

L'implication syndicale

Jacques IGALENS
Jean-Pierre NEVEU

Toulouse 1

Les organisations syndicales connaissent en France une situation paradoxale. Jamais leurs prérogatives formelles n'ont été aussi importantes dans le système de relations industrielles et à cet égard le traité de Maastricht a tout récemment encore accru leur pouvoir. Mais en l'espace de quinze ans la mouvement syndical français, toutes tendances confondues, a perdu plus de la moitié de ses effectifs. Bien entendu, les explications de cet apparent paradoxe sont nombreuses et on ne pourrait les citer toutes.

La situation actuelle de l'emploi, se dégradant depuis 1975, constitue, à l'évidence, la première de ces explications. Encore faut-il remarquer que si cette explication vaut pour les effectifs syndicaux, elle est beaucoup moins pertinente pour rendre compte de la perte d'électeurs lors des élections aux comités d'entreprise, aux conseils des prud'hommes ou aux caisses primaires de Sécurité Sociale. Or, en 1989, pour la première fois dans l'histoire sociale de notre pays le total des suffrages exprimés en faveur de candidats non-syndiqués, pour les comités d'entreprises, a dépassé le score des candidats CGT. Certains auteurs évoquent la différenciation des emplois qui détruit les bases de la solidarité syndicale (Reynaud, 1981). Poursuivant cette voie, d'autres mentionnent l'évolution des politiques d'entreprise et en particulier les politiques de personnel qui deviennent "individualistes" (Igalens, 1992, Weiss, 1992) et sapent ainsi, volens nolens, certains fondements de l'action syndicale. On peut remarquer également que le syndicalisme français est plus éclaté que d'autres, qu'il a

toujours été plus idéologique (Rojot, 1989) et qu'à ce titre il pâtit du déclin des idéologies.

Ces quelques explications sont certainement fondées mais elles décrivent mieux le contexte de la relation entre l'individu et le syndicat que la relation elle-même. Or il nous semble que cette relation a été, en France, peu explorée. Pourquoi adhérer à une organisation syndicale ? Lorsqu'on est adhérent, quelle est la nature du lien qui unit à l'organisation ? L'objectif de cet article est d'apporter une contribution à l'étude de ces questions. Concernant la première, on connaît le fameux paradoxe de l'économiste Olson (1978) : pourquoi adhérer puisque les avantages obtenus par l'organisation syndicale sont appliqués à tous et que l'adhésion présente un coût pour l'individu ? Cet obstacle à toute action collective peut être surmonté, selon l'auteur, par l'octroi aux adhérents de "biens non-collectifs". En Angleterre la cotisation syndicale donne droit à une assurance-maladie, en France la FEN réservait autrefois à ses membres son système de retraite complémentaire.

Ce passage d'un syndicalisme de protection ou de revendication à un syndicalisme de service pose le problème du contenu même de la relation entre syndiqué et syndicat. Or la littérature française semble davantage concernée par l'histoire du mouvement syndical (Branciard, 1990; Groux et Mouriaux, 1989; Tessier, 1987), par la vie syndicale et par le militantisme (Caire, 1980; Tixier, 1992; Touraine, Wievorka et Dubet, 1989). Cette carence trouve-t-elle son fondement dans l'absence d'outil

de mesure adapté sans lequel la recherche scientifique ne peut progresser ? En France, force est de reconnaître que la relation syndicat/syndiqué ne fait pas l'objet de mesure autre que celle - d'ailleurs incertaine - des effectifs de chaque organisation syndicale.

Au niveau individuel, par quel concept, par quelle(s) variable(s) peut-on rendre compte de l'attachement de certains salariés à une organisation syndicale ? Cette relation est-elle susceptible de varier d'intensité d'un groupe à l'autre, i.e. syndiqué sans responsabilité, syndiqué avec responsabilité, permanents syndicaux ? Peut-elle varier dans le temps ? Pour répondre à ces questions, nous proposerons successivement un concept (I), un outil de mesure (II) et une première étude empirique (III).

I. CONCEPT ET DÉFINITION

De façon générale, la psychologie industrielle a défini le concept d'implication comme un lien qui relie l'individu à une organisation donnée. Cet attachement, d'ordre psychologique, est la résultante d'une action conjuguée de composantes affective, cognitive, voire normative. La composante affective renvoie au sentiment d'identification personnelle à la mission et aux buts poursuivis par l'organisation; la composante cognitive concerne l'évaluation coût/bénéfice développée par l'individu au sujet de son appartenance à l'organisation; enfin, la composante normative se réfère à l'idée que se fait une personne du regard des autres porté sur elle (Mowday, Steers et Porter, 1982; Thévenet, 1991).

La recherche organisationnelle traitant de l'implication a surtout abordé le sujet dans une perspective managériale. Or, malgré l'importance, reconnue, de son rôle socio-économique, la psychologie de l'organisation syndicale a été l'objet d'études plus tardives.

Historiquement, le phénomène d'implication syndicale fut d'abord évoqué en rapport direct avec l'implication organisationnelle dans son ensemble. C'est ce que l'ont pu appeler "implication duale", un sentiment de double appartenance ressenti par l'employé à la fois envers son entreprise et à l'encontre de son syndicat. On peut retracer l'origine du thème d'implication duale dans les écrits de Drucker (1950: 146) qui opposait alors l'état d'"allégeance divisée"¹ à celui d'"allégeance double"². C'est Purcell (1952, 1953, 1954, 1960) toutefois qui popularisa vraiment le concept par le biais d'études désormais classiques. Pour lui, comme pour la plupart des chercheurs d'alors, l'"allégeance double" signifie "l'approbation de l'existence, des objectifs ainsi que de la politique générale de l'entreprise et du syndicat" (1954: 49). Le terme d'"allégeance" est alors préféré à celui de "loyauté", ce dernier renvoyant à un type de relation plus intense excluant toute possibilité de conflit temporaire. Dans sa préface au second livre de Purcell, Stagner (1960) indique ainsi que sans remettre fondamentalement en cause la nature de la relation dans son ensemble, l'acceptation d'appartenance à deux groupes ne peut préjuger de désaccords ponctuels: "des institutions ont des

fonctions différentes: la famille, l'école, l'église et l'industrie sont des exemples. A l'occasion, les exigences de la famille peuvent entrer en conflit avec les exigences de l'église; l'individu ne doit pas choisir entre l'un ou l'autre puisque normalement sa préférence est de maintenir sa loyauté envers les deux (Purcell, 1960: viii)". En 1953, l'attrait suscité par le thème d'implication duale motiva la tenue d'un symposium qui devait fournir les références de recherches futures (Gruen, 1954; Kerr, 1954; Purcell, 1954; Rosen, 1954; Stagner, 1954).

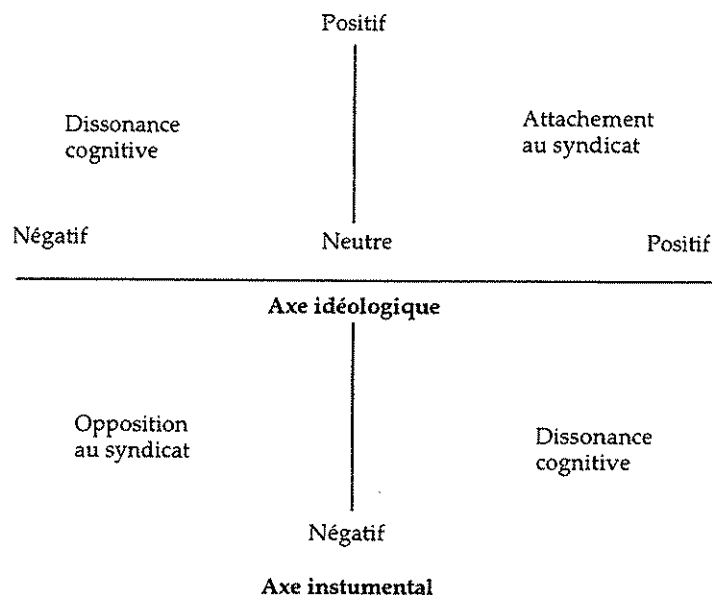
Ce n'est qu'au tournant des années quatre-vingt que la recherche commença à s'intéresser vraiment à l'implication syndicale en tant que telle (Gordon et Nurick, 1981). De plus, dépassant la simple étude du personnel syndiqué, les recherches tentèrent d'apprécier la psychologie différenciée de l'ensemble de la population salariée sujette à l'influence du syndicalisme. C'est ainsi que l'étude de l'implication syndicale couvrit une population élargie 1/aux personnes syndiquées contre leur gré³ ainsi qu'à celles qui 2/ auraient voulu s'associer au syndicat mais qui, sous l'effet de contraintes, n'ont pu le faire.

En même temps que se redéfinissait la population concernée, plusieurs types de définitions vont cerner la notion d'implication syndicale.

Prenant appui sur les travaux de Vroom (1964), un premier courant d'idées va associer l'implication syndicale à la notion d'attente (Klandermans, 1984; DeCotiis et LeLouarn, 1981). Reprenant ainsi une terminologie consacrée, la valence représentera la valeur attribuée par le salarié aux effets d'une action collective, i.e. augmentation de salaire, sauvegarde de l'emploi, ...etc. Les caractéristiques de cette valence peuvent être fondées sur une attitude de mécontentement elle-même conditionnée par ce sentiment de privation relative lié à la comparaison effectuée avec la situation d'autres salariés, mieux lotis et bénéficiant du soutien de leur syndicat (Crosby, 1984; Korpi, 1981; Martin, 1981). Deuxième composant de la théorie motivationnelle d'origine, l'attente s'articulera autour de cette perception individuelle qu'un niveau d'effort donné (sous la forme d'une participation) influera sur la performance du syndicat et, qu'en fin de compte, troisième composant théorique, l'organisation syndicale s'avèrera instrumentale pour l'obtention des résultats escomptés.

Une autre façon de définir l'implication syndicale est de situer le phénomène dans une perspective de congruence (Festinger, 1957). La base conceptuelle de cette approche est la recherche continue d'une perception individuelle d'équilibre entre, d'un côté, l'emprise de l'organisation et, d'un autre côté une identité personnelle (Crozier et Friedberg, 1977). Newton et McFarlane-Shore (1992) illustrent cette démarche psychologique en évaluant l'appartenance syndicale par rapport à deux facteurs: le premier, nommé idéologique, renvoie à l'ensemble des convictions et au système de valeurs détenues par l'individu; le second, instrumental, rappelle la notion évoquée par la théorie de l'attente.

Figure I. Taxinomie de l'implication syndicale



Source: Newton et McFarlane Shore, 1992: 278.

Un troisième courant théorique se réfère explicitement aux études menées depuis les années soixante-dix à l'égard de l'implication organisationnelle. Sur le fond, l'ensemble de ces recherches reconnaissent trois types d'implication (Kanter, 1968; Kelman, 1958; Etzioni, 1975):

- une implication affective qui révèle une congruence entre les valeurs et les croyances de l'individu, d'une part, et de l'organisation, d'autre part. Ce processus d'internalisation renforce la cohésion du groupe syndical, en l'occurrence, produisant un fort sentiment de solidarité.

- une implication calculée, témoin d'une rationalisation de l'appartenance en fonction de critères d'intéressement. Ainsi, pour ce qui concerne notre sujet, le salarié évaluera son adhésion syndicale en fonction des divers profits qu'il peut en tirer. Cette soumission au groupe est de nature cognitive.

- Enfin, une implication normative. Dans ce cas, ce qui primera sera l'impact exercé par l'environnement social sur l'attitude individuelle. C'est une implication contrôlée par l'autorité "morale" (Etzioni, 1988) du groupe.

Il y aura donc pour la personne une volonté, ou non, d'identification à un contexte de référence. Au niveau de l'entreprise, ce peut être la culture (positive/négative) développée par les salariés à l'encontre du syndicat local, ou bien l'ampleur d'une conscience ouvrière collective (Touraine, 1966). L'avantage de cette dernière composante de l'implication, est de dépasser le cadre atomiste des définitions précédentes et de permettre l'élaboration de modèles complexes incluant notamment la présence des variables antécédentes (Fullagar et Barling, 1987; Newton et McFarlane Shore, 1992).

II. MESURES DU CONCEPT

Mesurer les attitudes d'implication au sein d'une organisation syndicale, c'est reconnaître à cette dernière un statut d'objet de recherche à part entière et non plus accessoire comme ce peut être le cas pour l'implication duale, davantage tournée vers l'analyse de la relation management/syndicat. L'évaluation de l'implication syndicale s'effectue de deux manières, unidimensionnelle ou bien multi-critères.

a) La méthode unidimensionnelle

La mesure de l'implication peut s'envisager à partir d'une échelle unique relevant d'une conception unidimensionnelle du concept. A cet effet, des travaux de recherche (Schriesheim et Tsui, 1980; Dalton et Todor, 1982; Conlon et Gallagher, 1987) vont se servir de versions modifiées de l'échelle en 15 items de Porter et Smith (1970), un outil d'évaluation originellement conçu pour la mesure de l'implication organisationnelle (l'attitude développée par le salarié à l'encontre de l'entreprise qui l'emploie).

La particularité de l'échelle de Porter et al. est d'appréhender le concept d'implication en fonction de la seule dimension affective⁴. Or, comme nous l'avons exposé plus haut, il s'agit d'une approche réductrice qui ne prend pas en considération des composantes comme la cognition et la norme sociale, importantes dans un acte aussi "politique" que la syndicalisation. De plus, utiliser un questionnaire originellement conçu pour évaluer l'implication organisationnelle en substituant simplement les termes de "syndicat" à celui d'"entreprise" introduit un biais conceptuel de confusion étiologique jusqu'ici non dissipé par les recherches concernées.

b) La méthode pluri-dimensionnelle

Parallèlement, ou en réponse, aux démarches unidimensionnelles, un courant de recherche beaucoup plus fourni a abordé l'étude de l'implication syndicale en lui reconnaissant une nature composite. Ainsi, les échelles de mesure proposées s'articuleront autour d'une série de facteurs déterminants et significatifs de telle ou telle facette de l'implication dans son ensemble. Sans se référer à proprement parler au concept d'"implication", l'échelle d'attitude développée par les chercheurs de l'Université du Michigan reconnaît plusieurs critères à la satisfaction ressentie par les salariés à l'encontre des syndicats (Bullock, Macy et Mirvis, 1983). Le questionnaire développé révèle trois dimensions principales: 1) l'opinion envers le syndicalisme en général, 2) l'évaluation de l'efficacité et de la performance du syndicat local, 3) l'évaluation des processus organisationnels internes du syndicat (influence de la participation des membres, manière dont se comporte la direction vis-à-vis des adhérents, etc...). Bien que davantage orientée vers une mesure de la satisfaction, nous observerons que la mesure multi-dimensionnelle de l'implication syndicale procède par certains aspects d'une démarche similaire.

La méthode d'évaluation la plus souvent citée en référence est celle développée par Gordon et ses collaborateurs (Gordon, L.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A. et Spiller, W.E., 1980). Il s'agit d'une échelle de mesure multi-dimensionnelle dont les indices de prévision (au nombre de 48) consistent, pour 20 d'entre eux, en une adaptation de questionnaires précédents (Buchanan, 1974; Dubin, Champoux et Porter, 1975; Starcevitch, 1973) et pour le reste en une construction originale issue d'entretiens avec du personnel syndiqué. Dans son ensemble, le questionnaire dégage quatre facteurs dans lesquels on retrouve la nature des principales

composantes (affective, cognitive et normative) de l'implication organisationnelle:

- Loyauté syndicale : ce premier facteur témoigne de la fierté d'appartenance au syndicat. Il est aussi révélateur du fait que le salarié réalise pleinement les avantages qu'il tire de cette adhésion.

- Responsabilité envers le syndicat : il s'agit ici du degré d'accord exprimé par le salarié pour effectuer les tâches ordinaires afférentes à son état de membre du syndicat. Cette attitude contribue au soutien des intérêts de l'organisation en en assurant la permanence du fonctionnement.

- Volonté de travailler pour le syndicat : ce facteur mesure le potentiel de disponibilité chez le syndiqué. Il décèle dans quelle mesure la personne est prête à fournir un effort allant au delà de ce qui lui est régulièrement demandé dans le cadre de sa fonction ordinaire de syndiqué.

C'est la volonté du membre de se "défoncer" pour le syndicat.

- Croyance dans le syndicalisme : ce dernier facteur mesure le degré de conviction à l'égard du syndicalisme en général.

L'échelle de Gordon et alii., souvent modifiée en versions plus courtes, est l'instrument de mesure le plus sollicité par la recherche (Fields, Masters et Thacker, 1987; Fukami et Larson, 1984; Magenau et Martin, 1985; Tetrick, Thacker et Fields, 1989). Les travaux de Friedman et Harvey (1986) ont mis en doute la validité de quatre facteurs distincts et réduisirent l'échelle à deux dimensions seulement, combinant pour une les facteurs de loyauté et de croyance dans le syndicalisme et, pour l'autre, les facteurs de responsabilité et de volonté de travail. Friedman et Harvey suggérèrent ainsi une différence entre, d'un côté, l'opinion développée envers les syndicats (premier facteur) et, d'un autre côté, l'évaluation des intentions de comportement (deuxième facteur). Bien que cette approche ait été validée par des recherches ultérieures (Klandermans, 1989; Mellor, 1990), d'autres études ont aussi soutenu l'option en quatre facteurs du questionnaire d'origine au moyen d'analyses factorielles confirmatoires (Thacker, Fields et Tetrick, 1989). Plus récemment, Kelloway, Catano et Southwell (1992) ont souligné que le débat opposant les deux approches devait être évalué à sa juste valeur. D'abord, l'instrument en 20 items de Harvey et Friedman est un sous-ensemble de la version courte en 30 items du questionnaire d'origine (Ladd, R.T., Gordon, M.E., Beauvais, L.L. et Morgan, R.L., 1982), ce que ne prennent pas en compte les critiques de Harvey et Friedman qui fondent leurs démonstrations sur des groupes d'items différents (Tetrick, Thacker et Fields, 1989). Ensuite, bien que variant sur le nombre de facteurs composant la variable d'implication, les deux échelles retiennent des items similaires, notamment ceux ayant trait au concept de croyance dans le syndicalisme. Or, au gré des études, Kelloway et al. remarquent que la structure de ce construit ne se dégage pas de façon claire et indiscutable. En fin de compte, ces chercheurs proposent une nouvelle version d'échelle de mesure, en 13 items,

réduite aux seuls facteurs de loyauté, de responsabilité et de volonté de travail. En fin de compte, il ressort de la plupart des études que la construction multidimensionnelle théorique élaborée par Gordon et al. semble appropriée, en insistant sur le rôle premier du facteur "loyauté" pour expliquer le phénomène d'implication syndicale (Fullagar, 1986).

L'étude du phénomène d'implication syndicale a été faite dans plusieurs pays: Etats-Unis (études de Gordon et al.), Canada (MacShane, 1985), les Pays-Bas (Klandermans, 1989), l'Afrique du Sud (Fullagar, 1986). A notre connaissance, aucune analyse de ce type n'a été publiée pour la France. Dans ce pays, en effet, semble avoir été privilégiée l'étude des conséquences de l'implication syndicale, telle que le militantisme (Caire, 1980). L'objet de notre recherche sera donc de tester la validité du construit théorique d'implication au sein du syndicat tel qu'il apparaît dans la recherche internationale mais dans un contexte français.

III. ETUDE

a) Méthodologie de la recherche

Une recherche empirique a été conduite dans une grande ville de province auprès d'un échantillon de syndicalistes employés dans une variété d'occupations. Sur une centaine de questionnaires distribués, un total de 42 purent être traités. Les questionnaires en question représentaient une version traduite en français du questionnaire de Kelloway et al. légèrement modifié pour s'adapter à la réalité des structures professionnelles françaises. Les questions afférentes au facteur "volonté de travail pour le syndicat" furent ainsi posées⁵:

12) Je suis prêt à passer une grande partie de mon temps pour la réussite du syndicat

13) Si on me le demandait, j'accepterais des responsabilités à l'intérieur du syndicat

14) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections de délégué du personnel

15) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections auprès du comité d'établissement

16) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections auprès du comité central d'entreprise

Le traitement de l'enquête s'est effectué en utilisant le logiciel SPSS-PC 5.0. L'analyse des données s'est quant à elle déroulée de la façon suivante: 1) test de fiabilité de l'échelle de Kelloway et al., 2) analyse factorielle, 3) analyse des corrélations entre les facteurs repérés et les caractéristiques des syndiqués concernés.

b) Résultats

La fiabilité de l'échelle fut testée par la procédure dite de l'alpha de Cronbach. Le coefficient obtenu de .87 est particulièrement correct pour une recherche de type exploratoire (Nunnally, 1967).

L'analyse factorielle a révélé un ensemble de quatre facteurs comptant pour 74,5 % de la variance totale. Afin d'obtenir une interprétation plus aisée de la matrice et de différencier davantage les facteurs, il fut procédé à une série de rotations orthogonales (varimax, quartimax et equamax) qui toutes produisent les mêmes regroupements d'items:

TABLEAU COMPARÉ DES FACTEURS*

Facteurs de Kelloway et al.	Facteurs issus de notre enquête**
F1 : items 6 à 11	F1 : items 6, 9, 10, 11
F2 : items 12 à 16	F2 : items 12 à 17
F3 : items 17 à 20	F3 : items 18 à 20
	F4 : items 7, 8, 19

* les numéros des items correspondent à ceux du questionnaire en annexe.

** Il s'agit ici des résultats issus d'une notation equamax.

Nous noterons cependant que l'item n° 11 est assez fortement lié au deuxième facteur, comme en témoignent 1) l'ampleur de son coefficient le rattachant à F2 après des rotation varimax (F2=.60, F1=.64), et equamax (F1=.66, F2=.57), 2) son coefficient F2 légèrement supérieur à celui exprimé en F1 dans le cas d'une rotation quartimax (F1=.60, F2=.64).

Enfin, en raison de la faiblesse de notre échantillon d'analyse, il n'a pas été possible de dégager des profils significatifs de syndicalistes par rapport aux divers facteurs mis en lumière.

IV. DISCUSSION

Notre étude avait pour objectif d'appréhender la structure du phénomène d'implication syndicale. Après avoir évoqué les principales directions empruntées par la recherche dans ce domaine, nous avons choisi d'aborder le problème en testant une méthodologie récemment développée par Kelloway et al. (1992). Contrairement aux résultats obtenus par ces chercheurs, l'application de leur échelle de mesure sur un échantillon de syndicalistes français a mis en lumière une structure en quatre facteurs au lieu de trois comme prévu.

Nous retrouvons, tout d'abord les trois facteurs 1) de loyauté et de fierté d'appartenance à l'organisation syndicale, 2) de devoir par rapport à la mission et à la responsabilité du rôle de syndicaliste, 3) de dévouement et de volonté d'investissement dans l'action collective. Il est intéressant de préciser que contrairement à ce que suggèrent beaucoup d'études anglo-saxonnes, ce n'est pas tant la loyauté envers le syndicat qui soit le facteur principal d'implication mais plutôt celui de dévouement et de disponibilité (ce facteur rassemble 37,5 % de la variance totale comparé à 12 % pour celui de la loyauté).

Notre deuxième découverte réside dans l'apparition d'un quatrième facteur ($F_4=14,6\%$ de la variance totale) issu d'une fragmentation du facteur originel de loyauté. Il apparaît en effet que le sentiment d'appartenance n'obéisse pas uniquement à des motifs d'ordre affectifs d'identification à l'organisation (implication affective), mais aussi à un type d'implication plus raisonnée (implication cognitive). Ainsi, l'attachement au syndicat serait aussi fonction d'un calcul personnel où l'individu perçoit les avantages d'une implication par rapport au coût d'un renoncement. Il a déjà été observé que ce phénomène représente une composante de l'implication calculée de nature attractive: "je reste parce que quitter me coûterait trop et représenterait un sacrifice personnel" (Neveu, 1993).

V. CONCLUSION

En conclusion, cette étude a essayé de contribuer à une meilleure connaissance de l'implication syndicale et, par contrecoup, d'enrichir les réflexions actuellement suscitées par le thème de l'implication organisationnelle en GRH (AGRH, 1991; Thévenet, 1992). Les résultats ont davantage porté sur la mise en évidence d'une structure interne du concept et d'une méthode d'évaluation. La faiblesse de l'échantillon étudié n'a pas permis de mettre en rapport certaines conclusions théoriques avec les caractéristiques personnelles des syndiqués. De type exploratoire, cette recherche devra être elle-même validée, notamment pour confirmer, ou infirmer, la spécificité française du phénomène d'implication dans le contexte des relations de travail.

NOTES

¹ split allegiance

² twin allegiance

³ Cas, par exemple, de tout système instituant une forme de monopole d'embauche.

⁴ Cet affect est évalué en fonction de trois concepts qui sont: la loyauté du salarié, la volonté d'effort conséquent en vue d'atteindre des objectifs assignés par l'organisation, l'acceptation des valeurs de l'organisation.

⁵ La numérotation des items renvoie au questionnaire en annexe. Les questions 15 et 16 ont été ajoutées au questionnaire d'origine.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- AGRH (1991). Actes du 2ème Congrès de l'Association Française de Gestion des Ressources Humaines, Cergy.
- Branciard, M. (1990). *Histoire de la CFDT*. Paris: La Découverte
- Buchanan, B. (1974). Building organizational commitment: the socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19: 533-546.
- Bullock, R.J., Macy, B.A. et Mirvis, P.H. (1983). "Assessing unions and union-management collaboration in organizational change", dans S. Seashore, E.E. Lawler, P.H. Mirvis et Cammann, C. *Assessing organizational change*, New-York: Wiley, 369-413.
- Caire, G. (1980). Du militantisme syndical. *Revue Française des Affaires Sociales*, n° 3, 79-123.
- Campbell, J.P., Daft, R.L. et Hulin, C.L. (1982). *What to study: generating and developing research questions*. Beverly Hills: Sage.
- Conlon, E.J. et Gallagher, D.G. (1987). Commitment to employer and union: effects of membership status. *Academy of Management Journal*, 30: 151-162.
- Crosby, F. (1984). Relative deprivation in organizational settings. *Research in Organizational Behavior*, 6: 51-93.
- Crozier, M. et Friedberg, A. (1977). *L'acteur et le système*. Paris: Seuil.
- Dalton, D.R. et Todor, W.D. (1982). Antecedents of grievance filing behavior: attitude/behavioral consistency and the union steward. *Academy of Management Journal*, 25: 158-169.
- DeCotiis, T.A. et LeLouarn, J.Y. (1981). A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentality and work perceptions. *Organizational Behavior and Human Performance*, 27: 103-110.
- Drucker, P. (1950). *The new society*. New-York: Harper & Brothers.
- Dubin, R., Champoux, J.E. et Porter, L.W. (1975). Central life interests and organizational commitment of blue-collar and clerical workers. *Administrative Science Quarterly*, 20: 411-421.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New-York: Free Press.
- Etzioni, A. (1988). *The moral dimension - toward a new economics*. New-York: Free Press.

- Festinger, L. (1957). A theory of cognitive dissonance. Evanston, Il.: Row Peterson.
- Friedman, L. et Harvey, R.J. (1986). Factors of union commitment: the case for a lower dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 71: 371-376.
- Fukami, C.V. et Larson, E.W. (1984). Commitment to company and union: parallel models. *Journal of Applied Psychology*, 69: 367-371.
- Fullagar, C. (1986). A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, 71: 129-136.
- Fullagar, C. et Barlin, J. (1987). Toward a model of union commitment. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 4: 43-78.
- Gordon, M.E. et Nurick, A. (1981). Psychological approaches to the study of unions and union-management relations. *Psychological Bulletin*, 90: 292-307.
- Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A. et Spiller, W.E. (1980). Commitment to the union: development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65: 479-499.
- Gruen, W. (1954). A theoretical examination of the concept of dual allegiance. *Personnel Psychology*, 7: 72-80.
- Igalens, J. (1992). "Le marketing social", dans J. P. Helfer et J. Orsoni (éds.), *Encyclopédie du Management* (Tome.II), Paris: Vuibert: 62-76.
- Kanter, R.M. (1968). Commitment and social organization: a study of commitment mechanisms in utopian communities. *American Sociological Review*, 33: 499-517.
- Kelloway, E.K., Catano, V.M. et Southwell, R.R. (1992). The construct validity of union commitment: development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65: 197-211.
- Kelman, H.C. (1958). Compliance, identification, and internalization: three processes of attitude change. *Journal of Conflict Resolution*, 2: 51-60.
- Kerr, W.A. (1954). Dual allegiance and emotional acceptance-rejection in industry. *Personnel Psychology*, 7: 59-66.
- Klandermans, B. (1986). Psychology and trade union participation: joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59: 189-204.
- Korpi, W. (1981). *The working class in welfare capitalism: work, unions, and politics in Sweden*. London: Routledge & Kegan Paul.
- Ladd, R.T., Gordon, M.E., Beauvais, L.L. et Morgan, R.L. (1982). Union commitment: replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 67: 640-644.
- Martin, J. (1981). Relative deprivation: a theory of distributive injustice for an era of shrinking resources. *Research in Organizational Behavior*, 3: 53-107.
- McShane, S.L. (1985). Sources of attitudinal union militancy. *Relations Industrielles*, 40: 284-302.
- Mellor, S. (1990). The relationship between membership decline and union commitment: a field study of local unions in crisis. *Journal of Applied Psychology*, 75: 258-267.
- Mowday, R.T., Porter, L.W. et Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages*. San Diego: Academic Press.
- Neveu, J.P. (1993). *L'intention de départ volontaire chez le cadre*. Thèse de doctorat, non publiée, Université des Sciences Sociales, Toulouse.
- Newton, L.A. et McFarlane Shore, L. (1992). A model of union membership: instrumentality, commitment, and opposition. *Academy of Management Review*, 17: 275-298.
- Nunnally, J.C. (1967). *Psychometric theory*. New-York: McGraw-Hill.
- Porter, L.W. et Smith, F.J. (1970). *The etiology of organizational commitment*. Travail non publié, University of California at Irvine.
- Olson, M. (1978). *Logique de l'action collective*. Paris: Presses Universitaires de France. (édition américaine originale en 1965).
- Purcell, T.V. (1952). *Dual allegiance in the industrial community*. Thèse (PhD.) non publiée, Université de Harvard, USA.
- Purcell, T.V. (1953). *The worker speaks his mind on company and union*. Cambridge: Harvard University Press.
- Purcell, T.V. (1954). Dual allegiance to company and union- Packinghouse workers. A Swift-UPWA study in a crisis situation, 1949-1952. *Personnel Psychology*, 7: 48-58.
- Purcell, T.V. (1960). *Blue collar man*. Cambridge: Harvard University Press.
- Reynaud, J.D. (1989). *Les règles du jeu*. Paris: Armand Colin.
- Rojot, J. (1989). "Relations Industrielles", dans *Encyclopédie de Gestion*, Paris: Economica, 2487-2512.

Schriesheim, C.A. et Tsui, A.S. (1980). Dual commitment to company and union: fact or fiction ? *Proceedings of the 40th annual meeting of the Academy of Management*, Detroit.

Tessier, J. (1987). *La CFTC - Comment fut maintenu un syndicalisme chrétien*. Paris: Fayard.

Tetrick, L.E. , Thacker, J.W. et Fields, M.W. (1989). Evidence for the stability of the four dimensions of the commitment to the union scale. *Journal of Applied Psychology*, 74: 819-822.

Thacker, J.W., Fields, M.W. et Tetrick, L.E. (1989). The factor structure of union commitment: an application of confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 74: 228-232.

Thévenet, M. (1992). *Impliquer les personnes dans l'entreprise*. Paris: Editions Liaisons.

Tixier, P.E. (1992). *Mutation et déclin du syndicalisme ?* Paris; Presses Universitaires de France.

Touraine, A. (1966). *La conscience ouvrière*. Paris: Seuil.

Touraine, A., Wieviorka, M. et Dubet, F. (1984). *Le mouvement ouvrier*. Paris: Fayard.

Vroom, V.H. (1964). *Work and motivation*. New-York: Wiley & Sons.

Weiss, D. (1992). "Les relations sociales", dans J. P. Helfer et J. Orsoni (éds.), *Encyclopédie du Management*, Paris: Vuibert, 643-646.

ANNEXE

ENQUETE : le syndicat et vous

Pour ce qui suit, vous pouvez cocher plus d'une case à la fois, par exemple pour les questions 2 et 3 ; 4 et 5.

Etes-vous:

- 1) Syndiqué sans responsabilité spécifique ? ☐
- 2) Syndiqué avec une responsabilité au sein de l'entreprise ? ☐
- 3) Syndiqué avec une responsabilité dans l'organisation
syndicale (délégué, syndicat local, fédération, confédération) ? ☐

Si vous avez une responsabilité, avez-vous été:

- 4) désigné ? ☐
- 5) élu ? ☐
- 6) A mes collègues de travail, je dis que le syndicat est une bonne
organisation à laquelle adhérer
- 7) Ca vaut vraiment le coup d'être syndiqué
- 8) J'ai été bien inspiré d'adhérer au syndicat
- 9) A partir de ce que je sais aujourd'hui et que je peux savoir de demain,

j'ai l'intention de rester adhérent au syndicat aussi longtemps que je travaillerai dans l'entreprise

10) Le bilan du syndicat est une bonne illustration de ce que des personnes "qui-y-croient" peuvent faire

11) Je suis fier d'appartenir au syndicat

12) Je suis prêt à passer une grande partie de mon temps pour la réussite du syndicat

13) Si on me le demandait, j'accepterais des responsabilités à l'intérieur du syndicat

14) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections de délégué du personnel

15) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections auprès du comité d'établissement

16) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections auprès du comité central d'entreprise

17) J'accepte de prendre le temps et le risque de soutenir les doléances du personnel

18) C'est le devoir de chaque adhérent de rester à l'écoute de toute information susceptible d'intéresser le syndicat

19) C'est la responsabilité de chacun des adhérents du syndicat de veiller à ce que les autres adhérents respectent et fassent respecter les accords signés

20) C'est le devoir de chacun des adhérents du syndicat de soutenir et d'aider un salarié dans l'expression de ses griefs.