discriminantes dans les procédures d'embauche et de licenciement. Toutefois, ces questions méritant un traitement à part entière, nous privilégierons ici un cas de référence dans lequel les caractéristiques  $\theta_i$  ne sont pas observables par l'employeur. Sous cette hypothèse, aucune discrimination statistique n'est susceptible de venir entacher l'allocation des postes de travail et, notant  $m_s(\cdot)$  et  $M_s(\cdot)$  (resp.  $m_u(\cdot)$  et  $M_u(\cdot)$ ) le taux de syndicalisation et le nombre de recrutements réalisés chez les salariés (resp. chez les chômeurs), le nombre de syndiqués peut être approché par :

$$\begin{aligned}
M(w, L) &= M_s(w, L, c) + M_u(\underline{w}, L, c, k) & (2.6) \\
&= m_s(w, c)L + m_u(\underline{w}, c, k)(N - L) \\
&= \left[ 1 - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} \right] L + \left[ 1 - \frac{\tilde{\theta}(\underline{w}, c)}{k\bar{\theta}} \right] (N - L)
\end{aligned}$$

Dérivant alors (2.6) par rapport à  $w$  et  $L$ , il vient :

$$\begin{aligned}
\frac{\partial M}{\partial w} &= L \frac{\partial m_s}{\partial w} = -\frac{L}{\bar{\theta}} \frac{\partial \tilde{\theta}}{\partial w} & (2.7) \\
&= L \frac{v'(w - c) - v'(w)}{\bar{\theta}}
\end{aligned}$$

et :

$$\frac{\partial M}{\partial L} = m_s(w, c) - m_u(\underline{w}, c, k) \quad (2.8)$$

$$= m_s(w, c) - m_s(\underline{w}, c) + m_s(\underline{w}, c) - m_u(\underline{w}, c, k)$$

$$= m_s(w, c) - m_u(\underline{w}, c, 1) + m_s(\underline{w}, c) - m_u(\underline{w}, c, k) \quad (2.9)$$

La première dérivée est positive lorsque les agents sont riscophobes. Elle repose sur le fait que le coût d'opportunité  $v(w) - v(w - c)$  diminue avec le salaire lorsque  $v''(\cdot)$  est négatif, ce qui rend l'adhésion attractive pour certains employés inframarginaux. A niveau d'emploi constant, il en résulte une augmentation du nombre de syndiqués de  $\Delta M = L \frac{\partial m_s}{\partial w} \Delta w$  ce qui, compte tenu de la nature de l'enchaînement, peut se regarder comme un effet *intensif*.



La seconde dérivée décrit l'impact d'une variation de l'emploi sur l'effectif syndical qui se résume ici à un effet *d'échelle*. A salaire constant, toute augmentation de  $L$  équivaut à un transfert de  $dU = -dL$  chômeurs vers l'emploi ce qui, en admettant que le taux de syndicalisation soit plus important chez les salariés, génère un accroissement du nombre d'adhérents de  $\Delta M = [m_s(w, c) - m_u(\underline{w}, c, k)] \Delta L$ . L'équation (2.9) établit alors que  $m_s(w, c)$  est effectivement supérieur à  $m_u(\underline{w}, c, k)$  et ce pour deux raisons. La première est que l'obtention d'un travail s'accompagne d'une augmentation des revenus dont peut disposer un agent lorsque les salariés sont rémunérés au-delà de leur salaire de réservation. Avec une fonction d'utilité pour la richesse concave, cette variation des ressources fait baisser le coût d'opportunité de l'adhésion, d'où une première variation dans le recrutement, précisément mesurée par :

$$\Delta M = [m_s(w, c) - m_u(\underline{w}, c, 1)] \Delta L = [\tilde{\theta}(\underline{w}, c) - \tilde{\theta}(w, c)] \Delta L$$

La seconde renvoie à l'hypothèse selon laquelle un salarié retire, à  $\theta_i$  donné, une plus grande satisfaction de la consommation du bien syndical qu'un chômeur (*i.e.* au fait que  $k < 1$  auquel cas  $\theta_i^u = k\theta_i^s < \theta_i^s$  pour tout  $\theta_i \in ]0, \bar{\theta}]$ ). Cette hypothèse peut s'interpréter comme établissant que les biens et services fournis par le syndicat sont intimement liés à l'emploi, comme cela est le cas par exemple des assistances juridiques en cas de litige avec l'employeur dont on conçoit qu'elles soient de peu d'utilité pour un chômeur. Il s'ensuit à l'origine que  $\tilde{\theta}(\underline{w}, c)/k - \tilde{\theta}(\underline{w}, c)\%$  des offreurs de travail, tout en n'ayant pas intérêt à se syndiquer dans l'état de chômeur, trouvent néanmoins avantage à le faire lorsqu'ils bénéficient d'un emploi rémunéré au salaire de réservation (*cf.* le segment  $[\tilde{\theta}(\underline{w}, c), \tilde{\theta}(\underline{w}, c)/k]$  sur la figure 1). En l'absence de discrimination statistique, cet effet lié à la nature du bien syndical associé à une augmentation du niveau d'emploi une variation attendue du nombre de syndiqués de :

$$\Delta M = [m_s(\underline{w}, c) - m_u(\underline{w}, c, k)] \Delta L = \left[ \frac{\tilde{\theta}(\underline{w}, c)}{k} - \tilde{\theta}(\underline{w}, c) \right] \Delta L$$

ce qui est effectivement positif pour tout  $k \in [0, 1[$ . Pour ces deux raisons, les offreurs de travail sont donc plus enclins à se syndiquer lorsqu'ils sont salariés, d'où des possibilités de *recrutement par l'emploi* mesurées *in fine* par la dérivée  $M_L$ .

En conclusion, on notera que la combinaison de (2.7) et (2.8) fonde l'existence d'un certain arbitrage syndical entre l'emploi et le salaire, matérialisé par la décroissance des courbes d'isoeffectif qui sont associées à (2.6). D'autre part et compte tenu des hypothèses posées sur la distribution des  $\theta_i$ , ces mêmes courbes d'isoeffectif se révèlent être convexes sous l'hypothèse additionnelle de prudence ( $v'''(\cdot) > 0$ ). Enfin, le salaire de réservation constituant ici une donnée exogène, on remarquera également que le seul moyen dont dispose un syndicat pour accroître le recrutement chez les chômeurs consiste à faire en sorte que ces agents obtiennent un emploi et il convient, pour rendre le problème non trivial, de supposer que  $f'(I) > \underline{w}$ , (condition de chômage involontaire).

### 3 Des revendications ne maximisant plus le niveau d'emploi

Dans le modèle du droit à gérer, la revendication syndicale correspond, par définition, au niveau de salaire qui maximise la fonction objectif du syndicat, soit ici la fonction d'effectif syndical (2.5), sous la contrainte de la demande de travail. Notant  $y = f(L)$

la fonction de production et normalisant le prix de l'output à l'unité, le programme à résoudre s'écrit à l'origine :

$$\begin{cases} \max_{\{w,L\}} M(w, L) = m_s(w, c)L + m_u(\underline{w}, c, k)(N - L) \\ \text{s.c. } L = L^d(w) = (f')^{-1}(w) \end{cases} \quad (3.1)$$

En prenant la dérivée totale de  $M(w, L^d(w))$  par rapport à  $w$ , il vient :

$$\frac{dM}{dw} = \frac{\partial M}{\partial w} + \frac{\partial M}{\partial L} \frac{\partial L^d}{\partial w} \quad (3.2)$$

avec :

$$\frac{\partial M}{\partial w} = \frac{\partial m_s}{\partial w} L^d(w) = \frac{v'(w - c) - v'(w)}{\bar{\theta}} L^d(w)$$

$$\frac{\partial M}{\partial L} \frac{\partial L^d}{\partial w} = (m_s(w, c) - m_u(\underline{w}, c, k)) \frac{\partial L^d}{\partial w} = \left[ \frac{\tilde{\theta}(\underline{w}, c)}{k\bar{\theta}} - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} \right] \frac{\partial L^d}{\partial w}$$

Comme pouvait le laisser suggérer la discussion précédente, l'impact d'une variation de salaire sur le recrutement syndical se décompose donc, le long de la demande de travail, en la somme de deux effets. Le premier,  $L^d(w) \times \partial m_s / \partial w$ , est positif et correspond à l'effet intensif, évalué en  $L = L^d(w)$  de par le droit à gérer dont dispose l'employeur, décrit plus haut. Le second,  $(m_s - m_u) \times \partial L^d / \partial w$ , est négatif ; il représente un effet extensif lié au fait qu'une augmentation de salaire fait baisser le niveau d'emploi dans un contexte où les salariés sont plus enclins à se syndiquer que les chômeurs. Moyennant quelques conditions de régularité<sup>6</sup>, la compensation de ces deux effets permet d'identifier un niveau de salaire optimal, noté  $w^*$ , qui pour être admissible doit vérifier de plus  $w^* \geq \underline{w}$  ((2.5) suppose implicitement la participation des non-syndiqués au marché du travail et, de ce fait, est effectivement défini pour un niveau de salaire supérieur ou égal à  $\underline{w}$ ). Si maintenant  $w^* < \underline{w}$ ,  $dM/dw$  est négatif pour tout  $w > \underline{w}$ , comme cela est en particulier le cas avec une fonction d'utilité  $v(\cdot)$  linéaire pour laquelle :

$$m_s(w, c) = \frac{\bar{\theta} - c}{\bar{\theta}}$$

$$\frac{\partial m_s}{\partial w} = 0$$

et :

$$\frac{dM}{dw} = \frac{\partial M}{\partial L} \frac{\partial L^d}{\partial w} = \frac{1 - k c}{k \bar{\theta}} \frac{\partial L^d}{\partial w} < 0 \quad (3.3)$$

Dans ces configurations, il semble alors raisonnable de considérer que le syndicat n'aille pas en deçà du salaire de réservation des non syndiqués, point sur lequel on reviendra plus loin dans le texte. Si tel est le cas, la revendication se fixe à  $\underline{w}$  et met en place le niveau d'emploi concurrentiel<sup>7</sup>.

<sup>6</sup>Sous l'hypothèse de prudence ( $u'''(\cdot) > 0$ ),  $m_s(w, c)$  est concave en  $w$  et une condition suffisante pour que  $d^2M/dw^2$  soit négatif est une demande de travail concave ou, à défaut, *pas trop* convexe, ce qui constitue une restriction usuelle dans ce type de problème.

<sup>7</sup>En considérant que  $\underline{w} > f'(N)$ , une hypothèse usuelle car elle permet une caractérisation simple de l'équilibre concurrentiel qui est alors décrit par l'allocation  $(\underline{w}, L^d(\underline{w}))$ .

Ce dernier point permet d'établir que la différence essentielle entre un closed shop et une situation où le syndicat n'est pas détenteur des postes de travail réside avant toute chose dans l'effet incitatif à l'adhésion que peut générer une variation de salaire. Ainsi et bien que la syndicalisation ne s'opère pas de prime abord par l'emploi, le nombre de recrutements varie proportionnellement aux effectifs salariés lorsque la fonction  $v(\cdot)$  est linéaire et les deux approches se révèlent, dans ce cas polaire, complètement équivalentes. *A contrario*, lorsque cet effet existe et joue de façon suffisamment importante, un certain niveau de chômage involontaire est jugé optimal par les dirigeants syndicaux et les perspectives d'emploi des outsiders ne sont pas maximales. En outre, on remarquera que la revendication peut être supérieure à la productivité marginale évaluée au plein-emploi des insiders,  $f'(I)$ , et mettre ainsi en place des licenciements (dans la mesure où la dérivée (3.2) est indépendante de  $I$ , il suffit pour cela (i) que  $w^*$  soit effectivement supérieur à  $\underline{w}$  et (ii) que le nombre d'insiders soit supérieur au seuil  $\underline{I} \equiv L^d(w^*)$ ). Dans un tel cas de figure, la stratégie des dirigeants syndicaux peut se regarder comme visant à maintenir un salaire minimal afin de préserver la syndicalisation chez les insiders. Alternativement, une revendication inférieure à  $f'(I)$  rend compte d'une véritable campagne de recrutement qui aboutira, le cas échéant, à la mise en place d'un niveau d'emploi maximal. Dans ce scénario en particulier et partant d'une situation où les offreurs en place seraient rémunérés à leur productivité marginale, les gains d'emploi que permet une baisse de salaire s'accompagnent d'un recrutement d'outsiders suffisamment important pour compenser la baisse de la syndicalisation chez les insiders. De telles propriétés appellent alors deux types de commentaires.

En premier lieu, si la revendication syndicale peut mettre en place le niveau d'emploi concurrentiel, les raisons pour lesquelles il en va ainsi sont radicalement différentes des mécanismes qui sont à l'oeuvre dans le closed shop. En particulier, elles ne reposent pas sur les contraintes de participation d'offeurs de travail qui, pour pouvoir bénéficier d'un emploi, doivent se syndiquer mais bien sur celles d'agents qui, salarié ou chômeur, préféreront ne pas adhérer. L'introduction de cette contrainte de salaire minimal se justifie alors par la conjonction de plusieurs éléments. Le premier est que les agents susceptibles de se syndiquer lorsqu'ils bénéficient d'un emploi ont, compte tenu des hypothèses posées sur la distribution des  $\theta_i$ , un salaire de réservation inférieur à celui des  $\tilde{\theta}(\underline{w}, c)N$  offreurs de travail qui, sachant la distribution des revenus  $(w, \underline{w}) = (\underline{w}, \underline{w})$ , préfèrent ne pas se syndiquer. Sur l'intervalle  $\left[ \frac{\tilde{\theta}(\underline{w}, c), \tilde{\theta}(\underline{w}, c)}{k} \right]$ , les contraintes de participation s'écrivent en effet :

$$\begin{aligned} v(w - c) + \theta_i &\geq v(\underline{w}) \\ \Leftrightarrow \theta_i &\geq \hat{\theta}(\underline{w}, w, c) \equiv v(\underline{w}) - v(w - c) \end{aligned}$$

avec de plus :

$$\begin{aligned} \tilde{\theta}(w, c) &\geq \hat{\theta}(\underline{w}, w, c) \\ \Leftrightarrow w &\geq \underline{w} \end{aligned}$$

d'où une taille effective pour la population des sympathisants potentiels qui se fixe, lorsque  $w$  est inférieur à  $\underline{w}$ , à :

$$\left[ \hat{\theta}(\underline{w}, w, c) - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{k} \right] \times N$$

Par la suite, compte tenu de cette propriété, fixer un salaire inférieur au salaire de réservation des non-syndiqués permet aux dirigeants syndicaux d'écarter ces agents du marché et, par la même, d'introduire un mécanisme d'auto-sélection débouchant sur un taux de syndicalisation de 100% dans la population des salariés. En considérant alors que la firme est, pour tout  $w < \underline{w}$ , rationnée sur sa demande de travail<sup>8</sup>, la fonction de recrutement et sa dérivée totale  $dM/dw$  deviennent :

$$M(w, L) = \left(1 - \frac{\hat{\theta}(w, c, w)}{\bar{\theta}}\right) N \quad (3.4)$$

$$\frac{dM}{dw} = \frac{\partial M}{\partial w} = -\frac{N}{\bar{\theta}} \frac{\partial \hat{\theta}}{\partial w} = \frac{Nv'(w-c)}{\bar{\theta}}$$

Dans ce cas de figure, une augmentation de salaire accroît donc le nombre de syndiqués, essentiellement parce qu'elle permet de relâcher les contraintes de participation de certains agents et, le rationnement s'opérant du côté court, d'augmenter le niveau d'emploi. Evaluant alors (2.5) et (3.4) à la limite en  $w = \underline{w}$ , il vient :

$$\lim_{w \searrow \underline{w}} M(w, L^d(w)) = \left(1 - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}}\right) L^d(\underline{w}) + \left(1 - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{k\bar{\theta}}\right) (N - L^d(\underline{w}))$$

$$\lim_{w \nearrow \underline{w}} M(w, N) = \frac{\bar{\theta} - \hat{\theta}(w, c, w)}{\bar{\theta}} N = \frac{\bar{\theta} - \tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}} N$$

et supposant :

$$\lim_{w \nearrow \underline{w}} M(w, N) > \lim_{w \searrow \underline{w}} M(w, L^d(w))$$

donne  $k > 1$ , ce qui est vrai. Par conséquent, le niveau de salaire  $w = \underline{w} - \varepsilon$ ,  $\varepsilon$  désignant un infiniment petit positif, maximise localement le recrutement. Une application directe de cette propriété est d'établir alors que la stratégie optimale des dirigeants syndicaux, lorsque les effets intensifs  $\partial M/\partial w$  sont faibles (*i.e.* lorsque  $w^* < \underline{w}$ ) consiste à établir non pas le salaire de réservation  $\underline{w}$  mais une rémunération légèrement inférieure. Toutefois, un inconvénient de cette politique est d'aboutir à la création d'un chômage qui, en étant légèrement supérieur à  $\tilde{\theta}(w, c)N$ , se révélera selon toute vraisemblance massif dans un contexte où la firme est rationnée sur sa demande de travail. Cette dernière caractéristique laisse alors suggérer que l'employeur et les non-syndiqués gagneraient à contracter en s'affranchissant de la représentation syndicale. Dans ces conditions, introduire la restriction  $w \geq \underline{w}$  peut se regarder comme une stratégie de *salaire limite* par laquelle les dirigeants syndicaux éliminent ces réactions de contestabilité qui pourraient survenir sinon<sup>9</sup>.

<sup>8</sup>Une condition suffisante pour qu'il en soit ainsi est que le nombre maximal de syndiqués en  $w = \underline{w}$ ,  $\bar{M} = \left(1 - \frac{\tilde{\theta}(w, c)}{\bar{\theta}}\right) N$ , soit inférieur au niveau d'emploi walrasien  $L^d(\underline{w})$ .

<sup>9</sup>Lorsque les effets intensifs sont forts (*i.e.* lorsque  $w^* > \underline{w}$ ), les équations (3.2), (3.6) et (3.7) établissent que  $M(\cdot)$  admet deux maxima locaux : un en  $w = w^*$  et un en  $w = \underline{w} - \varepsilon$ . Ce faisant, il ne suffit pas que  $w^*$  soit admissible pour constituer la revendication syndicale et cet argument du *salaire limite* peut se révéler également nécessaire lorsque  $w^* > \underline{w}$ .

Le second point qu'il convient de discuter porte sur la comparaison de cette revendication avec celle qui fait jour dans le cadre de la démocratie parfaite (*cf.* eq. (2.3)). Clairement, les mécanismes à l'oeuvre étant très différents, il n'y a aucune raison pour que les deux objectifs de salaire coïncident. Toutefois et au-delà du fait que dirigeants et offreurs en place puissent être tous deux rationnés dans la négociation, auquel cas les intérêts sont clairement convergents, le point est qu'il n'est plus possible, contrairement au cas du closed shop, de préciser le sens du biais qu'introduit la démocratie imparfaite. Ainsi, si la revendication syndicale peut autoriser des créations d'emploi, ce qui ne peut être jugé optimal par les insiders, elle peut également aboutir à des licenciements, cela tant bien même ils seraient jugés inefficients par les offreurs en place (*i.e.* tant bien même les offreurs en place seraient suffisamment riscophobes pour que  $w_I^* = f'(I)$ ). En d'autres termes, les dirigeants syndicaux peuvent *se montrer plus royalistes que le roi* et la démocratie imparfaite ne vient pas nécessairement modérer une revendication salariale déterminée à partir des préférences de l'électeur médian.

La simple introspection suffit à se convaincre du caractère peu satisfaisant d'une telle propriété. Dans cette situation en effet, les insiders et la firme gagneraient à s'affranchir de la représentation syndicale et il conviendrait d'adjoindre au programme (3.1) la contrainte de salaire plafond  $w \leq w_I^*$ . D'autre part, il semble également assez naturel de considérer que les insiders soient susceptibles de quitter massivement une organisation qui s'engagerait dans une telle politique, ou, de manière plus générale, qui s'écarterait par trop de ce qu'ils considèrent comme optimal. Si tel est le cas, les utilités du bien syndical dépendent de fait de l'attitude des dirigeants syndicaux à l'égard des agents, ce que l'on peut relier à une notion de qualité du bien syndical faisant que les évaluations  $\theta_i$  ne peuvent plus être considérées comme exogènes. Cet élément est alors au coeur du modèle de concurrence syndicale que nous nous proposons à présent d'introduire.

## 4 La concurrence syndicale par la qualité

La section précédente a mis en évidence des propriétés qui, très naturellement, conduisent à introduire la dimension de la qualité du bien syndical dans l'analyse. Parallèlement, une des caractéristiques de la littérature est d'avoir relié la question des objectifs syndicaux au fonctionnement plus ou moins démocratique du syndicat et, de ce fait, à des éléments se rapportant à son organisation interne. Ainsi, si les coûts attachés à la formation de coalitions intermédiaires sont négligeables, les dirigeants syndicaux sont tenus de respecter leurs engagements et le théorème de l'électeur médian s'applique. En revanche, si ces mêmes coûts sont prohibitifs, la base n'est pas en mesure de contrôler la direction qui détermine la revendication au mieux de ses intérêts (sur ces deux points, *cf.* Farber [1986]). Compte tenu de ces éléments, il est alors légitime de s'intéresser à l'influence que peut exercer l'introduction d'un second syndicat dans le modèle. Il s'agira notamment de savoir (*i*) si la présence d'une seconde organisation permet de restaurer l'efficacité, du point de vue des insiders, de la concurrence politique en présence de barrières à la destitution voire encore, (*ii*) s'il y a matière à fournir une réinterprétation du théorème de l'électeur médian dans un contexte où deux syndicats, parfaitement a-démocratiques du point de vue interne, se confrontent sur le bassin.

A ce stade, il convient de remarquer que ces questions ne sauraient être traitées indépendamment de la première. A la différence de firmes sur le marché d'un produit, deux syndicats ne peuvent en effet se livrer à une concurrence par les prix. La raison pour laquelle il en va ainsi n'est pas tant liée au fait que le salaire, en étant négocié, est pour partie en dehors du contrôle des organisations syndicales. Plus fondamentalement, elle

repose sur le fait que la négociation, tant bien même plusieurs syndicats y prendraient part, doit aboutir à la mise en place d'un unique salaire. De ce fait, s'il est concevable d'introduire la dimension qualité dans un modèle de monopole syndical, une concurrence syndicale ne peut en revanche s'opérer que par la qualité<sup>10</sup>.

Cette section s'attachera alors à analyser ce phénomène dans un cadre simple, au moyen du jeu suivant. Dans une première étape, deux syndicats dont l'objectif consiste toujours à maximiser leur nombre d'adhérents posent des revendications auprès de la firme. Cette dernière, disposant du droit à gérer et maximisant son profit, contracte avec l'organisation ayant posé l'offre de salaire la plus faible (étape 2). Une fois le contrat mis en place, les offreurs de travail prennent leurs décisions en matière de syndicalisation (étape 3). Il est alors à noter que les deux premières étapes de ce jeu décrivent un processus de formation du salaire qui, notant  $w_b$  le salaire négocié, vérifie  $w_b = \min[w_1, w_2]$ . Deux raisons viennent justifier d'une telle règle. La première est que la législation française en matière de droit du travail établit que l'accord d'un unique syndicat, jugé représentatif, suffit pour que la négociation aboutisse. D'autre part, s'intéressant aux revendications notionnelles des syndicats, il est légitime de considérer que ces organisations, dans la mesure où leur offre leur permet de contracter avec la firme, sont en mesure de fixer le salaire. Le contenu de cette section s'organisera alors comme suit. Dans un premier temps, on introduira la dimension de la qualité du bien syndical en la reliant aux revendications des dirigeants syndicaux. Par la suite, on explicitera les décisions des agents en matière de syndicalisation, décisions à partir desquelles seront déterminées les fonctions d'effectif syndical. Disposant de ces éléments, le dernier paragraphe conclura sur la détermination de l'équilibre de Nash du jeu.

#### 4.1 La qualité du bien syndical

L'hypothèse centrale consiste à supposer que la revendication émanant d'un syndicat  $j$ ,  $j = 1, 2$ , participe à la qualité des biens et services fournis par cette organisation en influant sur la satisfaction qui en est retirée par un agent. Plus précisément, on suppose que la défense des intérêts des insiders constitue pour l'offreur en place  $i$  un déterminant de la qualité du bien fourni par  $j$  selon la relation :

$$\begin{cases} \theta_{i,I}^j = \alpha_i - \beta d_I^j \\ d_I^j = d_I(w_j) = V_I^* - V_I(w_j, L^d(w_j)) \\ V_I^* = V_I(w_I^*, L^d(w_I^*)) = \max_w V_I(w, L^d(w)) = v(f'(I)) \end{cases} \quad (4.1)$$

avec  $V_I(\cdot)$  la fonction d'utilité d'un insider (*cf.* eq. (2.1)) et  $\alpha_i$  une caractéristique individuelle distribuée selon une loi uniforme dans  $[0, \bar{\alpha}]$ .

Comparant alors (2.4) et (4.1), on voit que l'utilité retirée de la consommation d'un bien syndical dépend à présent de la manière plus ou moins marquée avec laquelle l'organisation représente les intérêts de l'agent. Cette notion de proximité est introduite

<sup>10</sup>Dans un modèle avec deux bassins d'emploi, chacun comprenant une firme et un syndicat en situation de monopole, et des offreurs de travail ayant la capacité de migrer entre ces deux marchés, la situation ainsi décrite s'apparenterait aux modèles de différenciation spatiale étudiés en théorie de l'organisation industrielle et la concurrence pourrait être à la fois en prix et en qualité. Toutefois, une particularité du modèle est qu'il comprend un bassin d'emploi avec une firme, deux syndicats et des offreurs de travail qui n'ont pas la capacité de migrer. Dans ces conditions, les syndicats n'ont pas la possibilité de se faire concurrence par le salaire mais uniquement par la qualité.

au travers du produit entre (i) une sensibilité à la qualité,  $\beta$ , aussi petite que l'on veut, et (ii) une désutilité,  $d_I^j$ , mesurée par la différence entre la satisfaction dont bénéficie un insider sous son optimum, ce dernier étant supposé vérifier  $w_I^* = f'(I)$ , et (ii) celle dont il bénéficierait si la revendication du syndicat  $j$  était mise en place. On vérifie alors aisément que cette désutilité  $d_I^j$  a de *bonnes* propriétés en étant en particulier (i) convexe en  $w_j$  si  $V_I(w, L^d(w))$  est concave en  $w$  et (ii) minimale en  $w_j = w_I^*$ , soit encore lorsque la revendication posée par  $j$  coïncide avec le salaire jugé optimal par l'agent auquel cas  $d_I^j = d_I(w_I^*) = 0$ . D'autre part, l'intérêt d'introduire le coefficient  $\beta$  est qu'il permet, *via* le cas polaire  $\beta \simeq 0$ , de raisonner dans un cadre où les agents tendent à être insensibles aux prises de position des syndicats et, par la même, de bien distinguer ce qui est lié à la présence de deux organisations de ce qui est lié à une concurrence plus ou moins intensive en qualité.

Clairement, une spécification similaire pourrait être introduite du côté des chômeurs. Toutefois, on considèrera, afin d'alléger l'exposé, que la syndicalisation dans cette catégorie de la population est négligeable (*i.e.* les biens syndicaux sont entièrement tournés vers l'emploi et  $k = 0$ ). En revanche, pour les cas où le jeu met en place un scénario d'embauche, on distingue au sein de la population des salariés les  $I$  insiders qui sont des agents bénéficiant déjà d'un emploi au moment des négociations des  $L_E^d = L^d(w_b) - I$  entrants qui représentent des agents à l'origine chômeurs et ayant obtenu un emploi à l'issue des négociations. Les seconds se différencient alors des premiers au regard de la satisfaction procurée par la consommation du bien syndical qui s'écrit à présent :

$$\begin{cases} \theta_{i,E}^j = \alpha_i - \beta d_E^j \\ d_E^j = d_E(w_j) = V_U^* - V_U(w_j, L^d(w_j)) \\ V_U^* = V_U(w_U^*, L^d(w_U^*)) = \max_w V_U(w, L^d(w)) \end{cases} \quad (4.2)$$

avec  $\alpha_i \in [0, \bar{\alpha}]$  une caractéristique individuelle,  $F(\alpha) = \alpha/\bar{\alpha}$ ,  $0 \leq \alpha \leq \bar{\alpha}$ , la fonction de répartition de ces caractéristiques et  $V_U(\cdot)$  la fonction d'utilité d'un outsider (*cf.* eq. (2.2)). A ce stade, on remarquera que si  $\theta_{i,I}^j$  et  $\theta_{i,E}^j$  diffèrent à  $\alpha_i$  donné, (4.1) et (4.2) en faisant dépendre la qualité de la propension à représenter les intérêts d'un agent au moment des négociations sont en tout point cohérentes. En particulier, la désutilité  $d_E^j$  supportée par un débutant, en se référant au salaire jugé optimal en début de jeu, se calcule de manière identique à celle d'un offereur en place. Le comportement ainsi modélisé renvoie en fait à celui d'un individu faisant preuve de mémoire dans le sens où il confronte les revendications des syndicats à la défense de ses intérêts passés (*i.e.* en début de jeu). D'autre part, on notera que le cas de référence  $k = 0$  est, dans le cadre du monopole syndical, favorable à une certaine prise en compte des intérêts des outsiders. Reprenant la dérivée (3.2), on voit en effet qu'une augmentation du taux de syndicalisation des chômeurs (*i.e.* une augmentation de  $k$ ) fait baisser le coût d'une augmentation de salaire,  $-(m_s - m_u) \frac{\partial L^d}{\partial w}$ , sans modifier l'effet intensif. Pour une solution intérieure, le salaire de monopole  $w^*$  et le seuil d'insiders  $\underline{I} \equiv L^d(w^*)$  en-deça duquel des créations d'emploi sont jugées optimales par les dirigeants syndicaux, en dépendant respectivement négativement et positivement de  $m_u$ , sont ainsi minimal pour le premier et maximal pour le second en  $m_u = 0$ . De ce fait, supposer l'absence des chômeurs des organisations syndicales revient à étudier une situation qui, à l'origine, est la plus favorable à la mise en place d'un scénario d'embauche et dans laquelle les créations d'emploi, lorsqu'elles se produisent, sont les plus fortes.

## 4.2 Les décisions individuelles

L'introduction d'une qualité variant avec la déclaration syndicale ne modifie pas fondamentalement les décisions en matière de syndicalisation. Toutefois, le fait qu'il existe deux syndicats fait qu'un agent doit décider non seulement s'il se syndique mais aussi, le cas échéant, quelle organisation rejoindre. Pour mettre en évidence les déterminants de cette décision, considérons le cas d'un insider  $i$  (*mutatis mutandis*, celui d'un débutant  $i'$ ). A salaire donné, les satisfactions obtenues selon qu'il rejoint l'organisation 1, l'organisation 2 ou aucune des deux s'écrivent :

$$V_{i,I}^1 = v(w - c) + \theta_{i,I}^1$$

$$V_{i,I}^2 = v(w - c) + \theta_{i,I}^2$$

$$V_{i,I} = v(w)$$

Les conditions  $V_{i,I}^1 \geq V_{i,I}$ ,  $V_{i,I}^2 \geq V_{i,I}$ , et  $V_{i,I}^1 \geq V_{i,I}^2$  donnent alors :

$$\alpha_i \geq \tilde{\alpha}_I^1 = \tilde{\alpha}(w, w_1) \equiv v(w) - v(w - c) + \beta [V_I(w_I^*) - V_I(w_1)] \quad (4.4)$$

$$\alpha_i \geq \tilde{\alpha}_I^2 = \tilde{\alpha}(w, w_2) \equiv v(w) - v(w - c) + \beta [V_I(w_I^*) - V_I(w_2)] \quad (4.5)$$

et :

$$V_I(w_1) \geq V_I(w_2)$$

L'agent  $i$  préférera donc adhérer au syndicat 1 (*mutatis mutandis* au syndicat 2) plutôt que ne pas adhérer si l'utilité maximale qu'il retire de la consommation des biens et services syndicaux,  $\alpha_i$ , est supérieure au seuil  $\tilde{\alpha}_I^1$ . D'autre part, le choix entre deux organisations se fait de façon à minimiser la désutilité, ce qui équivaut encore à adhérer au syndicat dont on se sent, en termes de satisfaction, le plus proche<sup>11</sup>. En remarquant alors que :

$$\max [V_{i,I}, V_{i,I}^1, V_{i,I}^2] = \max [V_{i,I}, \max [V_{i,I}^1, V_{i,I}^2]]$$

il apparaît que la décision d'un insider se ramène *in fine* à comparer la satisfaction obtenue en ne se syndiquant pas avec celle que procure l'adhésion à l'organisation qui a représenté au mieux ses intérêts passés. Clairement, des conditions similaires dictent les comportements des débutants. En particulier, ces derniers sont susceptibles de rejoindre le syndicat dont ils se sentaient le plus proche lorsqu'ils étaient des outsiders, ce qu'ils feront si l'utilité retirée de la consommation des biens et services fournis par cette organisation est suffisamment importante.

Reprenant alors la condition (4.5), on voit que l'une de ses particularité est d'être indépendante de  $i$ , c'est-à-dire de l'identité de l'insider considéré. Cette propriété repose sur le fait que l'opinion  $w_I^*$  (resp.  $w_E^*$ ) correspond au salaire qui est jugé optimal en début de jeu. De ce fait, elle ne dépend pas de la qualité des biens syndicaux et, par voie de conséquence, des caractéristiques individuelles  $\alpha_i$  qui constituent, au sein d'une catégorie donnée, l'unique facteur de différenciation des agents. Il s'ensuit que pour tout couple

<sup>11</sup>Une propriété des désutilités  $d_I^i$  et  $d_E^i$  est de ne pas être symétriques par rapport aux optima  $w_I^*$  et  $w_E^*$ . De ce fait, le choix entre deux syndicats ne se ramène pas à rejoindre celui qui exprime la revendication la plus proche de son opinion mais bien celui dont la revendication procurerait la plus grande utilité si elle était mise en place.



de déclarations  $(w_1, w_2)$  tel que  $d_I^1 \neq d_I^2$ , soit encore tel que  $V_I(w_1) \neq V_I(w_2)$ , un syndicat recrutera l'intégralité des insiders pour qui se syndiquer est optimal. Similairement, l'ensemble des débutants trouvant avantage à se syndiquer adhéreront au même syndicat si  $V_U(w_1) \neq V_U(w_2)$ . En d'autres termes, les décisions en matière de choix du syndicat, 1 vs 2, chez les insiders (resp. chez les débutants) se prennent à l'unanimité et il existe une différenciation intra-groupe de nature verticale.

Dans ces conditions et notant  $k \in \{\{1\}, \{2\}, \{1, 2\}\}$  le ou les syndicats auxquels les insiders pour qui il est optimal de se syndiquer adhèrent, le nombre de recrutements au sein de cette catégorie d'offreurs de travail, noté  $M_I$ , vérifie :

$$M_I(w_b, w_k, I) = m_I(w_b, w_k) L_I^d(w_b, I) \quad (4.6)$$

avec :

$$w_b = \min[w_1, w_2]$$

$$w_k = \arg \max[V_I(w_1), V_I(w_2)]$$

$$m_I(w_b, w_k) = 1 - \frac{\tilde{\alpha}_I^k}{\bar{\alpha}} = 1 - \frac{v(w_b) - v(w_b - c)}{\bar{\alpha}} - \frac{\beta [V_I(w_I^*) - V_I(w_k)]}{\bar{\alpha}}$$

$$L_I^d(w_b, I) = \begin{cases} (f')^{-1}(w) & \text{si } w \geq f'(I) \\ I & \text{si } f'(I) \geq w \end{cases}$$

Compte tenu de (4.5), le nombre d'adhérents recruté par  $j$  chez les offreurs en place,  $M_I^j$ , se fixera donc (i) à 0 si  $V_I(w_{-j}) > V_I(w_j)$  et (ii) à  $M_I(w_b, w_j, I)$  si  $V_I(w_j) > V_I(w_{-j})$ . Si maintenant  $V_I(w_j) = V_I(w_{-j})$ , rien ne distinguant les deux syndicats aux yeux des insiders, on supposera, que :

$$M_I^j = M_I^{-j} = \frac{M_I(w_b, w_j, I)}{2} = \frac{M_I(w_b, w_{-j}, I)}{2}$$

Similairement et notant  $l \in \{\{1\}, \{2\}, \{1, 2\}\}$  le ou les syndicats auxquels les débutants pour qui il est optimal de se syndiquer adhèrent, le recrutement syndical dans cette population prend pour valeur :

$$M_E(w_b, w_l, I) = m_E(w_b, w_l) [L^d(w_b) - I] \quad (4.7)$$

avec  $w_b = \min[w_1, w_2] < f'(I)$ , l'une au moins des deux propositions de salaire devant être inférieure à  $f'(I)$  pour qu'il existe des débutants,  $w_l = \arg \max[V_U(w_1), V_U(w_2)]$  et :

$$m_E(w_b, w_l) = 1 - \frac{\tilde{\alpha}_E^l}{\bar{\alpha}} = 1 - \frac{v(w_b) - v(w_b - c)}{\bar{\alpha}} - \frac{\beta [V_U(w_U^*) - V_U(w_l)]}{\bar{\alpha}}$$

Par suite, le nombre d'adhérents recruté par  $j$  chez les débutants,  $M_E^j$ , se fixera (i) à 0 si  $V_U(w_{-j}) > V_U(w_j)$  - et (ii) à  $M_E(w_b, w_j, I)$  si  $V_U(w_j) > V_U(w_{-j})$ . Si maintenant  $V_U(w_j) = V_U(w_{-j})$ , on supposera, comme pour les insiders, que :

$$M_E^j = M_E^{-j} = \frac{M_E(w_b, w_j, I)}{2} = \frac{M_E(w_b, w_{-j}, I)}{2}$$

### 4.3 L'équilibre de Nash

L'équilibre de Nash étant défini de manière informelle comme *l'intersection des meilleures réponses*, sa détermination nécessite de calculer les fonctions d'effectif syndical,  $M^1(w_1, w_2)$  et  $M^2(w_1, w_2)$ , qui s'adressent à chaque organisation puis, connaissant ces fonctions, d'identifier les propositions de salaire :

$$w_1^*(w_2^0) = \arg \max_{w_1} M^1(w_1, w_2^0)$$

$$w_2^*(w_1^0) = \arg \max_{w_2} M^2(w_1^0, w_2)$$

que les syndicats sont susceptibles d'adresser à la firme et, pour finir, de localiser en admettant qu'ils existent le(s) point(s) fixe(s) de l'application  $(w_1^*(w_2^0), w_2^*(w_1^0))$ . Devant la longueur des développements que nécessiterait un exposé détaillé, nous nous contenterons ici d'introduire la proposition 1 et de décrire, dans les grandes lignes, les interactions stratégiques qui caractérisent ce jeu. Une démonstration complète est disponible auprès de l'auteur.

**Proposition 1** *Soit  $y \in [\underline{w}, f'(I)[$  le niveau de salaire maximisant en  $w_b = w_l$  la fonction de recrutement :*

$$M_E(w_b, w_b, I) = m_E(w_b, w_b)(L^d(w_b) - I)$$

Alors :

- Si  $M_I(w_I^*, w_I^*, I)/2 > M_E(y, y, I)$ , le profil  $(w_1, w_2) = (w_I^*, w_I^*)$  forme l'unique équilibre de Nash du jeu. Le salaire négocié et les règlements d'équilibre sont alors donnés par :

$$\begin{cases} w_b = w_I^* \\ M^1(w_I^*, w_I^*) = M^2(w_I^*, w_I^*) = \frac{M_I(w_I^*, w_I^*, I)}{2} = \left(1 - \frac{u(w_I^*) - u(w_I^* - c)}{\bar{\alpha}}\right) \frac{I}{2} \end{cases}$$

- Si  $M_E(y, y, I) > M_I(w_I^*, w_I^*, I)/2$ , les équilibres de Nash (en stratégies pures) sont données par  $(w_1, w_2) = (w_I^*, y)$  et  $(w_1, w_2) = (y, w_I^*)$ . Le salaire négocié et les règlements d'équilibre sont alors donnés par :

$$\begin{cases} w_b = y \\ M^1(w_I^*, y) = M^2(y, w_I^*) = M_I(y, w_I^*, I) = \left(1 - \frac{u(y) - u(y - c)}{\bar{\alpha}}\right) I \\ M^1(y, w_I^*) = M^2(w_I^*, y) = M_E(y, y, I) = \max_{w_b \geq \underline{w}} M_E(w_b, w_b, I) \end{cases}$$

Le premier point qu'il convient de souligner est que les syndicats, contrairement au cas du monopole, n'iront jamais au-delà des aspirations des insiders. Cette propriété repose sur des mécanismes simples, proches de ceux qui sont à l'oeuvre dans une concurrence à la Bertrand. Pour les expliciter, considérons dans un premier temps les profils  $(w_1, w_2)$  pour lesquels  $w_1 > w_2 > w_I^*$  (*mutatis mutandis*  $w_2 > w_1 > w_I^*$ ). Dans ces configurations, le salaire négocié vérifie  $w_b = \min[w_1, w_2] = w_2 > f'(I)$  et il se produit des licenciements. En l'absence de syndicalisation chez les chômeurs, seuls les insiders ayant conservé leur emploi sont susceptibles de se syndiquer. De plus et comme  $w_1 > w_2 > w_I^*$ ,  $V_I(w_I^*) > V_I(w_1) > V_I(w_2)$  et l'intégralité des syndiqués rejoignent l'organisation qui a contracté

avec la firme, soit ici 2. Il s'ensuit que le nombre d'adhérents recruté par 1 est nul et ce alors qu'il dispose de stratégies lui permettant de recruter (tel est le cas par exemple des annonces  $w_1 = w_2$ ,  $w_1 = w_I^*$  ou bien encore  $w_1 = w_U^*$ ). Par conséquent, la déviation est rentable et ces profils ne peuvent former un équilibre de Nash. De fait, il s'avère qu'il en va également ainsi s'agissant des couples  $(w_1, w_2)$  pour lesquels  $w_1 = w_2 > w_I^* = f'(I)$ . Dans ces cas de figure en effet, chaque organisation recrute la moitié des insiders ayant conservé leur emploi et trouvant avantage à se syndiquer tout en pouvant, par le biais d'une proposition légèrement inférieure, obtenir la quasi-intégralité de ces agents. Ainsi et une fois remarqué que :

$$\lim_{w_j \nearrow w_{-j}} w_b = \lim_{w_j \nearrow w_{-j}} \min [w_j, w_{-j}] = w_{-j}$$

$$\lim_{w_j \nearrow w_{-j}} w_k = \lim_{w_j \nearrow w_{-j}} \arg \max [V_I(w_j), V_I(w_{-j})] = w_{-j}, \forall w_{-j} > w_I^*$$

on a toujours pour  $w_{-j} > w_I^*$  :

$$\lim_{w_j \nearrow w_{-j}} M^j(w_j, w_{-j}) = M_I(w_j, w_j, I) > \frac{M_I(w_j, w_j, I)}{2} = M^j(w_{-j}, w_{-j})$$

Bien que la stratégie  $w_j = w_{-j} - \varepsilon$  ne constitue pas nécessairement la meilleure réponse de  $j$  à une offre  $w_{-j} > w_I^*$  de  $-j$ , elle permet néanmoins d'établir que la déviation est rentable. Par conséquent, les profils  $(w_1, w_2)$  pour lesquels  $w_1 = w_2 > w_I^*$  ne peuvent là aussi être en équilibre de Nash.

Il est à noter que cette propriété ne dépend pas de la valeur que peut prendre la sensibilité à la qualité  $\beta$ . De ce fait, l'introduction d'un second syndicat suffit, lorsque les agents rejoignent l'organisation qui a représenté au mieux leurs intérêts, pour que les dirigeants syndicaux n'aillent pas au-delà des aspirations des insiders. D'autre part et bien que le cas polaire  $\beta = 0$  puisse s'interpréter comme décrivant une situation où les agents tendent à être insensible aux prises de position syndicales, ces derniers y sont en toute rigueur indifférents lorsque  $\beta = 0$ . Dans ce cas, les fonctions de recrutement  $M^j(w_j, w_{-j})$ ,  $j = 1, 2$ , valent la moitié du nombre total d'adhérents au salaire  $w_b = \min [w_1, w_2]$  et l'on vérifie sans peine que le profil  $(w_1, w_2) = (w^*, w^*)$  (i) forme un équilibre de Nash<sup>12</sup> et (ii) met en place des licenciements si le nombre d'insiders  $I$  est supérieur au seuil  $\underline{I} \equiv L^d(w^*)$ . Dans ces conditions, le fait que les syndicats soient contraints par l'opinion des offreurs en place repose bien sur une concurrence en qualité et non sur l'apparente concurrence en prix qui en résulte.

Ces points étant précisés, la proposition 1 conclut à l'existence de deux formats pour l'équilibre de Nash. Le premier se caractérise par une absence de différenciation syndicale et met en place l'objectif de salaire des insiders qui, ces derniers étant suffisamment riscophobes, vérifie  $w_I^* = f'(I)$ . De ce fait, les revendications syndicales obéissent à une logique de maximisation du salaire sous une contrainte de plein-emploi pour les offreurs en place et écartent les outsiders des négociations salariales. Le second en revanche se caractérise par de la différenciation syndicale et aboutit, en débouchant sur des créations d'emploi, à une certaine prise en compte des intérêts des outsiders par la représentation syndicale. L'existence de ces solutions repose alors sur la conjonction de deux grands facteurs.

<sup>12</sup>En  $\beta = 0$ , n'importe quel couple  $(w_1, w_2)$  tel que  $w_1 = w_2 \leq w^*$  est en équilibre de Nash et la sélection du profil  $(w_1, w_2) = (w^*, w^*)$  peut se justifier en appliquant un critère de raffinement tel la dominance simple ou la Pareto optimalité.

Le premier est que les syndicats sont en concurrence pour recruter chez les insiders dans le sens où la meilleure réponse d'une organisation  $j$ ,  $j = 1, 2$ , vérifie :

$$\forall w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[ , w_j^*(w_{-j}^0) = \arg \max_{w_j} M^j(w_j, w_{-j}^0) = w_I^* \quad (4.8)$$

Pour établir cette propriété, on remarquera tout d'abord que les stratégies de  $j$ , lorsque les offres de  $-j$  sont comprises entre l'optima des outsiders et l'optima des insiders, lui permettent de recruter, hormis en  $w_j = w_{-j}^0$ , soit chez les offreurs en place, soit chez les débutants . Compte tenu de (4.5), est en effet associé à tout  $w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[$  un équivalent de salaire  $x_I > w_I^*$ , défini par  $V_I(x_I) = V_I(w_{-j}^0)$  et pour lequel  $V_I(w_j)$  est (i) supérieur ou égal à  $V_I(w_{-j}^0)$  si  $x_I \geq w_j \geq w_{-j}^0$  et (ii) inférieur sinon. Similairement et puisque (i)  $w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[$  et (ii)  $w_I^* = f'(I)$ ,  $L^d(w_{-j}^0) > I$  et, dans la mesure où  $\underline{w} < w_U^* < f'(I)$ ,  $V_U(w_U^*) > V_U(w_{-j}^0) > V_U(\underline{w})$ . Par la suite, est associé à tout  $w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[$  un équivalent de salaire  $x_E \in ]\underline{w}, w_U^*[$ , défini comme  $V_U(x_E) = V_U(w_{-j}^0)$  et pour lequel  $V_E(w_{-j}^0)$  est successivement (i) supérieur à  $V_E(w_j)$  si  $\underline{w} \leq w_j < x_E$  ou si  $w_j > w_{-j}^0$ , (ii) égal à  $V_E(w_j)$  en  $w_j = x_E$  ou en  $w_j = w_{-j}^0$  et (iii) inférieur à  $V_E(w_j)$  pour tout  $x_E < w_j < w_{-j}^0$ . Finalement et en remarquant (i) que le salaire négocié vérifie ici :

$$w_b = \begin{cases} w_{-j}^0 < f'(I) & \text{si } w_j \geq w_{-j}^0 \\ w_j & \text{si } w_{-j}^0 \geq w_j \end{cases} \quad (4.9)$$

(ii) que  $M_I(w_{-j}^0, x_I, I) = M_I(w_{-j}^0, w_{-j}^0, I)$  et<sup>13</sup> (iii) que  $x_I$  est supérieur à  $x_E$ , la fonction d'effectif syndical s'adressant à  $j$ , conditionnellement à la déclaration  $w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[$  de  $-j$ , admet pour expression :

$$M^j(w_j, w_{-j}^0) = \begin{cases} 0 & \text{si } w_j > x_I(w_{-j}^0) \\ \frac{M_I(w_{-j}^0, w_{-j}^0, I)}{2} & \text{si } x_I(w_{-j}^0) = w_j \\ M_I(w_{-j}^0, w_j, I) & \text{si } x_I(w_{-j}^0) > w_j > w_{-j}^0 \\ \frac{M_I(w_{-j}^0, w_{-j}^0, I) + M_E(w_{-j}^0, w_{-j}^0, I)}{2} & \text{si } w_{-j}^0 = w_j \\ M_E(w_j, w_j, I) & \text{si } w_{-j}^0 > w_j > x_E(w_{-j}^0) \\ \frac{M_E(w_j, w_j, I)}{2} & \text{si } w_j = x_E(w_{-j}^0) \\ 0 & \text{si } x_E(w_{-j}^0) > w_j \geq \underline{w} \end{cases} \quad (4.10)$$

avec de plus :

<sup>13</sup>Par construction,  $V_I(x_I) = V_I(w_{-j}^0)$  et les taux de syndicalisation  $m_I(w_{-j}^0, x_I)$  et  $m_I(w_{-j}^0, w_{-j}^0)$  sont identiques. Il s'ensuit que  $M_I(w_{-j}^0, w_{-j}^0, I) = M_I(w_{-j}^0, x_I, I)$  pour tout  $w_{-j}^0 < f'(I)$ .

$$\begin{aligned}
M_I(w_{-j}^0, w_j, I) &= m_I(w_{-j}^0, w_j)I & (4.11) \\
&= \left[ 1 - \frac{v(w_{-j}^0) - v(w_{-j}^0 - c)}{\bar{\alpha}} - \frac{\beta [V_I(w_I^*) - V_I(w_j)]}{\bar{\alpha}} \right] \times I
\end{aligned}$$

et :

$$\begin{aligned}
M_E(w_j, w_j, I) &= m_E(w_j, w_j) (L^d(w_j) - I) & (4.12) \\
&= \left[ 1 - \frac{v(w_j) - v(w_j - c)}{\bar{\alpha}} - \frac{\beta [V_U(w_U^*) - V_U(w_j)]}{\bar{\alpha}} \right] \times (L^d(w_j) - I)
\end{aligned}$$

De manière immédiate, on voit alors que (4.10) admet un maximum local en  $w_j = w_I^*$ . En procédant de la sorte,  $j$  minimise en effet la désutilité  $d_I^j$ , ce qui, à salaire  $w_b = w_{-j}^0 < f'(I)$  donné, maximise à la fois le taux de syndicalisation et le recrutement chez les insiders. En ce point,  $M^j(\cdot)$  prend alors pour valeur :

$$M^j(w_I^*, w_{-j}^0) = M_I(w_{-j}^0, w_I^*, I) = m_I(w_{-j}^0, w_I^*)I = \left[ 1 - \frac{v(w_{-j}^0) - v(w_{-j}^0 - c)}{\bar{\alpha}} \right] \times I \quad (4.13)$$

De plus et comparant (4.12) et (4.13), on voit que l'on a nécessairement dès que les insiders forment un groupe majoritaire sur le bassin :

$$M^j(w_I^*, w_{-j}^0) > M^j(w_j, w_{-j}^0) = M_E(w_j, w_j, I), \quad \forall w_j \in ]w_{-j}^0, x_E[ \quad (4.14)$$

Pour s'en assurer, notons dans un premier temps qu'à taux de syndicalisation identiques (*i.e.* pour une fonction  $v(\cdot)$  linéaire et une sensibilité à la qualité  $\beta$  proche de 0), supposer  $M_E(w_j, w_j, I) > M_I(w_{-j}^0, w_I^*, I)$  revient à supposer que les créations d'emploi au salaire  $w_b = w_j$  sont plus importantes que le niveau d'emploi initial du bassin  $I$ , ce qui passe trivialement par un nombre d'outsiders supérieur au nombre d'insiders. De plus, il s'avère également que le taux de syndicalisation des insiders au point  $(w_b, w_k) = (w_{-j}^0, w_I^*)$ ,  $m_I(w_{-j}^0, w_I^*)$ , est supérieur à celui des débutants en  $w_b = w_l = w_j$ . Dans la mesure où  $w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[$ , recruter la totalité des débutants passe en effet par une revendication inférieure à  $w_{-j}^0$ . Il s'ensuit que la valeur prise par le salaire négocié est plus faible ce qui, compte tenu de l'effet intensif discuté plus haut, aboutit à ce  $m_E(\cdot)$  soit moins important en  $w_b = w_j < w_{-j}^0$  qu'en  $w_b = w_{-j}^0$ . D'autre part et au contraire des insiders, le taux de syndicalisation des débutants est également affecté, à moins que  $w_j$  soit précisément égal à  $w_U^*$ , par la désutilité  $d_E^j = V_U(w_U^*) - V_U(w_j)$  dès que  $\beta > 0$ . Pour ces deux raisons,  $m_I(w_{-j}^0, w_I^*) > m_I(w_j, w_j)$  pour tout  $w_j < w_{-j}^0$  et (4.14) constitue une condition qui pourrait être encore vérifiée si le taux de chômage du bassin était, à l'origine, supérieur à 50% (*i.e.* si le nombre d'outsiders,  $U = N - I$ , était supérieur au nombre d'insiders  $I$ ).

Moyennant quelques évaluations en successivement  $(w_j, w_{-j}^0) = (x_I, w_{-j}^0)$ ,  $(w_j, w_{-j}^0) = (w_{-j}^0, w_{-j}^0)$  et  $(w_j, w_{-j}^0) = (x_E, w_{-j}^0)$ , on établit alors sans peine que  $M^j(\cdot, w_{-j}^0)$  admet bien son maximum en  $w_j = w_I^* = f'(I)$ . Par définition, cette stratégie constitue ainsi

la meilleure réponse de  $j$  à toute offre de salaire  $w_{-j}^0 \in ]w_U^*, w_I^*[$  et l'on peut s'assurer qu'il en va encore ainsi lorsque  $w_{-j}^0 = w_U^*$  (*i.e.* lorsque la revendication posée par  $-j$  est précisément égale à l'optima des outsiders). En résumé, il vaut mieux recruter chez les insiders plutôt que chez les débutants, essentiellement parce que les effets taille sont trop massifs pour qu'il puisse en aller autrement. Par suite, aller dans le sens des insiders ne peut qu'être optimal lorsque les offres de  $-j$  contraignent le syndicat  $j$  à choisir *in fine* entre (i) une politique visant à maximiser la syndicalisation chez les offreurs en place et (ii) une option alternative consistant à recruter chez les chômeurs en faisant en sorte que ces agents obtiennent un emploi.

La seconde grande caractéristique de ce jeu est que l'absence de différenciation syndicale peut être coûteuse en  $w_1 = w_2 = w_I^*$ . Pour établir ce point, on remarquera tout d'abord que  $V_U(w_{-j}^0) = u(\underline{w})$  en  $w_{-j}^0 = w_I^* = f'(I)$ . Par conséquent, les débutants préféreront adhérer à  $j$  plutôt qu'à  $-j$  dès que  $w_j \in ]\underline{w}, w_I^*[ = ]\underline{w}, f'(I)[$  et seront indifférents sinon. Similairement, les insiders seront indifférents entre les deux syndicats si  $w_j = w_{-j}^0 = w_I^*$  et préféreront rejoindre l'organisation  $-j$  dans le cas contraire. Dans ces conditions, la fonction d'effectif syndical qui s'adresse à  $j$  vérifie :

$$M^j(w_j, w_I^*) = \begin{cases} 0 & \text{si } w_j > w_I^* \\ \frac{M_I(w_I^*, w_I^*, I)}{2} & \text{si } w_I^* = w_j \\ M_E(w_j, w_j, I) & \text{si } w_I^* > w_j > \underline{w} \\ \frac{M_E(\underline{w}, \underline{w}, I)}{2} & \text{si } w_j = \underline{w} \end{cases} \quad (4.15)$$

Dérivant alors (4.15) par rapport à  $w_j$  dans  $]\underline{w}, w_I^*[$ , il vient :

$$\begin{aligned} \frac{\partial M^j}{\partial w_j} &= \left[ \frac{\partial m_E}{\partial w_b} \Big|_{w_b=w_j} + \frac{\partial m_E}{\partial w_l} \Big|_{w_l=w_j} \right] (L^d(w_j) - I) + m_E(w_j, w_j) \frac{\partial L^d}{\partial w_b} \Big|_{w_b=w_j} \\ &= \left[ \frac{v'(w_j - c) - v'(w_j)}{\bar{\alpha}} + \frac{\beta}{\bar{\alpha}} \frac{\partial V_U}{\partial w} \Big|_{w=w_j} \right] (L^d(w_j) - I) + m_E(w_j, w_j) \frac{\partial L^d}{\partial w_b} \Big|_{w_b=w_j} \end{aligned} \quad (4.16)$$

Moyennant quelques conditions de régularité, semblables à celle du monopole,  $M^j(w_j, w_I^*)$  admet un maximum local en un niveau de salaire  $y$ , solution de la C.I.O.  $M_{w_j}^j = 0$  et qui en vérifiant  $y < f'(I)$  se révèle être admissible<sup>14</sup>. Ce faisant, la détermination de la meilleure réponse de  $j$  à la stratégie  $w_{-j}^0 = w_I^*$  de  $-j$  se ramène à comparer :

<sup>14</sup>Comparant (3.2) et (4.19), on voit que ce salaire optimal, au sens où il maximise la syndicalisation chez les débutants, résulte d'un arbitrage entre des *effets intensif* et *extensif*, ajustés d'*effets qualité* :

$$\begin{aligned} &\frac{\beta}{\bar{\alpha}} \frac{\partial V_u}{\partial w} \Big|_{w=y} \\ &\frac{\beta}{\bar{\alpha}} [V_u(w_u^*) - V_u(y)] \frac{\partial L^d}{\partial w} \Big|_{w=y} \end{aligned}$$

D'autre part et une fois remarqué que :

$$\lim_{w_j \nearrow f'(I)} \frac{\partial M^j}{\partial w_j} = \frac{m_E(f'(I), f'(I))}{f''(I)} < 0$$

$$M^j(w_I^*, w_I^*) = \frac{M_I(w_I^*, w_I^*, I)}{2} = \left[ 1 - \frac{v(w_I^*) - v(w_I^* - c)}{\bar{\alpha}} \right] \frac{I}{2}$$

et :

$$M^j(y, w_I^*) = M_E(y, y, I) = \left[ 1 - \frac{v(y) - v(y - c) + \beta [V_U(w_U^*) - V_U(y)]}{\bar{\alpha}} \right] (L^d(y) - I)$$

ce qu'il n'est pas, en toute généralité, possible d'ordonner à partir de la seule condition  $I > U$ . Il s'ensuit :

$$w_j^*(w_I^*) = \begin{cases} w_I^* & \text{si } \frac{M_I(w_I^*, w_I^*, I)}{2} > M_E(y, y, I) \\ \{w_I^*, y\} & \text{si } \frac{M_I(w_I^*, w_I^*, I)}{2} = M_E(y, y, I) \\ y & \text{si } M_E(y, y, I) > \frac{M_I(w_I^*, w_I^*, I)}{2} \end{cases} \quad (4.17)$$

Combinant alors (4.8) et (4.17), il apparaît que le profil  $(w_1, w_2) = (w_I^*, w_I^*)$  forme un équilibre de Nash qui se révèle par ailleurs être unique lorsque  $M_I(w_I^*, w_I^*, I)/2 > M_E(y, y, I)$ . En revanche, si  $M_E(y, y, I) > M_I(w_I^*, w_I^*, I)/2$ , la meilleure réponse de  $j$  est discontinue en  $w_{-j} = w_I^*$  et prend pour valeur  $w_j^*(w_I^*) = y$ . Dans cette configuration, l'absence de différenciation est en fait trop coûteuse pour que les syndicats puissent aller tous deux dans le sens des insiders. Ceci amène alors une organisation à se spécialiser sur le segment des débutants en optant pour une revendication maximisant la syndicalisation au sein de cette catégorie de la population, en l'occurrence  $y$ . Moyennant quelques conditions relatives à l'existence de l'équilibre en stratégies pures (on reviendra sur ce point plus loin), il est alors optimal pour l'autre syndicat d'abonder dans le sens des insiders afin de maximiser, conditionnellement au niveau de salaire  $w_b = y$ , le taux de syndicalisation au sein de ce groupe d'agents. De ce fait, l'organisation qui n'a pas contracté avec la firme se spécialise également mais sur un segment formé à présent des seuls offreurs en place. Enfin et évaluant les équations (4.6) et (4.7) en  $(w_b, w_k, w_l) = (y, w_I^*, y)$ , on voit que  $M_I(y, w_I^*, I)$  demeurera supérieur à  $M_E(y, y, I)$  si  $I > U$ . Bien que l'adhésion soit maximisée chez les débutants, la syndicalisation chez les offreurs en place continue à l'emporter et chaque organisation préférerait recruter chez les insiders. Pour ce motif, la concurrence syndicale s'apparente ici à une bataille des sexes. Pour finir, on notera aussi que les conditions sous lesquelles ce jeu de concurrence syndicale aboutit à des créations d'emploi sont fortes. Ainsi, dans le cas le plus favorable où le rapport des taux de syndicalisation :

$$\frac{m_I(w_I^*, w_I^*)}{m_E(y, y)} = \frac{\bar{\alpha} - (v(f'(I)) - v(f'(I) - c))}{\bar{\alpha} - (v(y) - v(y - c)) + \beta (V_U^* - V_U(y))} \quad (4.18)$$

tend vers l'unité (*i.e.* dans le cas le plus favorable où l'effet intensif du côté des insiders et l'effet qualité du côté des débutants sont négligeables), la condition  $M_I(w_I^*, w_I^*, I)/2 >$

on voit que  $y$  sera effectivement inférieur à  $f'(I)$  sous des conditions de régularité visant à assurer la concavité de la fonction  $M_E(w_j, w_j, I)$  en  $w_j$ . Finalement et sauf mention contraire, on supposera dans ce qui suit que  $y$  est supérieur au salaire de réservation  $\underline{w}$ . Si maintenant  $y < \underline{w}$ , la dérivée (4.16) est partout positive et proposer un salaire légèrement supérieur au salaire de réservation est, compte tenu de la discontinuité de la fonction de règlement en  $w_j = \underline{w}$ , localement optimal.

$M_E(y, y, I)$  revient à supposer que  $I/2 > L^d(y) - I$ . Par suite, une condition nécessaire (mais non suffisante) pour que le jeu puisse déboucher sur un scénario d'embauche est donnée par un taux de chômage qui, à l'origine, doit être supérieur à  $1/3$ , ce qui constitue en soi une valeur forte.

On conclura en discutant de l'existence des équilibres de Nash en stratégies pures du jeu qui, lorsque l'absence de différenciation syndicale est coûteuse en  $w_1 = w_2 = w_I^*$ , n'est pas garantie et nécessite, à ce titre, quelques conditions complémentaires. Pour le voir, il convient de remarquer dans un premier temps que le profil  $(w_1, w_2) = (w_I^*, y)$  (*mutatis mutandis*  $(w_1, w_2) = (y, w_I^*)$ ) sera en équilibre s'il vérifie :

$$\begin{cases} w_1^*(y) = \arg \max_{w_1} M^1(w_1, y) = w_I^* \\ w_2^*(w_I^*) = \arg \max_{w_2} M^2(w_I^*, w_2) = y \end{cases} \quad (4.19)$$

La seconde condition est, par construction, réalisée lorsque  $M_E(y, y, I) > M_I(w_I^*, w_I^*, I)/2$ . D'après (4.8), la première le sera également si  $y \geq w_U^*$  mais, en revanche, elle peut ne pas l'être si  $w_U^* > y$ . Dans ce cas de figure en effet, l'équivalent de salaire  $x_E(y)$  qui est associé à l'offre de salaire  $w_2 = y$  est supérieure à l'optima des outsiders et,  $x_I(y)$  demeurant supérieur à  $w_I^*$ , la fonction de recrutement qui s'adresse à l'organisation 1 vérifie<sup>15</sup> :

$$M^1(w_1, y) = \begin{cases} 0 & \text{si } w_1 > x_I(y) \\ \frac{M_I(y, y, I)}{2} & \text{si } x_I(y) = w_1 \\ M_I(y, w_1, I) & \text{si } x_I(y) > w_1 > x_E(y) \\ M_I(y, w_1, I) + \frac{M_E(y, w_1, I)}{2} & \text{si } x_E(y) = w_1 \\ M_I(y, w_1, I) + M_E(y, w_1, I) & \text{si } x_E(y) > w_1 > y \\ \frac{M_I(y, y, I)}{2} + \frac{M_E(y, y, I)}{2} & \text{si } y = w_1 \\ 0 & \text{si } y > w_1 \geq \underline{w} \end{cases} \quad (4.20)$$

Puisque (i)  $w_I^* > w_U^*$  et (ii)  $w_U^* > y$ , par hypothèse de travail,  $w_I^* \in ]x_E(y), x_I(y)[$  et cette stratégie en étant réalisable maximise localement (4.20). Parallèlement, le fait que 2 fasse une offre de salaire inférieure à l'optima des outsiders fait que le joueur 1 dispose d'une fenêtre, donnée par  $]x_E(y), y[$ , lui permettant de recruter l'intégralité des salariés, insiders et débutants, qui trouvent avantage à se syndiquer au niveau de salaire  $w_b = y$ . Dans ces configurations, tout se passe en fait comme si 2 avait bradé la négociation auquel cas les agents pénalisent cette organisation en rejoignant l'autre syndicat. Pour certaines offres de salaire, ce dernier se retrouve alors en situation de monopole dans la seule dimension de la déclaration et l'annonce  $w_1 = w_I^* = f'(I)$  ne constitue pas nécessairement la meilleure

<sup>15</sup>En considérant que  $y > \underline{w}$ . Si maintenant  $y < \underline{w}$ , la meilleure réponse  $w_1^*(w_I^*)$  consiste à faire une offre légèrement supérieure au salaire de réservation et une même discussion s'applique.



réponse de 1. Ainsi, par exemple, pour une stratégie  $w_1$  légèrement inférieure à  $x_E(y)$ , la fonction de règlement  $M^1(w_1, y)$  peut être approchée à la limite par la valeur de  $M_I(w_b, w_k, I) + M_E(w_b, w_l, I)$  au point  $(w_b, w_k, w_l) = (y, x_E(y), x_E(y))$  et supposant :

$$M_I(y, x_E(y), I) + M_E(y, x_E(y), I) > M_I(y, w_I^*, I)$$

donne :

$$\left(1 - \frac{u(y) - u(y - c)}{\bar{\alpha}} - \beta \frac{V_U^* - V_U(x_E(y))}{\bar{\alpha}}\right) (L^d(y) - I) > \beta \frac{V_I^* - V_I(x_E(y))}{\bar{\alpha}} I$$

Partant d'une situation où  $w_1 = w_I^*$ , le membre de gauche mesure un gain lié au recrutement des débutants tandis que le membre de droite représente une perte liée à la baisse de l'adhésion chez les insiders, *via* la détérioration de la qualité du bien syndical. Pour des valeurs de  $\beta$  suffisamment faibles, le premier facteur l'emporte alors sur le second et la stratégie  $w_1 = x_E(y) - \varepsilon$ , permet, à  $w_2 = y$  donné, un plus grand nombre de recrutements que  $w_1 = w_I^*$ .

Moyennant quelques calculs, il est alors possible d'établir que la meilleure réponse de l'organisation, s'il existe une stratégie  $x \in ]x_E(y), y[$  pour laquelle  $M^1(x, y) > M^1(w_I^*, y)$ , sera nécessairement supérieure à l'optima des outsiders. En d'autres termes, si la déviation est rentable au point  $(w_1, w_2) = (w_I^*, y)$ ,  $w_1^*(y) \in ]w_U^*, x_E(y)[$  et  $x_E(y)$  étant inférieur à  $w_I^*$ , on a de plus  $w_1^*(y) \in ]w_U^*, w_I^*[$ . Par suite,  $w_2^*(w_1^*(y)) = w_I^*$  d'après (4.8), d'où le cycle de stratégies :

$$\begin{array}{ccccc} (w_I^*, y) & \rightarrow & (w_1^*(y), y) & \rightarrow & (w_1^*(y), w_I^*) \\ \uparrow & & & & \downarrow \\ (w_I^*, w_2^*(y)) & \leftarrow & (y, w_2^*(y)) & \leftarrow & (y, w_I^*) \end{array}$$

et le jeu n'admet pas d'équilibres de Nash en stratégies pures. Il est alors à noter que, dans la mesure où le salaire maximisant la syndicalisation chez les débutants est inférieur au salaire de monopole  $w^*$ <sup>16</sup>, les situations dans lesquelles la revendication de monopole met en place le niveau d'emploi walrasien (*i.e.* les situations dans lesquelles  $w^*$  est inférieur à  $\underline{w}$ ) relèveront d'une telle situation lorsque l'absence de différenciation est coûteuse au point  $(w_I^*, w_I^*)$ . Toutefois, la mise en place d'un scénario d'embauche passe, dans le cas le plus favorable par un taux de chômage, supérieur à 1/3. Dans ces conditions, cette inexistence de l'équilibre de Nash en stratégies pures, bien que théoriquement possible, ne semble pas constituer une véritable difficulté.

## 5 Conclusion

Ce papier s'est attaché à explorer les implications de la distinction insiders / outsiders dans un cadre de démocratie imparfaite où les dirigeants syndicaux s'attachent à maximiser l'effectif syndical. Au regard de la littérature, le mariage de ces deux hypothèses peut sembler étonnant dans la mesure où l'on s'attend, dans un tel contexte, à une forte

<sup>16</sup>Au voisinage de  $\beta = 0$ , le salaire de monopole  $w^*$  coïncide avec le salaire qui maximise le recrutement chez les débutants lorsque le nombre d'insiders est nul, i.e. on a  $y(I) = w^*$  en  $I = 0$ . Parallèlement :

$$\frac{\partial^2 M_E}{\partial w \partial I} = - \frac{v'(w_j - c) - v'(w_j)}{\bar{\alpha}} < 0$$

auquel cas, moyennant quelques conditions de régularité,  $\partial y / \partial I < 0$  (par le théorème des fonctions implicites). Au bout du compte, on peut donc écrire  $y(I) < y(0) = w^*$  pour tout  $I > 0$ .

préférence syndicale pour l'emploi. Toutefois, les deux approches ne sont pas contradictoires et l'introduction de la syndicalisation dans le modèle insiders -outsiders renforce le message du théorème de l'électeur médian. A moins d'un chômage massif, la présence d'un second syndicat et la concurrence par la qualité qui l'accompagne font en effet que les revendications des insiders seraient mises en place si les organisations syndicales étaient en position de le faire. Comme le modèle le montre, cette propriété fait jour non seulement parce que les offreurs de travail peuvent voter à l'occasion de façon classique, lors d'élections, mais aussi de façon permanente avec leurs pieds. Dans un tel contexte, la marge de manoeuvre des dirigeants syndicaux est nécessairement limitée par la concurrence syndicale, selon toute vraisemblance de façon très sévère, et la question de la démocratie au sein du syndicat n'est pas une question pertinente.

Pour conclure, on peut penser développer le modèle dans deux directions. La première consiste à analyser des contrats plus riches incluant l'emploi et les indemnités de licenciement dans l'objet des négociations. Un premier travail montre en effet que des choix collectifs bien définis existent, sous des conditions peu restrictives, dans le modèle insiders-outsiders et leur propriétés laissent à penser qu'ils pourraient être rationalisés par une concurrence syndicale par la qualité. En second lieu, il pourrait être également intéressant de revenir sur cette question de la concurrence syndicale dans le cadre d'un modèle à générations imbriquées avec des offreurs de travail qui devraient passer par une "période d'initiation" avant d'obtenir le statut d'insider (*cf.* Lindbeck & Snower [1988]). Une telle approche permettrait tout d'abord de construire un indice de qualité dépendant des prises de position syndicales tout au long de la vie des offreurs de travail qui sont de fait des outsiders avant de devenir des insiders. De plus, cela doit également permettre d'investir la réticence syndicale à l'égard des modes de rémunération discriminants et, ce faisant, de traiter de la question de la règle de salaire équitable qui constitue une hypothèse essentielle de la théorie insiders outsiders.

## References

- [1] Ashenfelter, O. & Johnson, G.E. [1973] "*Bargaining theory, trade unions, and industrial strike activity*", *American Economic Review*, 59, 1, 35-49.
- [2] Atherton, W.N. [1973] *Theory of union bargaining goals*, Princeton University Press, Princeton University Press.
- [3] Arrow, K.J. [1951] *Social choice and individual values*, John Wiley and Sons, New York.
- [4] Black, D. [1948] "*On the rationale of group decision making*", *Journal of Political Economy*, 56, 23-34.
- [5] Blanchard, O.J. & Summers, L.H. [1987] "*Hysteresis in unemployment*", *European Economic Review*, 31, 288-95.
- [6] Booth, A.L. [1984] "*A public choice model of trade union behaviour and membership*", *The Economic Journal*, 94, 883-98.
- [7] Booth, A.L. [1985] "*The free rider problem and a social custom model of trade union membership*", *The Quarterly Journal of Economics*, 100, 253-61.
- [8] Booth, A.L. & Chatterji, M. [1995] "*Union membership and wage bargaining when membership is not compulsory*", *The Economic Journal*, 105, 345-360.

- [9] Cahuc, P. [1991] Les négociations salariales : des fondements microéconomiques aux enjeux macroéconomiques, Economica, Paris.
- [10] Carruth, A.A. & Oswald, A.J. [1987] “*On union preferences and labour market models: insiders and outsiders*”, The Economic Journal, 97, 431-45.
- [11] Downs, A. [1957] An economic theory of democracy, Harper and Row, New York.
- [12] Dunlop, J.T. [1944], Wage determination under Trade Unions, MacMillan, Londres.
- [13] Faith, R.L. & Reid, J.D. [1987] “*An agency theory of unionism*”, Journal of economic behavior and organisation, 8, 39-60.
- [14] Farber, H.S. [1986] “*The analysis of union behavior*” dans O. Ashenfelter & R. Layard [eds], Handbook of Labor Economics, 2, 1139-89, North-Holland.
- [15] Layard, R., Nickell, S.J. & Jackman, R. [1991] Unemployment, macroeconomic performance and the labour market, Oxford University Press, Oxford.
- [16] Lindbeck, A. & Snower, D.J. [1988] The insider-outsider theory of employment and unemployment, The M.I.T. Press, Cambridge Massachusetts.
- [17] Nickell, S.J. & Andrews, M. [1983] “Trade unions, real wages, and employment in Britain 1951-79”, Oxford Economic Papers, 35, 183-206.
- [18] Olson, M. [1966] Logique de l'action collective, Sociologies, Presses Universitaires de France, Paris.
- [19] Pemberton, J. [1988] “*A managerial model of the trade union*”, The Economic Journal, 98, 755-71.
- [20] Pencavel, J. [1991] Labor markets under trade unionism : employment, wages and hours, Blackwell, Oxford.
- [21] Ross, A.M. [1948] Trade union wage policy, University of California Press, Los Angeles.
- [22] Sanfey, P.J., [1995] “*Insiders and outsiders in union model*”, Journal of economic survey, 9, 3, 255-284