# Relation syndicat-membres et théorie de l'échange : implication, instrumentalité et soutien perçu

Eric CAMPOY

Le syndicalisme occidental a connu au cours des deux dernières décennies de nombreux bouleversements : à l'intérieur des organisations, on assiste généralement à une érosion parfois très forte des effectifs, à l'abandon de la vision révolutionnaire, etc. ; dans le même temps les syndicats doivent faire face à l'accroissement du secteur tertiaire où le syndicalisme est historiquement peu implanté, à la féminisation de la main d'œuvre, etc. Le syndicalisme français, que cette crise n'a pas épargné, se distingue de surcroît par une valorisation excessive de la figure du militant au détriment de celle de l'adhérent. La conjonction de ces deux phénomènes a eu pour conséquence un taux de syndicalisation le plus faible au sein des pays développés. Les responsables syndicaux ayant longtemps nié cet état de fait, les chercheurs ont systématiquement négligé l'acteur pourtant essentiel qu'est l'adhérent, d'aucuns allant même jusqu'à imaginer l'avènement d'un syndicalisme sans adhérent (Rosanvallon, 1988). C'est seulement depuis peu que la situation semble évoluer, les principales organisations syndicales ayant pris conscience, pour des raisons différentes, de l'utilité d'avoir un grand nombre d'adhérents. Loin de cet aveuglement propre à la France, nombreux sont les chercheurs anglo-saxons qui ont mis l'accent sur l'adhérent et plus particulièrement sur ses attitudes à l'égard de son organisation syndicale.

La théorie la plus reconnue est la théorie de l'action collective (Olson, 1978). Son application au phénomène de la syndicalisation s'est révélée féconde, notamment dans l'étude de la variation du taux de syndicalisation des pays occidentaux (Amadieu, 1989). Cependant, si l'on s'en tient à la définition stricte des "incitations sélectives", ces dernières ne peuvent être que de nature économique. Or, il paraît évident que la syndicalisation fait intervenir aussi des variables de nature sociale ou symbolique que la théorie de l'action collective ne prend pas en compte. Face à cette lacune, certains auteurs ont donc proposé d'étendre la définition des incitations sélectives afin d'y inclure des aspects symboliques (en particulier une fois que les individus ont adhéré). Mais n'est-ce pas dénaturer alors la théorie ? Afin de dépasser cet écueil, tout un courant de recherche sur les attitudes syndicales s'est développé depuis deux décennies, d'abord en Amérique du Nord, puis dans de nombreux pays occidentaux. Sans contredire la théorie de l'action collective, les chercheurs n'y faisaient plus explicitement référence, privilégiant souvent la démarche empirique. Cela a donc donné lieu à une prolifération désordonnée de concepts, conséquence d'une démarche empirique sans théorisation rigoureuse (Gallagher et Strauss, 1991).

Il nous semble pourtant que la théorie de l'échange permet, sans aller à l'encontre de la dimension économique de la relation adhérent-syndicat, d'introduire également la dimension sociale de cette relation. En outre, ce cadre théorique peut nous aider à mettre en rapport certains des concepts déjà développés.

## 1. LE CADRE CONCEPTUEL : LA THEORIE DE L'ECHANGE

L'idée de fonder l'organisation sociale sur la notion d'échange est ancienne, certains auteurs proposant de remonter à la thèse du "doux commerce" de Montesquieu, voire à l'idée d'une réciprocité dans les rapports humains chez Aristote. Plus près de nous, la référence à "l'échange" a donné naissance à la formulation de diverses théorisations dans chacune des sciences sociales. Nous retiendrons celle de Homans, pour qui toute relation sociale peut être analysée sur le même mode que les échanges économiques (Homans, 1958, 1961). Que les interactions sociales reposent sur le principe de base de l'échange signifie qu'elles sont faites de concessions mutuelles où la réussite de l'échange pour chacune des deux parties, donc de la relation, est perçue subjectivement. Le comportement social est alors considéré comme un échange d'actions tangibles ou intangibles, plus ou moins coûteuses ou gratifiantes, entre au moins deux personnes. Cette conception repose notamment sur la notion de réciprocité, norme sociale qui exige de rendre le bien pour le bien et de

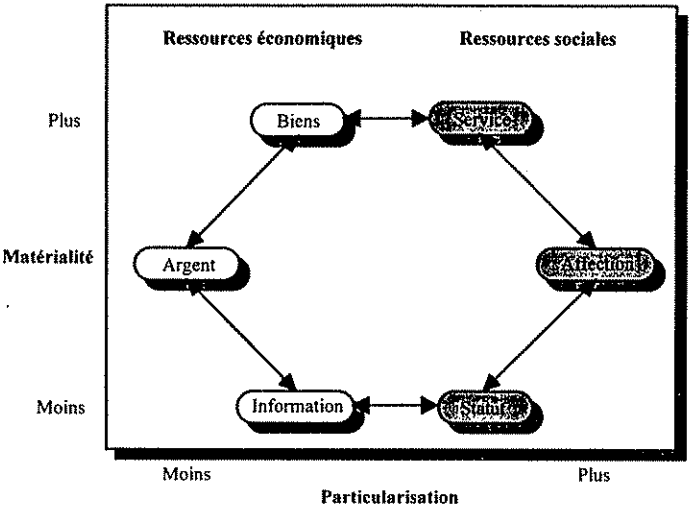
ne pas causer de tort à ceux qui nous ont aidé. Faute de cette norme, les relations sociales ne cesseraient d'être empreintes de doutes et de soupçons (Gouldner, 1960).

Dans le sillage de Homans, Blau définit l'échange social de la manière suivante : "Un individu qui rend un service gratuit à un autre l'oblige. Afin de se décharger de cette obligation, le deuxième individu doit, à son tour, rendre service au premier" (Blau, 1986 : 89). Par ailleurs, il propose de distinguer deux types d'échanges de nature différente : d'une part "l'échange économique [qui] découle plus particulièrement d'un processus de négociation et de contractualisation" ; d'autre part "l'échange social implique un ensemble d'obligations non spécifiques, dont la réalisation dépend de la confiance, en l'absence de tout contrat liant les individus pour les faire respecter" (Blau, 1986 : 113). L'échange est donc une transaction dans laquelle nous cherchons à obtenir la meilleure relation possible pour nous : c'est une situation stratégique. En effet, les théoriciens de l'échange perçoivent les individus comme des êtres constamment désireux de maximiser leur plaisir et de minimiser leur douleur (le coût), ou encore de dépenser aussi peu d'efforts que possible pour un maximum de satisfaction. Les échanges révèlent donc une stratégie du coût psychologique minimal dans la vie sociale. Dans un contexte où les interactions sont souvent incertaines, il faut chercher à les établir sur la base de processus d'accommodation qui permettent d'éviter des tensions inutiles et de créer, sinon une satisfaction, du moins un compromis mutuel acceptable.

Une fois établis certains modes d'échange profitables, les individus souhaitent s'assurer de leur pérennité. Les règles de l'échange dirigent les comportements aussi bien dans les relations individuelles que dans la société. De telles règles sont incluses dans les normes sociales de la culture (Homans, 1961). En dehors des règles formelles que sont les lois, il existe également tout un ensemble de règles informelles qui régissent les échanges des multiples ressources au sein de la société. Leurs conséquences sur la vie de tous les jours sont loin d'être négligeables : elles permettent que les relations sociales demeurent ordonnées et stables dans le temps. Foa et Foa ont proposé, sur la base d'études de l'échange social dans diverses cultures, six catégories au sein desquelles peuvent être classées l'ensemble des ressources utilisées par les individus au profit des uns et des autres : affection (ou amour), service, biens, argent, information et statut (Foa et Foa, 1980). Quant aux règles principales qui dictent la façon dont les ressources peuvent être échangées, elles sont fonction de deux dimensions majeures (figure 1) :

Figure 1

**Modèle de la théorie des ressources**




- *La particularisation* : certaines ressources sont données ou reçues seulement par des personnes particulières (affection), alors que d'autres peuvent être échangées avec n'importe qui (argent). Ces dernières ont un degré de particularisation moindre que les premières.
- *La matérialité* : certaines ressources sont très concrètes (service, biens), d'autres étant plus symboliques mais non moins significatives (information, statut). Les premières ont un degré de matérialité plus élevé que les secondes.

Ces deux dimensions sont à la base d'une règle fondamentale de l'échange : plus deux actions sont similaires quant à leur degré de particularisation et de matérialité, plus l'échange entre ces actions est pertinent. Ainsi, on ne saurait échanger de l'argent contre un geste d'affection tel qu'une tape dans le dos. En effet, un geste d'affection s'échange contre une autre marque d'affection, voire contre un signe, plus abstrait, de reconnaissance du statut, ou encore contre un service. De même, contre la fourniture d'un bien concret ne saurait être échangé un signe abstrait de statut mais plutôt un autre bien, ou un service, ou encore de l'argent. Si les individus ne répondent pas par un comportement d'un genre comparable à celui dont ils ont bénéficié, on considère qu'ils ne répondent pas correctement ou qu'ils manifestent peu d'intérêt. Ils suscitent alors de l'hostilité. Il nous semble que cette typologie, notamment dans sa dimension de la particularisation, permet de retrouver la distinction entre échange économique et échange social. En effet, l'échange économique repose sur un principe proche de la contractualisation et implique donc que les ressources échangées aient un degré de particularisation moindre. Tel n'est pas le cas de l'échange social qui met en jeu des ressources dont la particularisation peut être importante.

Comme nous l'avons observé, la théorie de l'échange est de portée très générale : étude des relations internationales, des interactions sociales intimes (amour, amitié), des interactions sociales d'ordre public (travail, négociation), etc. Il nous est apparu qu'elle pourrait également s'appliquer à la relation adhérent-syndicat. Nous considérons alors que cette relation est, tout comme la relation salarié-entreprise, essentiellement composée d'échanges contractuels (i.e. de nature plutôt économique) ou non (i.e. de nature plutôt sociale). Les théoriciens de l'échange pourraient toutefois nous objecter que les échanges ont lieu entre entités de même nature (deux individus, deux organisations, deux pays, etc.) et non entre entités hétérogènes tels un adhérent (individu) et son

syndicat (organisation). Il s'avère cependant que les individus assimilent communément l'organisation dont ils sont membres aux dirigeants les plus proches. Ainsi les salariés personnifient-ils l'entreprise en considérant les actes des autres salariés de l'entreprise, et plus particulièrement de leurs supérieurs hiérarchiques, comme des actes de l'entreprise elle-même (Levinson, 1965). Dans le cas des syndicats, un adhérent "réduit" habituellement l'activité de son syndicat à celui de sa section et surtout du ou des responsable(s) de la section.

Dans le cadre de notre étude, l'unité d'analyse sera donc l'adhérent. Les modalités de l'échange adhérent-syndicat mettront en rapport l'attitude de l'adhérent à l'égard de l'organisation (implication syndicale) et le comportement de l'organisation à l'égard de l'adhérent tel que celui-ci le perçoit (instrumentalité syndicale perçue et soutien syndical perçu).

## 2. L'IMPLICATION SYNDICALE

C'est suite aux travaux récents sur l'implication organisationnelle (Mowday *et al.*, 1979 ; Porter *et al.*, 1974 ; Steers, 1977), ainsi qu'aux études importantes d'Anderson sur la démocratie syndicale et la participation à la vie syndicale (Anderson, 1978, 1979a, 1979b, 1979c) , que Gordon et ses collègues ont présenté une nouvelle conceptualisation de l'implication syndicale (IS). Cette dernière représente le lien psychologique du syndiqué avec son organisation syndicale (Gordon *et al.*, 1980, 1984 ; Ladd *et al.*, 1982). On la définit 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. Malgré les polémiques concernant en particulier la qualité et le nombre de ses composantes (Igalens et Neveu, 1994 ; Kelloway *et al.*, 1992), un consensus semble s'être néanmoins établi autour d'une structure en trois composantes :

- *La loyauté syndicale :* fierté d'appartenance au syndicat, mais aussi pleine réalisation des avantages tirés de l'adhésion.
- *La responsabilité envers le 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 un simple adhérent.

Plusieurs études décrivent les relations entre les différentes dimensions de l'implication syndicale. Elles établissent que la loyauté syndicale est la première attitude à se développer, entraînant par la suite l'attitude de responsabilité envers le syndicat. Enfin, ces deux attitudes donnent naissance à la volonté de travailler pour le syndicat (Kelloway et Barling, 1993 ; Thacker *et al.*, 1990).

L'implication syndicale est incontestablement la variable attitudinale la plus étudiée. L'intérêt porté à l'IS s'explique par la situation centrale de ce concept dans tous les modèles développés à partir des attitudes et des comportements syndicaux (pour une revue voir : Barling *et al.*, 1992 ; Gallagher et Strauss, 1991). A partir de plusieurs dizaines d'études, on a ainsi montré que la plupart des attitudes syndicales sont antérieures à l'IS et que cette dernière permet, à son tour, de prédire les divers comportements syndicaux (Fullagar et Barling, 1987). Cependant, la mise en relation de l'IS avec diverses attitudes syndicales est généralement le résultat d'une démarche empirique qui ne repose le plus souvent sur aucune conceptualisation *a priori* (Gallagher et Strauss, 1991). Or, bien que la définition originelle de l'IS fasse explicitement référence à la théorie de l'échange (Gordon *et al.*, 1980 ; 482), il semble que peu d'études ultérieures n'en aient réellement tiré profit. Nous proposons donc de considérer l'IS comme la principale ressource dont l'adhérent dispose dans sa relation d'échange avec le syndicat. Si l'échange se poursuit de façon profitable, l'adhérent aura alors éventuellement recours à une ressource supplémentaire : la participation syndicale qui marque la transformation de l'attitude en comportement.

## 3. INSTRUMENTALITE SYNDICALE PERÇUE ET SOUTIEN SYNDICAL PERÇU

Pour que l'IS se développe, l'adhérent doit se sentir dans l'obligation d'entrer dans une relation d'échange. Autrement dit, il est nécessaire qu'il ait la perception que le syndicat entame la relation d'échange en lui apportant un bénéfice quelconque (concret ou psychologique) dont il se sent redevable. L'IS sera donc le contre-don de la perception de cette "gratification". En suivant la théorie de l'échange, nous distinguerons deux sortes de ressources, l'une de dimension économique (instrumentalité syndicale perçue), et l'autre de dimension sociale (soutien syndical perçu).

### 3.1. L'instrumentalité syndicale perçue

L'instrumentalité syndicale représente le calcul entre les coûts et les bénéfices associés à la syndicalisation (Newton et Shore, 1992). Avoir une vision instrumentale du syndicat, c'est croire qu'en échange du paiement d'une cotisation, le syndicat va aider à la réalisation de ses désirs de nature économique : augmentation du salaire, obtention de primes, maintien dans l'emploi, etc. Il est évident que cette perception joue un rôle important dans la décision de se syndiquer. En fait, ce concept découle du courant des théories des choix rationnels, notamment de la théorie de l'action collective (Olson, 1978). Il n'est donc guère surprenant que l'immense majorité des études se soient intéressées à l'instrumentalité dans le cas des votes de certification (DeCotiis et LeLouarn, 1981 ; Youngblood *et al.*, 1984). Par ailleurs, l'instrumentalité syndicale joue un rôle important dans la volonté de rester adhérent. Ainsi, plusieurs études ont montré qu'elle est fortement liée à l'implication syndicale et tout particulièrement à la loyauté syndicale (Chacko, 1985 ; Fullagar et Barling, 1989 ; Shore et Newton, 1995). Cela n'est pas surprenant puisque, comme nous l'avons vu, cette dimension représente notamment la pleine réalisation par l'adhérent des avantages tirés de l'adhésion, et a donc une forte connotation utilitariste.

Cependant, il nous semble que l'opérationalisation de ce construit est réductrice, voire erronée. Réductrice, car les instruments de mesure de l'instrumentalité syndicale, essentiellement nord-américains, portent presque exclusivement sur la capacité des syndicats à maintenir l'emploi dans l'entreprise ou à obtenir augmentations de salaire, primes ou avancements. N'est-ce pas diminuer la capacité d'action des syndicats ? Un syndicat peut apporter à ses adhérents des informations concernant leurs droits, leur possibilité de défense, mais peut aussi intervenir pour améliorer leurs conditions de travail (environnement de travail, dissensions avec la hiérarchie, etc.). En outre, cette opérationalisation est erronée, car souvent les questions ne font pas clairement la distinction entre ce qui concerne tous les salariés et ce qui touche seulement les adhérents. Par exemple, on ne sait pas toujours s'il s'agit de l'obtention d'une augmentation de salaire générale, ou si cette augmentation concerne les adhérents seuls (ou même seulement un certain nombre d'entre eux). La théorie de l'action collective montre clairement que pour être efficaces, les gratifications ou incitations doivent être sélectives, c'est-à-dire prendre la forme d'avantages non collectifs ouverts gratuitement aux adhérents et refusés aux autres salariés. Sans cela les salariés auront intérêt, et donc tendance, à adopter une stratégie de passager clandestin plutôt que d'adhérer au syndicat. Le développement de ces instruments aux États-Unis, à une époque où adhésion syndicale allait souvent de pair avec *closed shop* ou *union shop*, peut expliquer cette indétermination. Si celle-ci était alors sans conséquence, il n'en va pas de même aujourd'hui où ce mode de syndicalisation tend à disparaître dans la plupart des pays occidentaux, ni *a fortiori* en France où il est toujours resté très marginal.

C'est pourquoi, il nous paraît important de concevoir un nouvel instrument de mesure qui, pour reprendre les critères d'Olson, porte sur un plus grand nombre d'incitations, celles-ci étant par ailleurs sélectives. L'intervention des syndicats en faveur de leurs membres est variée : elle se traduit naturellement par la défense et l'information des adhérents, mais aussi par l'intervention en vue de l'amélioration des conditions de travail (faire respecter les horaires de travail, les règles d'hygiène et de sécurité, améliorer l'environnement de travail, etc.) et éventuellement par l'influence sur le déroulement de la carrière (promotion, mutation ou changement de poste, augmentation de salaire, obtention de prime, bonus, etc.). Ainsi, il nous semble qu'il est nécessaire de concevoir l'instrumentalité comme un concept multidimensionnel.

Même si ce concept n'a pas été développé dans le cadre de la théorie de l'échange, il nous semble qu'il peut facilement s'y intégrer : on peut en effet considérer qu'il y a une sorte de contrat passé entre l'adhérent et le syndicat qui se traduit par le paiement d'une cotisation contre la fourniture de "biens" (monétaires, défense, renseignements, intervention, etc.). Si l'on en reste là

cependant, il n'est pas nécessaire de faire appel à la théorie de l'échange qui, à ce stade, n'apporte rien à la théorie de l'action collective. En revanche, si l'on considère que l'instrumentalité n'est qu'une partie de l'échange correspondant à son aspect de type économique, la théorie de l'échange se révèle d'une grande utilité. En effet, elle permet d'introduire une autre variable d'échange, de nature sociale, et de dépasser le problème posé par la définition des "incitations sélectives".

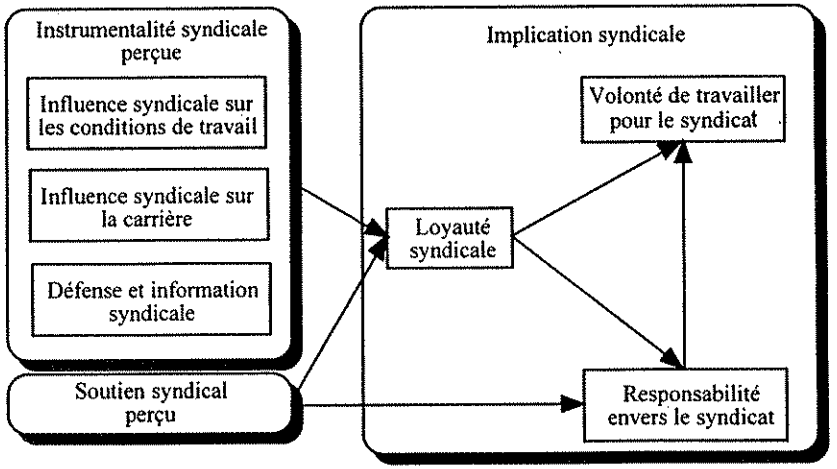
### 3.2. Le soutien syndical perçu

En s'appuyant sur la théorie de l'échange, Eisenberger et ses collègues ont proposé le concept de soutien organisationnel perçu (Eisenberger *et al.*, 1986). Selon eux, "les salariés se font une idée générale de l'importance que l'entreprise accorde à leur participation, et de la façon dont elle se soucie de leur bien-être" (p. 501) et sont d'autant plus sensibles aux "gratifications" symboliques (valorisation, cadeaux, etc.) accordées par l'entreprise que leur particularisation est grande. Ces gratifications sont vécues comme une dette et provoquent une "tension d'obligation" (Homans, 1961). Ainsi, plus les individus perçoivent un fort soutien de l'organisation (i.e. un haut niveau d'implication de l'organisation à leur égard), plus ils ressentent l'obligation de "rembourser" l'organisation en terme d'implication (Greenberg, 1980). Cela rejoint les résultats des travaux de Meyer et Allen qui montrent que la dimension affective de l'implication est fonction de la façon dont est traité l'individu par l'organisation et donc, si l'on se place de son point de vue, de la perception qu'il a de son soutien (Meyer et Allen, 1991).

Il nous semble que l'on peut adapter l'idée de soutien organisationnel au domaine syndical, sans violer les principes édictés par Gordon et Nurick concernant la réutilisation, pour l'étude de la relation adhérent-syndicat, des concepts destinés à l'étude de la relation salarié-entreprise (Gordon et Nurick, 1981). Ainsi, on peut définir le soutien syndical perçu 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. Plus simplement, c'est le sentiment pour le syndiqué de l'implication de son syndicat à son égard. Ce sentiment contribue à l'IS. En effet, 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.).

**Figure 2**

**Modalité de la relation d'échange adhérent / syndicat (du point de vue de l'adhérent)**




Les trois construits utilisés étant très proches, il est important de vérifier qu'ils ne sont pas redondants. Autrement dit, nous devons nous assurer que, d'une part, soutien syndical et instrumentalité syndicale sont bien distincts et sont bien perçus par les adhérents comme deux

ressources différentes d'échange et que, d'autre part, implication syndicale et soutien syndical sont également distincts, malgré les liens postulés de ce dernier avec deux des dimensions de l'implication. Sans cela, l'utilisation de la théorie de l'échange comme cadre conceptuel n'aurait aucun intérêt. Le but de notre étude empirique est d'établir la distinction nette entre implication syndicale, instrumentalité syndicale perçue et soutien syndical perçu.

## 4. METHODE

### 4.1. Echelle de mesure

*Implication syndicale :* nous avons repris le questionnaire développé par Kelloway, Catano et Southwell (Kelloway *et al.*, 1992). Ce questionnaire ayant déjà été utilisé en France (Igalens et Neveu, 1994; Neveu et Igalens, 1998), nous avons repris la traduction proposée en excluant une question qui ne faisait pas partie du questionnaire original et avait été rajoutée par les auteurs français (trop peu de sections étaient concernées par l'existence d'un CCE). Il se compose donc de 14 questions mesurées sur une échelle de Likert à 5 points (de *pas d'accord* à *d'accord*).

*Soutien syndical perçu :* nous avons repris et traduit le questionnaire développé par Shore et ses collègues (Shore *et al.*, 1994). Toutefois, nous avons supprimé les items dont la contribution factorielle dans l'étude de Shore et ses collègues étaient inférieures à 0,5 et inversé la formulation de deux items interro-négatifs (deux ont été supprimés). L'échelle se compose donc de 10 questions mesurées sur une échelle de Likert à 7 points (de *pas du tout d'accord* à *tout à fait d'accord*).

*Instrumentalité syndicale perçue :* nous avons développé un questionnaire de 14 items : la défense et l'information syndicale ainsi que l'influence syndicale sur les conditions de travail comptent 5 items chacune, et l'influence sur la carrière 4 items. Toutes les questions sont mesurées sur une échelle de Likert à 5 points (de *pas d'accord* à *d'accord*).

### 4.2. Echantillon

En ce qui concerne la phase d'épuration des questionnaires, la collecte des données s'est faite auprès d'adhérents des secteurs d'activité du commerce et de la métallurgie de trois confédérations (tableau 1). Chaque section ne recevait que l'un des trois questionnaires. Le taux de retour exploitable varie de 26% à 40% selon les sections, ce qui représente un bon taux de retour concernant les enquêtes auprès d'adhérents syndicaux. Lors de la seconde phase, trop de sections refusaient de distribuer le questionnaire complet. Nous avons donc été amené à scinder l'étude en deux parties : d'une part nous étudierons le soutien syndical et l'implication syndicale (taux de retour exploitable entre 19% et 35% selon les sections) et, d'autre part, le soutien syndical et l'instrumentalité syndicale (taux de retour exploitable entre 20% et 32% selon les sections). Les taux de retour, un peu plus faibles que lors de la première phase (le questionnaire était deux fois plus long), restent cependant dans la norme pour ce type d'étude.

**Tableau 1**

**Taux de réponse et origine de l'échantillon**

| Phase | N retournés | N exploitables | Taux (envoyés / exploitables) | Secteur d'activité | Synd. |
|---|---|---|---|---|---|
| Épuration IS | 165 | 160 | 26% | Commerce et | CFDT, |
| Épuration SSP | 171 | 163 | à | métallurgie | CGT, |
| Épuration ISP | 124 | 122 | 40% | (Paris et province) | FO |
| Confirmatoire SSP et IS | 336 | 325 | 23% et 28% | Banque (Paris) | CFDT CGT |
| Confirmatoire SSP et ISP | 157 | 149 | 20% à 32% | Commerce (Paris et province) | CFDT FO |

## 5. RESULTATS

### 5.1. Épuration des questionnaires : l'analyse exploratoire

L'épuration des trois questionnaires est une étape d'autant plus importante que deux d'entre eux font l'objet de leur première opérationalisation. Il s'agit donc de tester (1) la dimensionalité des échelles (ACP, avec rotation oblique le cas échéant[1]) et (2) la cohérence interne des échelles (alpha de Cronbach). Cela nous conduira à l'éventuelle élimination des items mal représentés par ses dimensions (étude des contributions factorielles, des communalités et de l'alpha de l'échelle sans l'item[2]). Pour chacune des échelles, la structure factorielle est postulée *a priori*. C'est pourquoi, chaque item porte dans la présentation des résultats le nom de la dimension à laquelle nous pensons qu'il appartient. Nous utilisons le logiciel SPSS 6.1 pour effectuer ces analyses.

**Le questionnaire de l'implication syndicale.** Ce questionnaire ayant été utilisé de nombreuses fois, tant à l'étranger qu'en France, il n'est donc guère surprenant qu'il ne nécessite aucune épuration. La structure factorielle est bien celle que nous supposions : les trois facteurs comptent pour 65,3% de la variance et représentent (a) la loyauté syndicale (38% de la variance, $\alpha$=0,84), (b) la responsabilité envers le syndicat (15,9%, $\alpha$=0,81) et (c) la volonté de travailler pour le syndicat (11,4%, $\alpha$=0,86). Chaque item n'est fortement représenté que par un facteur et a une communalité supérieure à 0,55. Enfin, la suppression de l'un deux entraînerait une baisse substantielle de l'alpha de l'échelle concernée.

**Le questionnaire du soutien syndical perçu.** Cette échelle est bien, comme nous le pensions, unidimensionnelle : l'analyse factorielle fait ressortir un premier facteur représentant 64,6% de la variance (valeur propre = 6,46), tandis qu'un second facteur ne compterait plus que pour 8,7% de la variance (valeur propre = 0,87). En revanche, il est nécessaire d'éliminer l'item SSP 10 car sa contribution factorielle et sa communalité sont très faibles (0,42 et 0,18 respectivement), sa suppression permettant en outre d'accroître légèrement l'alpha de l'échelle (de 0,89 à 0,90).

**Le questionnaire de l'instrumentalité perçue.** L'analyse factorielle permet bien de mettre en évidence les trois dimensions (69,9% de la variance) que nous postulions. Ces trois facteurs représentent (a) l'influence syndicale sur les conditions de travail (37,3% de la variance, $\alpha$=0,86), (b) l'influence syndicale sur la carrière (19,3%, $\alpha$=0,93) et (c) la défense et l'information syndicale (13,3%, $\alpha$=0,82). Toutes les communalités sont supérieures à 0,48. Néanmoins, deux items (défense 2 et défense 4) ont des contributions supérieures à 0,3 sur deux facteurs (influence syndicale sur les conditions de travail et défense et information syndicale, alors que nous ne les prévoyions que sur ce dernier), ce qui nous conduit à les éliminer.

### 5.2. Validation des questionnaires : l'analyse confirmatoire

Lors de la création des échelles, nous avons formulé des hypothèses sur la structure des relations entre les items de mesure et les construits étudiés. L'objectif de l'analyse confirmatoire est, une fois les échelles épurées, de confronter ces hypothèses aux données recueillies sur l'échantillon. La fonction d'ajustement est le plus souvent minimisée par une estimation basée selon le maximum de vraisemblance (ML). Néanmoins, cette procédure nécessite en théorie une multinormalité des variables de mesure, ce qui est rarement le cas en pratique. Bien que d'autres procédures d'estimation existent, qui permettent de s'affranchir de cette contrainte (distribution elliptique ou même libre), elles présentent certains inconvénients, dont la nécessité de disposer d'échantillons de grande taille (N > 1000) pour être performantes. Ainsi, il est apparu que l'estimation ML était plus performante que ces autres méthodes dans le cas d'échantillons de taille réduite (N < 350), même en cas de violation de la présomption de multinormalité des variables de mesure (Hu *et al.*, 1992). C'est

---

[1] L'utilisation d'une rotation oblique, de préférence aux rotations orthogonales plus courantes, se justifie par le fait que nous pensons que les différents dimensions de l'implication syndicales et de l'instrumentalité perçue ne sont pas indépendantes, mais au contraire corrélées. Dans un tel cas, une rotation oblique est recommandée (Pedhazur et Pedhazur Schmelkin, 1991).

[2] Les normes d'épuration que nous nous fixons sont assez strictes : un item doit avoir une contribution supérieure à 0,5 sur un seul facteur, et inférieure à 0,3 sur les autres ; la communalité d'un item doit être supérieure à 0,4 ou seulement à 0,25 dans le cas d'une échelle unidimensionnelle ($0,5^2$) ; enfin l'alpha d'une échelle doit être supérieur à 0,8 (Hair *et al.*, 1995).

pourquoi nous utiliserons cette méthode d'estimation au cours de notre analyse des données sous EQS 5.1.

Pour étudier la qualité des résultats, nous disposons, outre du $\chi^2$ et du $\chi^2$ ajusté (ou $\chi^2$/ddl), de grands types d'indicateurs : les indices d'adéquation du modèle aux données recueillies et les indices de comparaison. Pour le premier type, nous reproduirons les indices les plus communément employés, à savoir Le GFI (*goodness-of-fit index*), l'AGFI (*adjusted goodness-of-fit index*) et le RMR (*root-mean-squared residuals*) : les deux premiers représentent le montant de la variance et de la covariance expliquée par le modèle et doivent être le plus proche possible de 1, tandis que le dernier représente la valeur moyenne des résidus du modèle et doit être le plus proche possible de 0 (Valette-Florence, 1993). Par ailleurs, il existe une multitude d'indices de comparaisons des modèles, certains n'étant pas encore considérés comme fiables ; nous avons suivi les conseils de Hoyle et Panter et nous nous appuierons donc sur le NNFI (*non-normed fit index*), le CFI (*comparative fit index*) et l'IFI (*incremental fit index*) pour choisir le meilleur modèle (Hoyle et Panter, 1995).

Une fois les modèles choisis et leur qualité établie, il est nécessaire de contrôler la qualité des échelles de mesure par les indicateurs de fiabilité (degré selon lequel une mesure est exempte d'erreur et produit par conséquent des résultats robustes) et de validité (l'échelle mesure bien ce qu'elle est censée mesurer). L'indicateur de fiabilité le plus utilisé est l'alpha de Cronbach. Cependant, il existe un indicateur encore rarement choisi bien qu'il soit adapté aux analyses confirmatoires : le rhô (Jöreskog, 1971). Sa faible utilisation entraîne une méconnaissance de ses propriétés. C'est pourquoi, il est recommandé de l'utiliser conjointement à l'alpha (Igalens et Roussel, 1998). Enfin, en ce qui concerne la validité, il faut distinguer entre validité convergente et validité discriminante. La première sera mesurée par les tests t qui consistent à vérifier que le poids des relations sont statistiquement différentes de zéro, tandis que l'on utilisera le test de la variation du $\chi^2$ pour tester la seconde.

**Soutien syndical perçu et instrumentalité syndicale perçue.** Notre hypothèse que le soutien syndical et les trois facettes de l'instrumentalité syndicale sont bien distincts (en particulier soutien syndical / défense et information syndicale) est confirmée par les données. En effet, de tous les modèles testés (tableau 2), c'est celui à quatre facteurs qui obtient les meilleurs résultats des indices de comparaison qui sont très bons pour ce modèle (NNFI=0,944 ; CFI=0,957) mais tout juste bons si l'on confond soutien syndical et défense syndicale (NNFI=0,900 ; CFI=0,921). De même, les indices d'adéquation du modèle aux données sont assez bons pour le premier modèle (GFI=0,879 ; AGFI=0,826 ; RMR=0,057) mais vraiment médiocres pour le second (GFI=0,845 ; AGFI=0,784 ; RMR=0,073). La comparaison avec les autres modèles est encore plus en faveur du modèle à quatre facteurs. Enfin, il faut noter que l'instrumentalité est bien tridimensionnelle : les résultats du test du modèle à deux facteurs (les trois facettes de l'instrumentalité sont regroupées) sont mauvais.

**Tableau 2**

**Résultats de l'analyse confirmatoire de l'ISP et du SSP (N=149)**

| Modèle | $\chi^2$ | ddl | $\chi^2$/ddl | GFI | AGFI | RMR | NNFI | CFI | IFI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 facteurs[a] | 217,594 | 146 | 1,49 | 0,879 | 0,826 | 0,057 | 0,944 | 0,957 | 0,958 |
| 3 facteurs[b] | 281,365 | 149 | 1,89 | 0,845 | 0,784 | 0,073 | 0,900 | 0,921 | 0,923 |
| 3 facteurs[c] | 362,301 | 149 | 2,43 | 0,829 | 0,760 | 0,071 | 0,837 | 0,872 | 0,875 |
| 3 facteurs[d] | 368,299 | 149 | 2,47 | 0,788 | 0,701 | 0,109 | 0,832 | 0,868 | 0,871 |
| 2 facteurs[e] | 457,260 | 152 | 3,01 | 0,785 | 0,703 | 0,126 | 0,771 | 0,817 | 0,821 |
| 1 facteur | 577,300 | 153 | 3,77 | 0,721 | 0,617 | 0,130 | 0,683 | 0,745 | 0,751 |
| modèle nul | 1854,790 | 190 | 9,76 | | | | | | |

Note : a = défense et information syndicale, influence syndicale sur la carrière, influence syndicale sur les conditions de travail et soutien syndical ; b = défense et information syndicale et soutien syndical ensemble ; c = influence syndicale sur la carrière et soutien syndical ensemble ; d = influence syndicale sur les conditions de travail et soutien syndical ensemble ; e = défense et information syndicale, influence syndicale sur la carrière et influence syndicale sur les conditions de travail ensemble

Par ailleurs, la fiabilité des échelles est bonne ($\alpha$ 0,81 et $\rho$ 0,79). Il faut noter que l'alpha est en général sensiblement supérieur au rhô. Néanmoins, nous rappelons que nous nous reposons principalement sur l'alpha pour mesurer la fiabilité, le coefficient rhô n'étant donné ici qu'à titre d'indication. Quant à leurs validités, convergente ($t > 5$) et divergente (tous les $\Delta\chi^2$ sont significatifs), elles sont vérifiées. Enfin, les trois dimensions de l'instrumentalité sont faiblement corrélées entre elles et le soutien syndical est plus corrélé à l'instrumentalité en général qu'avec l'une de ses dimensions (tableau 3).

**Tableau 3**

**Corrélations, coefficients de fiabilité et validité convergente de l'ISP et du SSP (N=149)**

| Facteur | t | ρ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Soutien | 5<t<11 | 0,84 | (0,89) | | | | |
| 2. Carrière | 9<t<18 | 0,81 | 0,34 | (0,93) | | | |
| 3. Défense | 7<t<8 | 0,79 | 0,20** | 0,23* | (0,83) | | |
| 4. Cond. Travail | 7<t<10 | 0,84 | 0,37 | 0,24* | 0,21* | (0,81) | |
| 5. Instrumentalité | - | - | 0,45 | 0,79 | 0,52 | 0,72 | (0,83) |

Note : Toutes les corrélations sont significatives à 0,001 sauf * ($p<0,01$) et ** ($p<0,05$). Les coefficients $\alpha$ de Cronbach des échelles sont donnés sur la diagonale entre parenthèses.

**Soutien syndical perçu et implication syndicale.** Les résultats montrent clairement que soutien et implication sont distincts (voir tableau 4). Ils sont mauvais si l'on regroupe tous les items en un seul facteur. En revanche, ils sont excellents si l'on considère un modèle à quatre facteurs (GFI=0,908 ; RMR=0,026 ; NNFI=0,953 ; CFI=0,961) et sensiblement meilleurs que pour les modèles avec le regroupement soit du soutien et de la loyauté (GFI=0,857 ; RMR=0,041 ; NNFI=0,910 ; CFI=0,923), soit du soutien et de la responsabilité (GFI=0,835 ; RMR=0,054 ; NNFI=0,887 ; CFI=0,903). Enfin, l'implication est bien tridimensionnelle : les résultats du test du modèle à deux facteurs (les trois facettes de l'instrumentalité sont regroupées) sont mauvais.

**Tableau 4**

**Résultats de l'analyse confirmatoire de l'IS et du SSP (N=325)**

| Modèle | $\chi^2$ | ddl | $\chi^2/ddl$ | GFI | AGFI | RMR | NNFI | CFI | IFI |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 4 facteurs(a) | 396,212 | 213 | 1,86 | 0,908 | 0.881 | 0,026 | 0,953 | 0,961 | 0,961 |
| 3 facteurs(b) | 574,342 | 216 | 2,66 | 0,857 | 0,817 | 0,041 | 0,910 | 0,923 | 0,924 |
| 3 facteurs(c) | 665,808 | 216 | 3,08 | 0,835 | 0,789 | 0.054 | 0,887 | 0,903 | 0,904 |
| 3 facteurs(d) | 945,249 | 216 | 4,38 | 0,758 | 0,691 | 0,101 | 0,816 | 0,843 | 0,844 |
| 2 facteurs(e) | 1104,498 | 220 | 5,02 | 0,728 | 0,658 | 0,150 | 0,781 | 0,810 | 0,811 |
| 1 facteur | 1353,471 | 221 | 6,12 | 0,692 | 0,615 | 0,064 | 0,721 | 0,756 | 0,758 |
| modèle nul | 4901,261 | 253 | 19,37 | | | | | | |

Note : a = loyauté syndicale, responsabilité envers le syndicat, volonté de travailler pour le syndicat et soutien syndical ; b = loyauté syndicale et soutien syndical ensemble ; c = responsabilité envers le syndicat et soutien syndical ensemble ; d = volonté de travailler pour le syndicat et soutien syndical ensemble ; e = loyauté syndicale, responsabilité envers le syndicat et volonté de travailler pour le syndicat ensemble

Par ailleurs, la fiabilité des échelles est bonne ($\alpha$ 0,81 et $\rho$ 0,77). On peut à nouveau remarquer que l'alpha est toujours très sensiblement supérieur au rhô, mais ce dernier n'est fourni

qu'à titre d'indication. Quant à leurs validités, convergente ($t > 6$) et divergente (tous les $\Delta\chi^2$ sont significatifs), elles sont vérifiées. Enfin, les trois dimensions de l'instrumentalité sont faiblement corrélées entre elles et le soutien syndical est plus corrélé à l'instrumentalité en général qu'avec l'une de ses dimensions (tableau 5).

**Tableau 5**

**Corrélations, coefficients de fiabilité et validité convergente de l'IS et du SSP (N=325)**

| Facteur | t | ρ | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1. Soutien | 10<t<15 | 0,86 | (0,90) | | | | |
| 2. Loyauté | 13<t<18 | 0,83 | 0,63 | (0,88) | | | |
| 3. Responsabilité | 6<t<16 | 0,77 | 0,48 | 0,54 | (0,81) | | |
| 4. Travail | 10<t<22 | 0,83 | 0,38 | 0,56 | 0,59 | (0,91) | |
| 5. Implication | - | - | 0,56 | 0,84 | 0,80 | 0,88 | (0,91) |

Note : Toutes les corrélations sont significatives à 0,001. Les coefficients $\alpha$ de Cronbach des échelles sont donnés sur la diagonale entre parenthèses.

## CONCLUSION

L'objectif de cette étude était de montrer que la théorie de l'échange est un cadre théorique fécond pour l'étude de la relation adhérent-syndicat. En vue de cette application, il était nécessaire de développer un instrument de mesure plus fin pour l'instrumentalité syndicale, et d'adapter celui du soutien syndical perçu. Même si d'autres études sont souhaitables, il ressort de l'étude que ces instruments, ainsi que celui de l'implication syndicale, sont fiables et valides. Ainsi l'implication syndicale, l'instrumentalité syndicale perçue et le soutien syndical perçu sont-ils bien des concepts distincts. Par ailleurs, nous avons pu vérifier l'existence de liens que nous postulions sur la base du même cadre théorique. Le soutien est fortement lié à la loyauté syndicale et, dans une mesure moindre mais non négligeable, à la responsabilité envers le syndicat. Quant à l'instrumentalité syndicale, elle est essentiellement liée à la loyauté syndicale.

Cela nous conduit à l'une des limites de l'étude : la distinction des trois concepts pris ensemble n'a pas été testée, faute d'avoir pu administrer la totalité du questionnaire à un nombre suffisant d'adhérents. Cependant, il nous semble que le principal problème relevait essentiellement du concept de soutien syndical perçu. C'est en effet l'introduction de ce concept qui permet de tirer tout son profit de la théorie de l'échange. Compte tenu de nos contraintes, il était donc primordial d'éprouver la distinction entre d'une part le soutien syndical et l'implication syndicale, et d'autre part le soutien syndical et l'instrumentalité syndicale, la distinction instrumentalité syndicale et implication syndicale ayant déjà fait l'objet de multiples études. Il serait pour autant intéressant de tester celle-ci avec le nouvel instrument de mesure que nous avons développé.

La principale limite de notre étude réside dans le faible taux de réponse aux questionnaires. Même si, rappelons-le, un taux de 20% est en général la norme pour ce type d'étude, il faut avoir conscience que les réponses proviennent alors d'adhérents dont le niveau d'implication est généralement important. Il y a donc un risque de voir les militants (adhérents ayant des responsabilités syndicales) répondre plus massivement que les adhérents de base. Néanmoins, on ne constate pas de sur-représentation des militants dans les sections du commerce ou de la métallurgie (les militants représentent entre 60% et 75% des répondants, ce qui reflète la composition des sections qui sont de taille réduite). En revanche, on observe une légère sur-représentation des militants dans les réponses du secteur bancaire qui correspondent à deux sections de taille importante (les militants représentent 40% des répondants contre environ un tiers des adhérents). La majorité des sections n'ayant pas à leur disposition les données démographiques concernant leurs adhérents, il est difficile d'établir la qualité représentative de nos échantillons. Toutefois, en dehors du rapport militants / adhérents, on peut également noter que les adhérents récents (adhésion remontant au plus à deux ans) représentent environ 20% des répondants, ce qui correspond aux taux fournis par les syndicats avant l'enquête.

Notre étude n'est qu'une première tentative d'appliquer le cadre de la théorie de l'échange à l'étude de la relation adhérent-syndicat. Il serait intéressant de tester plus en profondeur les liens entre les concepts, autrement que par de simples corrélations. Par ailleurs, l'étude de l'implication syndicale ne saurait être un but en soi. Si l'intérêt des organisations (syndicats comme entreprise) est d'avoir des membres ayant un haut niveau d'implication, il est plus essentiel encore pour elles que cette attitude se transforme en comportement. Ainsi, notre étude ne représente qu'une étape dans la meilleure appréhension de la participation des adhérents à la vie syndicale, question cruciale pour les organisations syndicales françaises.

## Bibliographie


AMADIEU J. F., "Une interprétation de la crise du syndicalisme : les enseignements de la comparaison internationale". *Travail et Emploi*, 1989, N° 42, 46-59.

ANDERSON J. C., "A comparative analysis of local union democracy". *Industrial Relations*, 1978, 17, 278-295.

ANDERSON J. C., "Local union democracy : in search of criteria". *Relations Industrielles*, 1979a, 34, 431-451.

ANDERSON J. C., "Local union participation : a re-examination". *Industrial Relations*, 1979b, 18, 18-31.

ANDERSON J. C., "Union participation and convention democracy", Dennis, B. D. (ed), *Proceedings of the 32nd annual meeting*, New York : IRRA series, 1979c, 20-28.

BARLING J., FULLAGAR C. J. A. et KELLOWAY E. K., *The union and its members : a psychological approach*. Oxford, England : Oxford University Press, 1992.

BLAU P. M., *Exchange and power in social life*. Deuxième édition (Edition originale : 1964). New Brunswick, NJ : Transaction Books, 1986.

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

DE COTIIS T. A. et LE LOUARN J. Y., "A predictive study of voting behavior in a representation election using union instrumentality and work perceptions". *Organizational Behavior and Human Performance*, 1981, 27, 103-118.

EISENBERGER R., HUNTINGTON R., HUTCHINSON S. et SOWA D., "Perceived organizational support". *Journal of Applied Psychology*, 1986, 71, 500-507.

FOA E. B. et FOA U. G., "Resource theory : interpersonal behavior as exchange", GERGEN K. J., GREENBERG M. S. et WILLIS R. H. (ed), *Social exchange : advances in theory and research*, New York : Plenum, 1980, 77-94.

FULLAGAR C. J. A. et BARLING J., "Toward a model of union commiment", 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.

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., BEAUVAIS L. L. et LADD R. T., "The job satisfaction and union commitment of unionized engineers". *Industrial and Labor Relations Review*, 1984, 37, 359-370.

GORDON M. E. et NURICK A. J., "Psychological approaches to the study of unions and union-management relations". *Psychological Bulletin*, 1981, 90, 293-306.

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.

GOULDNER A. W., "The norm of reciprocity : a preliminary statement". *American Sociological Review*, 1960, 25, 161-178.

GREENBERG M. S., "A theory of indebtedness", GERGEN K. J., GREENBERG M. S. et WILLIS R. H. (ed), *Social exchange : advances in theory and research*, New York : Plenum, 1980, 3-26.

HAIR J. F., ANDERSON R. E., TATHAM R. L. et BLACK W. C., *Multivariate data analysis with readings*. Quatrième édition (Edition originale : 1984). Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall, 1995.

HOMANS G. C., "Social behavior as exchange". *American Journal of Sociology*, 1958, 63, 597-606.

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

HOYLE R. H. et PANTER A. T., "Writing about structural equation models", HOYLE R. H. (ed), *Structural equation modeling : concepts, issues, and applications*, Thousand Oaks, CA : Sage, 1995, 158-176.
HU L. T., BENTLER P. M. et KANO Y., "Can test statistics in covariance structure analysis be trusted ?". *Psychological Bulletin*, 1992, 112, 351-362.
IGALENS J. et NEVEU J. P., "L'implication syndicale". *Revue de Gestion des Ressources Humaines*, 1994, 10, 13-22.
IGALENS J. et ROUSSEL P., *Méthodes de recherche en gestion des ressources humaines*. Paris : Economica, Recherche en gestion, 1998.
JÖRESKOG K., "Statistical analysis of sets of congeneric tests". *Psychometrika*, 1971, 36, 109-133.
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.
LADD R. T., GORDON M. E., BEAUVAIS L. L. et MORGAN R. L., "Union commitment : replication and extension". *Journal of Applied Psychology*, 1982, 67, 640-644.
LEVINSON H., "Reciprocation : the relationship between Man and organization". *Administrative Science Quarterly*, 1965, 9, 370-390.
MEYER J. P. et ALLEN N. J., "A three component conceptualization of organizational commitment". *Human Resource Management Review*, 1991, 1, 61-89.
MOWDAY R. T., STEERS R. M. et PORTER L. M., "The measurement of organizational commitment". *Journal of Vocational Beahavior*, 1979, 14, 224-247.
NEVEU J.P. et IGALENS J., « Implication et participation syndicale », *Cahier de Recherche*,n° 276 (98-15) LIRHE, Université de Toulouse 1, 1998.
NEWTON L. A. et SHORE L. M., "A model of union membership : instrumentality, commitment and opposition". *Academy of Management Review*, 1992, 17, 275-298.
OLSON M., *Logique de l'action collective*. (édition originale : 1966). Paris : PUF, Sociologies, 1978.
PEDHAZUR E. J. et PEDHAZUR SCHMELKIN L., *Measurement, design, and analysis : an integrated approach*. Hillsdale, NJ : Lea, 1991.
PORTER L. W., STEERS R. M., MOWDAY R. T. et BOULIAN P. V., "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians". *Journal of Applied Psychology*, 1974, 59, 603-609.
ROSANVALLON P., *La question syndicale*. Paris : Hachette, Pluriel, 1988.
SHORE L. M. et NEWTON L. A., "Union-member relations : loyalty, instrumentality, and alienation", Tetrick L. E. et Barling J. (ed), *Changing Employment Relations : behavioral and social perspectives*, Washington, DC : American Psychological Association, 1995, 189-208.
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.
STEERS R. M., "Antecedents and outcomes of organizational commitment". *Administrative Science Quarterly*, 1977, 22, 46/56.
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.
VALETTE-FLORENCE P.,*Dix années de modèles d'équation structurelles : un état de l'art*. ESA Grenoble, Cahier de recherche : CERAG 93-11, 1993.
YOUNGBLOOD S. A., DE NISI 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.

## ANNEXE

**Tableau 6 : Structure factorielle de l'IS après rotation oblique (N=160)**

| Item | | λ | F 1 | F 2 | F 3 |
|---|---|---|---|---|---|
| | Intitulé | | | | |
| Loyauté 2 | Ça vaut vraiment le coup d'être syndiqué(e) | 0,630 | 0,858 | | |
| Loyauté 3 | J'ai été bien inspiré(e) d'adhérer au syndicat | 0,647 | 0,813 | | |
| Loyauté 4 | Je suis fier(e) d'appartenir au syndicat | 0,637 | 0,741 | | |
| Loyauté 6 | A partir de ce que je sais aujourd'hui et de ce que je crois pouvoir espérer à l'avenir, j'ai l'intention de rester adhérent(e) au syndicat | 0,598 | 0,712 | | |
| Loyauté 1 | A mes collègues de travail, je dis que le syndicat est une excellente organisation à laquelle il est bon d'adhérer | 0,590 | 0,640 | | |
| Loyauté 5 | L'action du syndicat est une bonne illustration de ce que les personnes "qui y croient" peuvent faire | 0,559 | 0,634 | | |
| Respons 4 | Chaque adhérent doit soutenir et aider un salarié dans l'expression de ses revendications | 0,693 | | 0,837 | |
| Respons 2 | Chaque adhérent doit rester à l'écoute de toute information susceptible d'intéresser la section syndicale | 0,729 | | 0,806 | |
| Respons 3 | C'est la responsabilité de chaque adhérent de veiller à ce que les autres adhérents respectent et fassent respecter les accords signés | 0,634 | | 0,800 | |
| Respons 1 | Chaque adhérent doit accepter de prendre le temps et le risque de soutenir les doléances du personnel | 0,654 | | 0,762 | |
| Vol-trav 3 | Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat(e) à des élections de délégué du personnel | 0,821 | | | 0,921 |
| Vol-trav 4 | Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat(e) à des élections auprès du CE | 0,757 | | | 0,888 |
| Vol-trav 2 | Si on me le demandait, j'accepterais des responsabilités à l'intérieur de l'organisation syndicale (section, syndicat, union locale, etc.) | 0,715 | | | 0,730 |
| Vol-trav 1 | Je suis prêt(e) à consacrer une grande partie de mon temps à la réussite du syndicat | 0,684 | | | 0,711 |
| Val. propre | | | 5,325 | 2,224 | 1,599 |
| (%var) | | | 38,0% | 15,9% | 11,4% |
| (%cumulé) | | | 38,0% | 53,9% | 65,3% |

Note : Pour plus de lisibilité, les contributions factorielles inférieures à 0,3 ne sont pas mentionnées.

**Tableau 7 : Corrélations et coefficients de fiabilité de l'IS (N=160)**

| Facteur | Nb items | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Implication | 14 | (0,86) | | | |
| 2. Loyauté | 6 | 0,82 | (0,84) | | |
| 3. Responsabilité | 4 | 0,59 | 0,28 | (0,81) | |
| 4. Travail | 4 | 0,83 | 0,54 | 0,23 | (0,86) |

Note : Toutes les corrélations sont significatives à 0.001. Les coefficients α de Cronbach des échelles sont donnés sur la diagonale entre parenthèses.

**Tableau 8 : Structure factorielle du SSP (N=163)**

| Item | Intitulé [1] | λ | F1 |
|---|---|---|---|
| SSP 9 | Se soucie de ma satisfaction générale au travail (conditions de travail, environnement, etc.) | 0.705 | 0,840 |
| SSP 6 | Se soucie vraiment de mes bonnes conditions de travail | 0.703 | 0,839 |
| SSP 3 | Tiendrait compte de mes revendications | 0,690 | 0,830 |
| SSP 2 | Tient fortement compte de mes valeurs et de mes objectifs | 0,670 | 0,819 |
| SSP 7 | Est disposé à faire son maximum pour que je puisse travailler au mieux de mes capacités | 0,621 | 0,789 |
| SSP 5 | M'apporte son aide quand j'ai un problème | 0,587 | 0,767 |
| SSP 8 | Est disposé à m'aider quand j'ai besoin d'une service particulier | 0,548 | 0,740 |
| SSP 1 | Attache de la valeur à ma participation à son bon fonctionnement | 0,427 | 0,653 |
| SSP 4 | Tient compte de mes intérêts quand il prend des décisions qui concernent tous les salariés | 0,333 | 0,577 |
| *SSP 10* | *Se soucie de mes opinions* | 0,176 | 0.420 |
| Val. pr. (%var) | | | 6,460 64.6% |

1 : le questionnaire est précédé de la formule "Le syndicat dont je suis membre :"

**Tableau 9 : Structure factorielle de l'ISP après rotation oblique (N=122)**

| Item | Intitulé[1] | λ | F1 | F2 | F3 |
|---|---|---|---|---|---|
| Cond-trav 4 | Améliorer de mon environnement de travail | 0,603 | 0,812 | | |
| Cond-trav 2 | Obtenir la diminution de la pénibilité de mon travail | 0,646 | 0,798 | | |
| Cond-trav 5 | Faire respecter les règles d'hygiène et de sécurité | 0,732 | 0,778 | | |
| Cond-trav 3 | Obtenir plus de moyens matériels pour effectuer mon travail | 0,490 | 0,711 | | |
| Cond-trav 1 | Faire respecter mes horaires de travail | 0,487 | 0,654 | | |
| *Défense 4* | *Faire respecter et appliquer les règlements négociés (convention collective ou convention d'entreprise)* | *0,643* | *0,641* | | *0,304* |
| *Défense 2* | *Obtenir des renseignements sur l'entreprise (résultats, fonctionnement, etc.)* | *0,677* | *0,473* | | *0,459* |
| Carrière 2 | Bénéficier d'une prime | 0,927 | | -0,983 | |
| Carrière 1 | Obtenir une promotion | 0,909 | | -0,974 | |
| Carrière 4 | Bénéficier d'une augmentation de salaire | 0,802 | | -0,872 | |
| Carrière 3 | Obtenir une mutation ou un changement de poste | 0,736 | | -0,814 | |
| Défense 3 | Être défendu (risque de sanction, de licenciement, etc.) | 0,845 | | | 0,933 |
| Défense 1 | Obtenir des renseignements concernant mes droits et mes devoirs en tant que salarié | 0,790 | | | 0,897 |
| Défense 5 | Résoudre une relation conflictuelle avec ma hiérarchie (relégation à des tâches ingrates, conflit de personnes, pressions morales, vexations, brimades, etc.) | 0,503 | | | 0,690 |
| Val. pr.<br>(%var)<br>(%cumulé) | | | 5,220<br>37,3%<br>37,3% | 2,7019<br>19,3%<br>56,6% | 1,861<br>13.3%<br>69,9% |

Note : Pour plus de lisibilité, les contributions factorielles inférieures à 0,3 ne sont pas mentionnées. [1] : le questionnaire est précédé de la formule "Le syndicat dont je suis membre peut m'aider à :"

**Tableau 10 : Corrélations et coefficients de fiabilité de l'ISP (N=122)**

| Facteur | Nb items | 1 | 2 | 3 | 4 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Instrumentalité | 12 | (0.83) | | | |
| 2. Carrière | 4 | 0,79 | (0,93) | | |
| 3. Défense | 3 | 0,52 | 0,21** | (0,82) | |
| 4. Conditions de travail | 5 | 0,73 | 0.22** | 0,26* | (0.86) |

Note : Toutes les corrélations sont significatives à 0,001 sauf * (p<0,01) et ** (p<0.05). Les coefficients α de Cronbach des échelles sont donnés sur la diagonale entre parenthèses.