La participation syndicale : une approche en termes de citoyenneté

Eric CAMPOY – Université Paris I Panthéon-Sorbonne

Résumé :

L'objectif de cette contribution est de proposer une nouvelle définition plus large et plus précise de la participation des syndiqués à la vie syndicale, en utilisant le concept de citoyenneté organisationnelle. Par ailleurs nous proposons un modèle permettant de mieux comprendre comment se forme la participation syndicale.

Introduction

S'il est un point que la recherche française sur le syndicalisme, pourtant féconde, n'aborde qu'incidemment, c'est bien l'activité des syndiqués de base d'une section syndicale d'entreprise. Nombreuses sont les études sur l'histoire du syndicalisme, les stratégies syndicales, les leaders syndicaux et le militantisme, mais aucune ne s'intéresse aux simples adhérents (Groux et Mouriaux, 1989, 1992). Les raisons d'un tel silence sont à chercher dans l'effacement progressif de l'adhérent syndical, dont la cause principale nous semble être le choix historique du syndicalisme français de se séparer, en 1886, du mutualisme, ce dernier étant incompatible avec une vision politique et révolutionnaire du syndicalisme,. Dès lors, les syndicats constitueraient une «contre-société combattante» plutôt qu'une «contre-société communautaire» pour reprendre les termes des époux Webb.

Ce choix d'un syndicalisme de militants est la cause du faible taux de syndicalisation qui n'a ainsi jamais dépassé les 30 à 35%, à quelques exceptions près et toujours de courte durée. Cela n'a pas été sans conséquences sur des questions aussi cruciales que la représentativité ou la légitimité. En effet, la non syndicalisation a conduit le législateur à définir la représentativité syndicale de façon toute relative : présomption irréfragable de représentativité pour les cinq principales confédérations et certaines fédérations ; représentativité présumée pour tout syndicat affilié à l'une de ces cinq confédérations ou fédérations ; et enfin représentativité relative au taux de syndicalisation dans le secteur d'activité pour tout autre syndicat[1]. Pour les mêmes raisons, la légitimité ne pouvant reposer sur le nombre d'adhérents, comme dans la majorité des autres pays, les syndicats ont donc choisi une autre voie de légitimation : les élections professionnelles. Ce choix d'une légitimité électorale est d'autant plus avantageux pour les syndicats déclarés représentatifs qu'il leur offre une prime non négligeable, la présentation de candidats au premier tour des élections (DP et CE) leur étant réservée. Ainsi, par un renversement de situation, les syndicats français dénombrent désormais leurs

adhérents grâce au nombre de timbres vendus : l'adhérent n'est finalement devenu, pour son organisation syndicale, qu'une réalité purement arithmétique, dont le rapport à cette dernière n'est plus attesté que par l'acquittement plus ou moins régulier de timbres (Rosanvallon, 1988).

Enfin, l'institutionnalisation des syndicats n'a fait qu'accentuer l'effacement des adhérents. Les organisations syndicales siègent dans plusieurs centaines d'organismes économiques et sociaux publics ou parapublics, tant au niveau national que local (CNAM, prud'hommes, organismes chargés de l'emploi, de la formation, du logement, des retraites, du surendettement, etc.), mais aussi au sein des commissions administratives paritaires et des comités techniques paritaires dans la fonction publique, des CE et des CHSCT dans le secteur privé (Adam, 1983). La très grande majorité du temps de centaines de milliers de militants syndicaux est donc absorbé par ces obligations de représentation. La disponibilité et l'ardeur finissent par leur manquer pour accomplir d'autres tâches bien plus ingrates, telles que le recrutement ou le collectage des cotisations, seules occasions qui permettraient, on serait tenté de dire qui obligeraient, d'aller à la rencontre de la base. Et il n'est pas rare que certains responsables syndicaux rechignent devant l'adhésion de salariés, pourtant spontanée, ne voyant en eux que de futurs services à rendre (conseil, défense), et une perte de temps. D'aucuns sont allés jusqu'à soutenir que le système pourrait continuer de fonctionner ainsi, même avec un taux de syndicalisation tendant vers zéro. Il suffirait de trouver un autre moyen de financement que les cotisations syndicales, phénomène d'ailleurs déjà bien entamé si l'on pense aux cohortes de détachés et de permanents payés soit par les organismes publics, soit par les entreprises (Rosanvallon, 1988).

La situation est pourtant tout autre. Si en instituant la légitimité électorale, les syndicats croyaient peut-être effacer l'adhérent, ils n'ont en définitive fait que retarder l'échéance. Or, cette légitimité électorale est aujourd'hui quelque peu battue en brèche, puisque les suffrages se portant sur des listes de «non syndiqués» sont en nombre croissant, au point de devenir nationalement majoritaires. Cependant, si l'on étudie plus précisément les résultats, on remarque que les listes de «non syndiqués» n'attirent les suffrages en masse que lorsqu'elles sont seules en lice, ou dans une bien moindre mesure face à une seule liste : le problème des syndicats traditionnels est donc un problème d'implantation (Aujard et Volkoff, 1986 ; Labbé, 1992). Les changements des structures productives (qu'ils soient sectoriels, de taille ou régionaux) et des statuts de la main d'œuvre expliquent en partie ce déclin. Mais les syndicats reconnaissent, en se gardant de diffuser le moindre chiffre, qu'il est aussi dû au nombre non négligeable de sections disparues ou, ce qui revient quasiment au même, moribondes, faute de militants susceptibles de «prendre la relève», ou pire encore, faute de membres. La mise en place de «développeurs» par la CFDT est d'ailleurs une tentative de réponse et montre combien ce problème est pris au sérieux (le nombre toujours croissant d'articles que leur consacre «Syndicalisme Hebdo» est d'ailleurs révélateur).

Objectif et intérêt de la recherche

Cette recherche a pour objectif de mieux comprendre la participation des syndiqués à la vie syndicale et d'expliquer cette participation à l'aide d'un cadre théorique précis. Il s'agit d'une étude exploratoire, ce qui nous amènera aussi à développer de nombreux outils de mesure adaptés au contexte français.

D'un point de vue pratique, il est intéressant pour un syndicat de connaître les déterminants des attitudes et des comportements de ses membres :

– pour mieux retenir ses membres, même si la réputation de syndicats passoires — taux d'évaporation évalué par exemple à 15 à 20% par an à la CGT (Adam, 1983) ou à 20 à 25% à la CFDT (Noblecourt, 1990) — est sûrement exagérée volontairement par les syndicats (Labbé et Croisat, 1992) ;

– surtout s'il désire développer un type particulier de participation, notamment dans le

but de renouveler ses équipes ;

– pour améliorer la vie démocratique interne, dont on peut penser que la participation à la vie syndicale est une dimension essentielle, mais aussi une manière de l'instaurer.

Enfin, d'un point de vue gestionnaire, notre démarche est d'utiliser de nombreux concepts provenant de l'OB. En effet, un syndicat représente une forme particulière d'organisation, souvent peu différente d'une entreprise. Ainsi, à condition de garder en mémoire les quelques spécificités propres aux syndicats, ils nous semble que cette recherche peut aider à la meilleure compréhension de ces concepts dans le cadre français, y compris pour l'entreprise.

Revue de littérature

La participation syndicale

Dire que le concept de «participation syndicale», c'est-à-dire la participation des syndiqués à la vie syndicale, date de la fin des années 1970, peut paraître surprenant tant sont nombreuses les études portant explicitement sur ce thème depuis 1945. Tagliacozzo et Spinrad n'en relevaient-ils pas déjà plusieurs dizaines dès la fin des années 1950 (Spinrad, 1960 ; Tagliacozzo, 1956) ? Il n'en reste pas moins que les travaux antérieurs aux années 1980 n'étudient pas réellement, en dépit de leur prétention, la participation à la vie syndicale.

– Cela vient de ce que le concept de participation syndicale n'a d'abord pas été clairement défini, peut-être parce que sa définition paraissait trop évidente. Cette absence de définition empêcha une véritable réflexion critique sur le concept et rendait toute analyse confuse. Ce flou se retrouve dans les indicateurs de mesure du construit concernant des comportements formels, principalement de nature «administrative», tels que la prise de responsabilités syndicales, la participation à des réunions, et parfois le vote lors d'une élection. Tantôt l'on mesure la participation par un indicateur unique (mais variable), tantôt par plusieurs indicateurs indépendants, additionnés purement et simplement pour former un score général de participation. En fait, ces études mesurent plus la participation à l'administration du syndicat ou le militantisme que la participation à la vie syndicale.

– Ainsi cette vision nous semble-t-elle trop étroite, restreignant par là-même les possibilités de comportements participatifs. Il n'est guère surprenant que le seul résultat commun de toutes ces études soit le faible taux de participation, puisqu'elles considèrent des actes qui soit concernent un nombre réduit d'individus (prise de responsabilités), soit sont susceptibles d'être peu fréquents (vote).

– L'addition pure et simple d'une liste de comportements indépendants pour former un score général de participation pose notamment le problème de l'intensité différente de ces comportements : voter lors d'une élection nécessite moins de temps et d'efforts personnels que prendre des responsabilités ou mener une campagne.

– Enfin, mesurer la participation par un seul indicateur ou la somme de plusieurs revient implicitement à considérer la participation syndicale comme un phénomène unidimensionnel. Ce postulat explique sans doute les résultats contradictoires des différentes études et l'incapacité d'expliquer clairement la participation.

C'est pourquoi dans les années 1980, plusieurs chercheurs vont remettre en cause cette approche et proposer d'autres formes de participation (Anderson, 1979 ; Huszczo, 1983). Ainsi, en étudiant les corrélations entre divers items sensés mesurer la participation syndicale et d'autres variables, Nicholson, Ursell, et Blyton (Nicholson *et al.*, 1981a) ont été les premiers à valider l'hypothèse que s'il existait plusieurs formes de participation, chacune devait avoir des déterminants eux-mêmes différents (Portwood *et al.*, 1981 ; Strauss, 1977). L'idée que la participation syndicale est un concept multidimensionnel gagne peu à peu du terrain

(Klandermans, 1986). McShane a validé cette hypothèse empiriquement, en mettant en évidence trois dimensions différentes : participation administrative (être candidat à une élection, travailler pour le syndicat, ...) ; participation électorale (vote pour une élection, pour la ratification d'un accord, ...) ; enfin, participation aux réunions syndicales. (McShane, 1986a, 1986b). Les études suivantes vont dès lors soutenir davantage l'hypothèse de la multidimensionalité (Cohen, 1993 ; Gallagher *et al.*, 1987 ; Kryl, 1990 ; Kuruvilla *et al.*, 1990 ; McLean Parks *et al.*, 1995 ; Paquet et Bergeron, 1995) que celle de l'unidimensionalité (Fullagar et Barling, 1989 ; Kelloway et Barling, 1993). Malheureusement, cette multiplication des études va de pair avec celle des typologies empiriques : ici la distinction se fait entre participation active et passive, là entre participation formelle et informelle, là encore entre participation administrative, intermittente et de soutien, etc.

Cela ne rend que plus visible le principal défaut de ces études, à savoir que cette conceptualisation toujours empirique souffre, à notre sens, d'un manque de base théorique. Ainsi, la définition de la participation syndicale reste floue (personne ne définit, de façon claire et indiscutable, ni quand commence la participation syndicale, ni quand elle finit), ce que traduisent les échelles de mesure utilisées (de 1 à plusieurs dizaines d'items). Par ailleurs, ces études font toujours la part belle aux comportements structurés (prise de responsabilité, votes, ...) ou participation formelle. En passant sous silence tout un ensemble de comportements adoptés par les syndiqués quotidiennement et qui, s'ils ne sont pas formalisés, n'en demeurent pas moins très importants pour le syndicat, ne risque-t-on pas une nouvelle fois de brouiller le sens de la participation ? Car, comme le notent Gallagher et Strauss (1991 : 153-154), «la plupart des comportements issus des interactions syndiqués / syndicat peuvent être regroupés sous le vocable participation à la vie syndicale». Pêle-mêle on peut citer : prendre part à un vote au sein du syndicat ou lors d'une élection générale (DP, CE, ...), faire campagne pour le syndicat, prendre part au travail de la section ou du syndicat, être élu (DP, CE, ...) ou désigné (DS, permanent, ...) à des postes syndicaux (section, branche, ...), aider ou renseigner d'autres salariés, faire la promotion du syndicat auprès d'autres salariés, participer aux réunions, y prendre la parole, lire la presse syndicale, distribuer des tracts, répondre à un mot d'ordre de grève ou de manifestation, répondre à une enquête du syndicat[2].

C'est pourquoi, de la même manière que Gordon *et al.* (1980) ont utilisé la littérature de l'implication organisationnelle pour mieux définir l'implication syndicale, nous nous proposons de suivre la piste suggérée par McLean Parks et Kidder (1994) et par Tetrick (1995) : utiliser le concept de citoyenneté organisationnelle pour mieux définir la participation syndicale. Il ne s'agira cependant pas d'appliquer à la lettre le concept de citoyenneté organisationnelle au domaine syndical, mais plutôt de le faire par analogies. En effet, citoyenneté organisationnelle et participation syndicale partagent plusieurs caractéristiques communes :

- tous les comportements qui les représentent sont discrétionnaires ;
- tous peuvent être considérés comme étant bénéfiques à l'organisation ;
- mais aucun ne peut faire l'objet ni d'une formalisation contractuelle, ni d'une pénalisation spécifique pour non exécution.

La citoyenneté syndicale

Le concept de citoyenneté organisationnelle a été développé par Organ et ses collègues (Bateman et Organ, 1983 ; Organ, 1988, 1990 ; Organ et Konovsky, 1989 ; Smith *et al.*, 1983). La citoyenneté organisationnelle peut être définie comme (a) l'ensemble des comportements des membres d'une organisation qui vont au-delà de ce qui est requis par leur rôle et qui (b) sont utiles à l'organisation. Au fur et à mesure des études, cinq types de comportements ont été identifiés : l'altruisme, la conscience (comportement consciencieux, à l'origine appelé obéissance), le civisme, la courtoisie et la sportivité.

Néanmoins, des difficultés sont régulièrement apparues pour distinguer les comportements «extra-role» des comportements «in-role» que sous-tend la définition précédente (Van Dyne *et al.*, 1995). Pour remédier à ce problème, Graham (1991) a développé une autre vision de la citoyenneté organisationnelle. Après avoir passé en revue l'héritage intellectuel (philosophie, science politique, histoire sociale, ...) du terme citoyenneté, elle en propose une autre conceptualisation qui est d'ordre plus politique, au sens large du terme. Le mot «organisationnelle» est ici entendu dans son sens général (tout type d'organisation), et non pas uniquement dans le sens restrictif d'entreprise qui lui est dévolu dans la littérature sociologique et psychosociale nord américaine. Il est dès lors plus aisé d'appliquer ce concept à un autre type d'organisation, à savoir le syndicat, pour laquelle la distinction «in-role» / «extra-role» est inopérante. Graham (1991) a identifié trois types de responsabilités civiques que l'on peut regrouper sous le terme de citoyenneté organisationnelle[3] :

– L'obéissance: respect des lois, des structures et des procédures existantes. Cette dimension regroupe des comportements impersonnels qui n'apportent pas une aide immédiate aux autres membres de l'organisation, mais leur sont indirectement utiles.

– L'altruisme : le respect du bien-être individuel, donc de l'intégrité de l'organisation qui le rend possible. Cette dimension regroupe les comportements qui ont pour but d'aider un individu , de façon directe et intentionnelle, de coopérer dans l'intérêt de l'organisation, ainsi que de défendre cette dernière.

– Le civisme : l'intérêt porté à la conduite des affaires de l'organisation, guidé par un certain idéal de vertu et qui se traduit non seulement par la volonté d'être informé, mais aussi par l'engagement responsable dans la direction de l'organisation. Cette dimension regroupe des comportements tels qu'assister à des réunions non obligatoires, partager des informations et des points de vue, etc.

Notre recherche va dans un premier temps consister à valider l'hypothèse de la multidimensionalité de la participation syndicale, entendue en tant que citoyenneté syndicale définie par Graham (1991), puis de montrer que chacune de ses trois dimensions est influencée par des variables différentes.

L'implication syndicale[4]

C'est dans le contexte historique particulier des années 1945-60 (début de la guerre froide, syndicats puissants, ...) que la recherche sur la syndicalisation a connu son «âge d'or» dans les pays anglo-saxons (Gallagher et Strauss, 1991). L'objectif était alors de mieux connaître le profil et les motivations des syndiqués, essentiellement pour mieux comprendre leur «double allégeance» ou «implication duale» à l'entreprise et au syndicat (Spinrad, 1960 ; Tagliacozzo, 1956). Durant les deux décennies suivantes, ce mouvement s'essouffla en Amérique du Nord, ne survivant plus que dans quelques pays anglophones, principalement en Grande-Bretagne (Dufty, 1979, 1981 ; Hagburg, 1966 ; Nicholson *et al.*, 1981b ; Perline et Lorenz, 1970). C'est la publication, en l'espace de deux années, de travaux importants sur la démocratie et la participation syndicales (Anderson, 1978, 1979) et sur l'implication syndicale (Gordon *et al.*, 1980) qui va relancer l'intérêt des chercheurs en psychologie industrielle et en comportement organisationnel. Ces nouvelles recherches aboutirent à la reconceptualisation du processus de syndicalisation, notamment par l'épuration de toute connotation idéologique. Cet intérêt pour la syndicalisation persiste depuis le début des années 1980 et s'est étendu à un nombre considérable de pays (Afrique du Sud, Allemagne, Australie, Canada, Etats-Unis, Grande-Bretagne, Inde, Israel, Japon, Pays-Bas, Singapour, Suède).

L'implication syndicale (IS) représente le lien psychologique du syndiqué avec son organisation syndicale, et est définie comme (a) le désir de rester membre du syndicat, (b) la volonté de faire des efforts pour le bien du syndicat et (c) la croyance et l'acceptation des buts du syndicat (Gordon *et al.*, 1980). Il est important de noter que cette définition est proposée

dans le cadre de la théorie de l'échange (Blau, 1964 ; Homans, 1961).

Si son opérationnalisation a fait l'objet d'une longue polémique, les chercheurs semblent s'accorder aujourd'hui pour dire qu'elle se compose de trois dimensions (Kelloway *et al.*, 1992) :

– la loyauté envers le syndicat : fierté d'appartenance au syndicat, mais aussi un aspect plus calculateur, c'est-à-dire pleine réalisation des avantages tirés de l'adhésion (dimension la plus directement reliée à l'échange, tant social qu'économique) ;

– la responsabilité vis-à-vis du syndicat : sentiment de responsabilité à l'égard du syndicat, volonté de remplir les tâches quotidiennes d'un membre pour maintenir la permanence du fonctionnement et contribuer au soutien des intérêts du syndicat ;

– la volonté de travailler pour le syndicat : volonté de faire plus pour le syndicat que ce qui est demandé à l'adhérent.

Plusieurs études ont fait apparaître les relations entre les différentes dimensions de l'implication syndicale (Kelloway et Barling, 1993 ; Thacker *et al.*, 1990) : la loyauté syndicale est, d'une part, antérieure à la responsabilité envers le syndicat et à la volonté de travailler pour le syndicat et, d'autre part, détermine ces deux dimensions.

Ce sont ces relations que nous pensons tester dans notre modèle. Par ailleurs, il ressort de toutes les études que l'IS est le construit le plus lié à la participation syndicale. Aussi, compte tenu des définitions de chacune des trois dimensions de l'IS et de la participation syndicale, nous suivons l'hypothèse de Tetrick (1995) en postulant que la responsabilité envers le syndicat prédit la conscience, la loyauté syndicale prédit l'altruisme et la volonté de travailler pour le syndicat prédit le civisme.

Les variables reliées à l'implication syndicale

Elément central de tout modèle explicatif de la syndicalisation (Barling *et al.*, 1992), l'IS est sans doute la variable qui a suscité le plus grand nombre d'études dont la finalité est de déterminer avec quelles variables elle est corrélée (Fullagar et Barling, 1987). Nous ne présentons maintenant que les variables retenues dans notre modèle.

La croyance dans le syndicalisme. Ce construit, qui représente la croyance dans le syndicalisme en général, fut longtemps considéré comme une dimension de l'IS fortement corrélée aux autres dimensions (Gordon *et al.*, 1980). Cependant, contrairement à l'IS, la croyance dans l'action syndicale est une attitude susceptible de se développer très tôt dans la vie d'un individu, avant même qu'il soit en âge de se syndiquer. Ainsi, il nous semble plus pertinent de retirer cette variable de l'IS, et de la considérer comme une variable à part entière, antérieure à, et «prédictrice» de l'IS. Le fait qu'elle soit une dimension bien plus stable que les trois dimensions retenues pour l'IS (Tetrick *et al.*, 1989) ne fait qu'ajouter plus de crédibilité à cette hypothèse.

Nous postulons donc que croyance dans le syndicalisme et IS sont liées : plus précisément, nous pensons que plus la croyance dans le syndicalisme est forte, plus la loyauté syndicale et la responsabilité envers le syndicat seront fortes.

La socialisation familiale. L'influence de la famille sur le développement de l'attitude d'un individu à l'égard des syndicats, bien avant qu'il n'ait la possibilité de se syndiquer (en particulier durant sa jeunesse), est soulignée depuis longtemps (Bakke, 1945 ; Whyte, 1944). La socialisation familiale est cependant une variable controversée, tant les résultats des recherches sont contradictoires (Deshpande et Fiorito, 1989 ; Huszczo, 1983 ; Youngblood *et al.*, 1984). Néanmoins, il semble que cette contradiction puisse provenir d'une erreur de mesure, les auteurs mesurant la socialisation familiale par le fait que les parents ont été ou non syndiqués. S'il s'agit de montrer que les attitudes de l'enfant sont influencées par l'environnement psychologique au sein duquel elles se développent, l'adhésion syndicale des parents n'est sûrement pas le meilleur indicateur de la socialisation familiale. En effet, dans

le contexte des États-Unis (*union shop*, certification, ...), certaines personnes peuvent être syndiquées contre leur gré, tandis que d'autres ne le sont pas malgré leur désir (en France, seul ce dernier cas est particulièrement susceptible de se produire du fait de la faiblesse de l'implantation syndicale). En mesurant l'adhésion syndicale des parents, on ne mesure sûrement pas, comme on le croyait, leur attitude à l'égard des syndicats. La socialisation familiale, mesurée par la perception de l'attitude des parents à l'égard des syndicats (Montgomery, 1989), semble bien avoir une influence sur l'attitude des individus à l'égard des syndicats (Barling *et al.*, 1991 ; Kelloway et Watts, 1994), notamment sur la croyance dans le syndicalisme, ainsi que sur la participation syndicale (Nicholson *et al.*, 1981b).

Nous pensons donc que la socialisation familiale influence la croyance dans le syndicalisme.

L'influence des proches. En tant que norme subjective (Ajzen, 1988 ; Fishbein et Ajzen, 1975) elle n'est pas sans conséquences sur les attitudes syndicales (croyance dans le syndicalisme) et sur la loyauté syndicale (Fullagar *et al.*, 1992 ; Gordon *et al.*, 1980 ; Kelloway et Barling, 1993 ; Martin, 1986 ; Montgomery, 1989). Il faut entendre par «proches» la famille (plus particulièrement le conjoint), les amis et les collègues de travail proches (Nicholson *et al.*, 1981a), c'est-à-dire les personnes qui sont les plus susceptibles d'avoir une influence sur l'attitude d'un individu à l'égard de la syndicalisation.

Par conséquent, nous pensons que l'influence des proches a une incidence à la fois sur la loyauté syndicale et sur la volonté de travailler pour le syndicat.

La socialisation syndicale. Le dernier aspect de socialisation, cette fois-ci propre aux syndiqués, est celui que produit leur interaction avec le syndicat et les autres membres du syndicat. Cette socialisation syndicale «représente le processus par lequel un individu acquiert les connaissances sociales et compétences nécessaires pour remplir son rôle dans une organisation» (Van Maanen et Schein, 1979 : 211). Elle a été largement étudiée, surtout auprès des nouveaux syndiqués. C'est en effet au début de la syndicalisation que ses effets se font le plus sûrement ressentir, les nouveaux adhérents découvrant, au contact des autres membres, un monde assez nouveau, avec son propre langage, sa propre histoire, ses propres codes et structures, etc. Ces études portent plus particulièrement sur les différentes étapes du processus de socialisation (Fullagar *et al.*, 1992, 1994, 1995 ; Kelloway et Barling, 1993). Cet aspect sera développé ultérieurement lorsque nous aborderons la citoyenneté syndicale. Toutefois, ce qui nous intéresse ici concerne le contenu de la socialisation syndicale, c'est-à-dire ce qui est appris au cours des différentes phases de la socialisation. Chao et ses collègues (Chao *et al.*, 1994) ont très récemment proposé un modèle, synthèse de multiples études précédentes, qui fait apparaître six dimensions de la socialisation, indépendantes les unes des autres. Bien que ce modèle porte sur la socialisation organisationnelle, il nous semble possible de l'utiliser pour la socialisation syndicale puisque le phénomène est similaire (interaction salariés / entreprise et interaction syndiqués / syndicat ne sont que des cas particuliers d'interaction entre un membre d'une organisation et l'organisation même). Les six dimensions sont les suivantes :

– le langage : connaissance du langage utilisé dans le syndicat, y compris l'argot, le jargon et les sigles propres au syndicat ;

– le comportement : connaissance acquise par le syndiqué de ce que l'on attend de lui en tant que membre, ainsi que de la manière d'y parvenir ;

– l'histoire : connaissance de l'histoire du syndicat, du mouvement ouvrier et du syndicalisme dans son ensemble ;

– les buts et les valeurs : compréhension et acceptation des buts et des valeurs du syndicat ;

– la sociabilité : capacité à établir de bons rapports avec les autres membres ;

– la politique : connaissance des relations formelles et informelles à l'intérieur de l'organisation, ainsi que de ses structures de pouvoir.

Ainsi, nous pensons qu'une bonne socialisation syndicale aura une influence sur le lien du syndiqué avec son organisation syndicale, c'est-à-dire sur l'IS. Plus précisément, la socialisation syndicale influence la loyauté syndicale et la responsabilité envers le syndicat.

Le soutien syndical perçu et l'instrumentalité syndicale. Dérivé du soutien organisationnel perçu, (Eisenberger *et al.*, 1986, 1987 ; Shore et Tetrick, 1991 ; Shore et Wayne, 1993), le soutien syndical perçu peut être défini comme la perception par les syndiqués de l'importance que leur syndicat accorde à leur participation et de la façon dont il se soucie de leur bien-être (Shore *et al.*, 1994). Autrement dit, c'est le sentiment, pour le syndiqué, de l'implication de son syndicat à son égard. Ce sentiment contribue à l'IS. En effet, dans une perspective d'échange social, on peut considérer que le syndiqué se sentira d'autant plus redevable à l'égard du syndicat que celui-ci aura montré son intérêt pour ses membres (intérêt qui se traduit par le respect de symboles sociaux : statut, etc.).

L'instrumentalité syndicale est l'équivalent du soutien syndical perçu, mais dans une perspective d'échange économique. Avoir une vision instrumentale du syndicat, c'est croire que le syndicat peut aider à la réalisation de désirs de nature économique (salaire, ...). Plusieurs études ont montré qu'elle est fortement liée à l'IS et plus particulièrement à la loyauté syndicale (Chacko, 1985 ; Fullagar et Barling, 1989 ; Newton et Shore, 1992 ; Sherer et Morishima, 1989 ; Thacker *et al.*, 1990). Deux études ont par ailleurs montré la distinction entre l'instrumentalité et le soutien perçu (Shore *et al.*, 1994 ; Sinclair et Tetrick, 1995).

Comme nous l'avons déjà observé, la loyauté syndicale est la dimension de l'IS qui intègre la notion d'échange, tant social qu'économique. C'est pourquoi, nous postulons que le soutien syndical perçu et l'instrumentalité syndicale ont une influence directe sur la loyauté.

Modèle de recherche

Nous pouvons résumer les diverses hypothèses que nous avons émises par la figure suivante.

Eléments de méthodologie et premiers résultats

Avant de tester le modèle proposé, il sera dans un premier temps nécessaire d'élaborer pour chacune des variables un outil de mesure en français fiable et valide, et de vérifier la distinction de certains construits (comme par exemple le soutien syndical perçu et l'instrumentalité syndicale). Peut-être serons-nous conduits à supprimer certaines variables afin de conserver un questionnaire «digeste» pour les syndiqués appelés à y répondre. Nous souhaiterions disposer de trois échantillons de répondants : le premier nous permettra d'épurer les différents questionnaires, le deuxième de tester le modèle et le troisième de répliquer l'étude. Nous comptons faire appel notamment aux techniques suivantes d'analyse de données :

– pour la fiabilité des questionnaires : ACP et alpha de Cronbach (ou KR-20 pour les variables dichotomiques) ;

– pour la validité des questionnaires : analyse factorielle confirmatoire ;

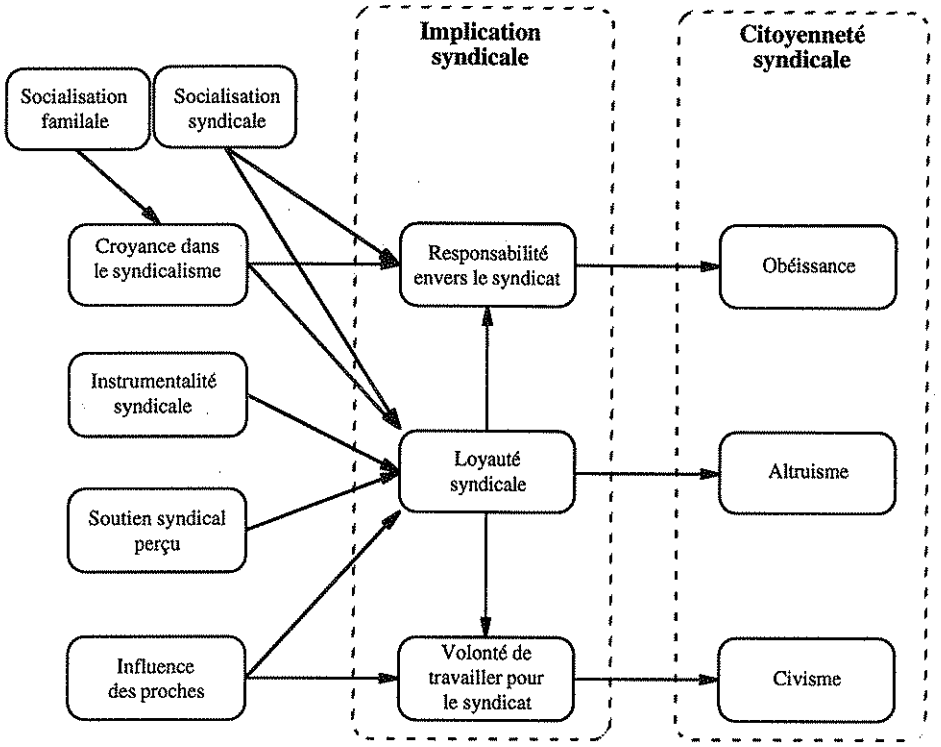
– pour tester le modèle et la réplication : modèle d'équations structurelles simultanées.

Enfin, nous envisageons la possibilité de réaliser une étude longitudinale (sur au moins un an) à partir d'au moins l'un de ces échantillons, afin de tester la stabilité de certaines variables et l'évolution des autres.

Premiers résultats

Nous avons mené une première étude partielle auprès de syndiqués du secteur bancaire parisien (335 questionnaires exploitables sur 1264 envoyés, soit un taux de réponse de

La participation syndicale : modèle de relations causales proposé



26,5%). Elle ne concernait que deux construits: l'IS et le soutien syndical perçu. Les instruments de mesure étaient : le questionnaire de Kelloway *et al.* (1992) déjà traduit et adapté en français par Igalens et Neveu (1994) pour l'IS ; une traduction en français du questionnaire de Shore *et al.* (1994) pour le soutien syndical perçu. Après le retour des questionnaires, nous avons scindé les répondants en deux échantillons selon leur entreprise, afin d'épurer les échelles sur le premier (première itération, N1 = 140), puis vérifier la stabilité de la structure factorielle sur le second (deuxième itération, N2 = 195). L'impossibilité de relancer une nouvelle vague de questionnaires nous a conduit à adopter cette procédure peu orthodoxe. Cela a pour conséquence une épuration «par défaut», c'est-à-dire que nous avons été obligé de retirer purement et simplement les items pour la deuxième itération, sans pouvoir les corriger.

Nous avons dans un premier temps effectué une analyse factorielle des deux échelles (valeurs propres supérieures à 1, les items devant avoir une contribution supérieure à 0,5 sur un facteur et inférieure à 0,3 sur les autres). Comme prévu, trois dimensions se dégagent de l'échelle de l'IS (rotation oblique) : les items se répartissent sur la dimension prévue. Seul un item initialement attendu sur la dimension responsabilité se reporte sur la dimension travail, une erreur de traduction expliquant sans doute ce phénomène. En revanche, l'analyse factorielle du questionnaire du soutien syndical perçu dégage deux facteurs, alors que nous n'en prévoyions qu'un seul. Mais le seul point commun des items du deuxième facteur est d'être tous libellés sous la forme interro-négative. C'est pourquoi nous avons pensé que ceux-ci avaient pu être mal compris, ce qui nous a conduit à les supprimer pour les analyses ultérieures. Les analyses factorielles effectuées lors de la deuxième itération ont donné les mêmes résultats. Enfin, une analyse factorielle des 25 items (15 pour l'IS, 10 pour le soutien syndical perçu) dégage quatre facteurs qui correspondent exactement aux trois dimensions de l'IS et au soutien syndical perçu, ce qui tend à prouver que les construits sont bien distincts.

Dans un deuxième temps nous avons testé la fiabilité des différentes échelles et sous-échelles éventuellement épurées (α de Cronbach). Le tableau 1 montre que toutes possèdent un haut degré de fiabilité, puisque tous les α sont supérieurs à 0,74.

Tableau 1 : Coefficients alpha de Cronbach pour chaque échantillon

	Nb d'items	N1=140	N2=195
Loyauté	6	0,874	0,878
Travail	6	0,943	0,920
Responsabilité	3	0,740	0,791
Implication syndicale	15	0,913	0,922
Soutien perçu	10	0,907	0,927

Enfin, nous avons étudié les corrélations entre les différente échelles (sur le second échantillon). Le tableau 2 montre que :

– Implication syndicale et soutien syndical perçu sont fortement corrélés ($r^2 = 0,62$).

– Le soutien syndical perçu est plus corrélé avec la loyauté syndicale ($r^2 = 0,74$) qu'avec la volonté de travail pour le syndicat ($r^2 = 0,41$) et la responsabilité envers le syndicat ($r^2 = 0,45$).

– Enfin, la loyauté syndicale est la seule dimension de l'implication syndicale à être plus corrélée avec le soutien syndical perçu qu'avec les autres dimensions de l'implication syndicale.

Même s'il ne s'agit que de corrélations, cela va dans le sens de l'hypothèse que nous avons formulée précédemment, à savoir que le soutien syndical influence principalement la loyauté syndicale.

Tableau 2 : Corrélations entre le soutien perçu et les dimensions de l'IS (N2 = 195)

	Items	1	2	3	4	5
1. Implication syndicale	15	*(0,92)*				
2. Loyauté	6	0,82	*(0,88)*			
3. Travail	6	0,91	0,55	*(0,92)*		
4. Responsabilité	3	0,73	0,53	0,55	*(0,79)*	
5. Soutien perçu	10	0,62	0,74	0,41	0,45	*(0,93)*

Note : toutes les corrélations sont significatives à p<0,0001 ; le coefficient de fiabilité (alpha de Cronbach) de l'échelle concernée est donné entre parenthèses, en italique et souligné, sur la diagonale.

Cette première étude avait pour but principal de tester la fiabilité et la dimensionalité des instruments de mesure de l'IS et du soutien syndical perçu. Il en ressort que les deux questionnaires testés sont fiables. Toutefois, il nous paraît nécessaire de tester à nouveau ces deux questionnaires, d'une part en corrigeant l'erreur de traduction dans le questionnaire de l'IS et, d'autre part, en renversant la forme des questions interro-négatives du questionnaire du soutien syndical perçu.

Références

Adam, G., *Le pouvoir syndical*. Paris : Dunod, 1983.

Ajzen, I., *Attitudes, personality, and behavior*. Chicago, IL : Dorsey Press, 1988.

Anderson, J.C., «A comparative analysis of local union democracy». *Industrial Relations*, 1978, 17, 278-295.

Anderson, J.C., «Local union participation : a re-examination». *Industrial Relations*, 1979, 18, 18-31.

Aujard, J.P. et Volkoff, S., «Une analyse chiffrée des audiences syndicales». *Travail et Emploi*, 1986, 30, 47-57.

Bakke, E.W., «Why workers join unions». *Personnel*, 1945, 22, 37-46.

Barling, J., Fullagar, C.J.A. et Kelloway, E.K., *The union and its members : a psychological approach*. Oxford, England : Oxford University Press, 1992.

Barling, J., Kelloway, E.K. et Bremermann, E.H., «Preemployment predictors of union attitudes : the role of family socialization and work beliefs». *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76, 725-731.

Bateman, T.S. et Organ, D.W., «Job satisfaction and the good soldier : the relationship between affect and employee «citizenship»». *Academy of Management Journal*, 1983, 26, 587-595.

Blau, P.M., *Exchange and power in social life*. New York : Wiley, 1964.

Chacko, T.I., «Member participation in union activities : perceptions of union priorities, performance, and satisfaction». *Journal of Labor Research*, 1985, 6, 363-373.

Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J. et Gardner, P.D., «Organizational socialization : its content and consequences». *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79, 730-743.

Cohen, A., «An empirical assessment of the multidimensionality of union participation». *Journal of Management*, 1993, 19, 749-773.

Deshpande, S.P. et Fiorito, J., «Specific and general beliefs in union voting models». *Academy of Management Journal*, 1989, 32, 883-897.

Dufty, N.F., «The characteristics and attitudes of full time union officials in Western Australia». *British Journal of Industrial Relations*, 1979, 17, 173-186.

Dufty, N.F., «A typology of shop stewards». *Industrial Relations Journal*, 1981, 12, 65-70.

Eisenberger, R., Cotterell, N. et Marvel, J., «Reciprocation ideology». *Journal of Personality and Social Psychology*, 1987, 53, 743-750.

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchinson, S. et Sowa, D., «Perceived organizational support». *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71, 500-507.

Fishbein, M. et Ajzen, I., *Belief, attitude, intention and behavior*. Reading, MA : Addison-Wesley, 1975.

Fullagar, C.J.A. et Barling, J., «Toward a model of union comiment». Lewin, D., Lipsky, D.B. et Sockell, D. (ed), *Advances in Industrial and Labor Relations*, Greenwich, CT : JAI Press, 1987, 43-78.

Fullagar, C.J.A. et Barling, J., «A longitudinal test of a model of the antecedents and consequences of union loyalty». *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74, 213-227.

Fullagar, C.J.A., Clark, P., Gallagher, D. et Gordon, M.E., «A model of the antecedents of early union commitment : the role of socialization experiences and steward characteristics». *Journal of Organizational Behavior*, 1994, 15, 517-533.

Fullagar, C.J.A., Gallagher, D.G., Gordon, M.E. et Clark, P.F., «Impact of early socialization on union commitment and participation : a longitudinal study». *Journal of Applied Psychology*, 1995, 80, 147-157.

Fullagar, C.J.A., McCoy, D. et Shull, C., «The socialization of union loyalty». *Journal of Organizational Behavior*, 1992, 13, 13-26.

Gallagher, D.G., McLean Parks, J. et Wetzel, K., «Methodological considerations in the measurement of union participation : the issue of a multidimensional construct». Parsons, R.A. et Saber, J.C. (ed), *Proceedings of the 19th Annual Meeting of the Decision Sciences Institute*, Boston : Decision Sciences Institue, 1987, 530-533.

Gallagher, D.G. et Strauss, G., «Union membership attitudes and participation». Strauss, G., Gallagher, D.G. et Fiorito, J. (ed), *The state of the unions*, Madison, Wi : Industrial and Labor Relations Research Association, 1991, 139-174.

Gordon, M.E., Philpot, J.W., Burt, R.E., Thompson, C.A. et Spiller, W.E., «Commitment to the union : development of a measure and an examination of its correlates». *Journal of Applied Psychology*, 1980, 65, 479-499.

Graham, J.W., «An essay on organizational citizenship behavior». *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 1991, 4, 249-270.

Groux, G. et Mouriaux, R., *La CFDT*. Paris : Economica, La vie politique, 1989.

Groux, G. et Mouriaux, R., *La CGT : crises et alternatives*. Paris : Economica, La vie politique, 1992.

Hagburg, E.C., «Correlates of organizational participation : an examination of factors affecting union membership activity». *Pacific Sociological Review*, 1966, 9, 15-21.

Homans, G.C., *Social behavior : its elementary forms*. New York : Harcourt Brace and World, 1961.

Huszczo, G.E., «Attitudinal and behavioral variables related to participation in union activities». *Journal of Labor Research*, 1983, 4, 289-297.

Igalens, J. et Neveu, J.P., «L'implication syndicale». *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 1994, 10, 13-22.

Kelloway, E.K. et Barling, J., «Members' participation in local union activities : measurement, prediction and replication». *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78, 262-279.

Kelloway, E.K., Catano, V.M. et Southwell, R.R., «The construct validity of union commitment : development and dimensionality of a shorter scale». *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1992, 65, 197-211.

Kelloway, E.K. et Watts, L., «Preemployment predictors of union attitudes : replication and extension». *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79, 631-634.

Klandermans, B., «Psychology and trade union participation : joining, acting, quitting». *Journal of Occupational Psychology*, 1986, 59, 189-204.

Kryl, P.I., *Causal modelling of predictors and outcomes of trade union participation*. Thèse PhD non publiée, Queen's University, Kingston, Ontario, 1990.

Kuruvilla, S., Gallagher, D.G., Fiorito, J. et Wakabayashi, M., «Union participation in Japan : do Western theories apply ?». *Industrial and Labor Relations Review*, 1990, 43, 374-389.

Labbé, D., «Elections aux comités d'entreprise : le déclin des syndicats ?». *Travail et Emploi*, 1992, 53, 40-55.

Labbé, D. et Croisat, M., *La fin des syndicats ?* Paris : L'Harmattan, Logiques Sociales, 1992.

Martin, J.E., «Predictors of individual propensity to strike». *Industrial and Labor Relations Review*, 1986, 39, 214-227.

McLean Parks, J., Gallagher, D.G. et Fullagar, C.J.A., «Operationalizing the outcomes of union commitment : the dimensionality of participation». *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16, 533-556.

McLean Parks, J. et Kidder, D.L., «The union and its members : a psychological approach. A review». *Contemporary psychology*, 1994, 39, 199-200.

McShane, S.L., «The multidimensionality of union participation». *Journal of Occupational Psychology*, 1986a, 59, 177-187.

McShane, S.L., «A path analysis of participation in union administration». *Industrial Relations*, 1986b, 25, 72-80.

Montgomery, B.R., «The influence of attitudes and normative pressures on voting decisions in a union certification election». *Industrial and Labor Relations Review*, 1989, 42, 262-279.

Neveu, J.P., *L'intention de départ volontaire chez le cadre. Contribution à l'étude du roulement de personnel*. Thèse de doctorat en Sciences de Gestion, Université des Sciences Sociales - Toulouse I, Toulouse, 1993.

Newton, L.A. et Shore, L.M., «A model of union membership : instrumentality, commitment and opposition». *Academy of Management Review*, 1992, 17, 275-298.

Nicholson, N., Ursell, G. et Blyton, P., *The dynamics of white collar unionism : a study of local union participation*. Londres : Academic Press, 1981a.

Nicholson, N., Ursell, G. et Lubbock, J., «Membership participation in a white-collar union». *Industrial Relations*, 1981b, 20, 162-178.

Noblecourt, M., *Les syndicats en questions*. Paris : Editions Ouvrières, Portes Ouvertes, 1990.

Organ, D.W., *Organizational citizenship behavior : the good soldier syndrome*. Lexington, MA : Lexington Books, 1988.

Organ, D.W., «The motivational basis of organizational citizenship behavior». Staw, B.M. et Cummings, L.L. (ed), *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT : JAI Press, 1990, 43-72.

Organ, D.W. et Konovsky, M.A., «Cognitive versus affective determinants of organizational citizenship behavior». *Journal of Applied Psychology*, 1989, 74, 157-164.

Paquet, R. et Bergeron, J.G., *Un modèle explicatif de la participation à la vie syndicale*. Document de recherche, Université de Montréal, 1995.

Perline, M.M. et Lorenz, V.R., «Factors influencing member participation in trade union activities». *American Journal of Economics and Sociology*, 1970, 29, 425-438.

Portwood, J., Pierson, D. et Schmidt, S., «When less is more : a study of the participation / satisfaction relationship in unions». *Proceedings of the 41st Annual Meeting of the Academy of Management*, San Diego, CA : Academy of Management, 1981.

Rosanvallon, P., *La question syndicale*. Paris : Hachette, Pluriel, 1988.

Sherer, P.D. et Morishima, M., «Roads and roadblocks to dual commitment : similar and dissimilar antecedents of union and company commitment». *Journal of Labor Research*, 1989, 10, 311-330.

Shore, L.M. et Tetrick, L.E., «A construct validity study of the survey of perceived organizational support». *Journal of Applied Psychology*, 1991, 76, 637-643.

Shore, L.M., Tetrick, L.E., Sinclair, R.R. et Newton, L.A., «Validation of a measure of perceived union support». *Journal of Applied Psychology*, 1994, 79, 971-977.

Shore, L.M. et Wayne, S.J., «Commitment and employee behavior : comparison of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support». *Journal of Applied Psychology*, 1993, 78, 774-780.

Sinclair, R.R. et Tetrick, L.E., «Social exchange and union commitment : a comparison of union instrumentality and union support perceptions». *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16, 669-680.

Smith, C.A., Organ, D.W. et Near, J.P., «Organizational citizenship behavior : its nature and antecedents». *Journal of Applied Psychology*, 1983, 68, 653-663.

Spinrad, W., «Correlates of trade union participation : a summary of the litterature». *American Sociological Review*, 1960, 25, 237-244.

Strauss, G., «Union government in the US : research past and future». *Industrial Relations*, 1977, 16, 215-242.

Tagliacozzo, D.L., «Trade-union government, its nature and its problems : a bibliographical review, 1945-55». *American Journal of Sociology*, 1956, 61, 554-581.

Tetrick, L.E., «Developing and maintaining union commitment : a theorical framework». *Journal of Organizational Behavior*, 1995, 16, 583-596.

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

Thacker, J.W., Fields, M.W. et Barclay, L.A., «Union commitment : an examination of antecedent and outcome factors». *Journal of Occupational Psychology*, 1990, 63, 33-48.

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

Van Dyne, L., Cummings, L.L. et McLean Parks, J., «Extra-role behaviors : in pursuit of construct and definitional clarity (a bridge over muddied waters)». Staw, B.M. et Cummings, L.L. (ed), *Research in Organizational Behavior*, Greenwich, CT : JAI Press, 1995, 215-285.

Van Maanen, J. et Schein, E.H., «Toward a theory of organizational socialization». Staw, B.M. (ed), *Research in organizational behavior*, Greenwich, CT : JAI Press, 1979, 209-264.

Whyte, W.F., «Who goes union and why». *Personnel Journal*, 1944, 23, 215-230.

Youngblood, S.A., DeNisi, A.S., Molleston, J.L. et Mobley, W.H., «The impact of work environment, instrumentality beliefs, perceived labor union image and subjective norms on union voting intentions». *Academy of Management Journal*, 1984, 27, 576-590.

Notes

1 Le législateur avait évidemment des raisons politiques à agir de la sorte dont l'étude n'a pas sa place ici.

2 Une question demeure concernant le fait de payer régulièrement sa cotisation syndicale. Peut-on considérer cet acte comme un acte de participation syndicale ? En l'état actuel de notre réflexion, nous pensons répondre par l'affirmative, pour au moins trois raisons :

– Adhérer à un syndicat (l'acte qui marque cette adhésion est le paiement d'une cotisation) est un acte fait en toute liberté, puisqu'il n'y a pas de pratique de closed shop en France.

– La pratique de prélèvement automatique de la cotisation sur le salaire est inexistante en France.

– Le calcul approximatif du nombre de syndiqués à partir du nombre de timbres vendus se fait sur la base de 7 à 9 sur 12. De ce fait, les syndicats reconnaissent que les adhérents ne paient pas régulièrement leur cotisation. Il en va de même lorsque le timbre est annuel.

Néanmoins, la pratique de plus en plus répandue d'autoriser le prélèvement automatique de la cotisation syndicale tend à diminuer l'aspect volontaire du paiement de la cotisation.

3 Graham utilise les termes d'obéissance, de loyauté et de particpation. Cependant, pour éviter tout confusion avec d'autres construits, nous préférons conserver pour ces deux dernières les dénominations traditionnelles : altruisme à la place de loyauté et civisme à la place de participation. Cela nous semble poser d'autant moins de problème que les définitions de ces dimensions sont extrêmement proches.

4 Contrairement aux auteurs québequois, ainsi qu'aux chercheurs français en sociologie et en psychologie sociale, nous avons adopté la traduction utilisée par les chercheurs français en GRH pour le terme «commitment» (implication), le terme «involvement» se traduisant par «engagement» (Neveu, 1993 ; Thévenet, 1992) .