

Implication et participation syndicale

Une gestion au risque de l'éclatement

"Les sociologues industriels confrontés au prestige des psychologues sociaux risquent de perdre le moral", Georges C. HOMANS (1949)

Jacques IGALENS et Jean-Pierre NEVEU

Lors d'un colloque tenu à l'Université Laval à Québec en juin 1994, une quarantaine de spécialistes ont dressé l'état des connaissances et particulièrement des recherches dans le domaine des relations industrielles (Murray *et al.*, 1996).

Il est intéressant de remarquer qu'aucune communication ne fait référence à la psychologie et qu'en tant qu'individu-acteur, le syndiqué est absent des débats. La première remarque s'impose d'autant plus que de nombreux auteurs font le point sur l'ensemble des communautés qui constituent le champ académique des relations professionnelles. Caire (1996) notamment analyse les "forces et faiblesses de l'approche française des relations industrielles" et distingue "les sociologues qui s'intéressent prioritairement aux acteurs, au contexte et à l'idéologie; les juristes aux règles et les économistes aux processus, aux modes d'élaboration de ces règles et aux types de relations de travail qui en résultent". Point d'apports des psychologues dans son exposé ni dans les articles des autres participants.

La seconde remarque mériterait d'être plus nuancée car on sait bien que le droit du travail ou la micro-économie s'intéressent au premier chef à l'individu. Mais l'impression demeure dès que l'on aborde le champ des relations professionnelles que l'individu disparaît totalement derrière le collectif. Pourtant, les organisateurs du colloque définissent le syntagme "relations industrielles" à partir des "relations collectives et individuelles qui s'établissent à l'occasion du travail" (Morin et Murray, 1996). On chercherait cependant en vain dans les actes du colloque la trace des relations syndiqué/syndicat.

Ces deux remarques sont à rapprocher d'une hypothèse avancée par de nombreux contributeurs lors de ce colloque selon laquelle les progrès de la Gestion des Ressources Humaines et notamment l'amélioration de la relation salarié/entreprise pourrait être l'une des causes du déclin syndical (Tchobanian, 1996; Guérin et Wils, 1996; Larouche, 1996). Concernant la GRH aucun auteur ne pourrait soutenir que cette discipline ne s'abreuve constamment aux sources vives des recherches en psychologie (Igalens, 1996). En d'autres termes, on pourrait en effet relever un paradoxe entre une GRH soucieuse de l'individu, faisant appel aux connaissances les plus récentes de la psychologie individuelle (notamment la psychologie cognitive) et les relations professionnelles qui semblent s'y refuser de peur de "psychologiser" ou "d'individualiser" ce qui, par nature, relèverait uniquement des disciplines juridique, économique et sociologique et dont l'acteur individuel serait banni au profit de l'acteur collectif.

La nature de la relation syndiqué/syndicat a déjà fait l'objet de nombreux travaux, notamment selon une problématique sociologique. Ici, l'angle d'approche étant de nature gestionnaire, les enjeux soulevés sont autres. Ils mettent en lumière la nature duale de l'ensemble syndical, à la fois organisme et institution. Le premier, illustrant la complexité des échanges entre les composantes internes, le second remplaçant les logiques d'acteurs par rapport aux contingences sociales. Le problème du déclin syndical peut dès lors être envisagé en fonction d'un éclatement des valeurs et des motivations des syndiqués eux-mêmes. L'hypothèse de cette remise en cause constitue la base d'une interrogation de fond concernant la notion d'implication syndicale, et dont la justesse est ici soumise au test de la validation empirique.

1. L'IMPLICATION SYNDICALE

La nature de l'implication syndicale a donné lieu à une variété de modélisations qui témoignent de la complexité du sujet. Dans un effort de rationalisation, Klandermans (1986) proposa une taxinomie des divers types d'approches abordant la notion d'implication syndicale. Il reconnaît ainsi trois types principaux de modèles théoriques fondamentaux : ceux de la frustration-agression, du choix rationnel, et enfin de l'interactionnisme.

Fondé sur la théorie de l'échange social, le modèle frustration-agression postule la perception d'une dissonance cognitive qui motive le salarié à rechercher, ou à restaurer, une situation d'équilibre psychologique dans sa relation avec l'employeur. Appliqué aux syndicats, ce modèle tente d'expliquer certains comportements disfonctionnels tels que la non-présence aux réunions, le turnover des adhésions ou bien le non-paiement des cotisations. Les théories du choix rationnel partent d'une analyse de type coût/bénéfice où l'individu évalue de façon calculée la relativité des avantages liés à son adhésion. On considère ainsi l'implication syndicale en terme d'instrumentalité dans la mesure où elle revient à une comparaison entre certains sacrifices et certains avantages. Cette approche théorique renvoie au rôle traditionnel des syndicats dans les pays anglo-saxons : des organisations considérées d'un point de vue utilitariste, guidées par la notion d'intérêt mis en avant durant le processus parfois hautement formalisé de la négociation collective (Kochan, 1980; Freeman et Medoff, 1984). Le modèle du choix rationnel fonde l'explication du fameux paradoxe de Olson (Olson, 1971). Toujours selon Klandermans (1986), une troisième voie expliquant le phénomène d'implication syndicale est celle de la théorie interactionniste. Ici, l'implication serait la conséquence d'un jeu social entre des réseaux structurés à la fois à l'extérieur et à l'intérieur de l'entreprise. Le degré de conscience ouvrière, ou plus généralement de conscience de classe (Touraine, 1966) peuvent ainsi illustrer la nature et l'importance de réseaux externes. Inversement, la culture ou l'histoire des relations professionnelles propres à l'entreprise sont des témoins de réseaux internes constitués.

Tout comme Klandermans, d'autres chercheurs ont développé d'autres cadres conceptuels comme ceux reliant l'implication syndicale à la notion d'insatisfaction (Fullagar et Barling, 1987) et de retrait organisationnel par expression comportementale ("voice") du mécontentement (Freeman et Medoff, 1984).

Afin de mettre à l'épreuve l'idée d'implication syndicale, un certain nombre de méthodologies ont été mises en place. Ainsi, partant des recherches sur la notion plus générale d'implication organisationnelle, Gordon *et al.* (1980) établirent une première mesure. S'appuyant sur la théorie de l'échange social, l'implication syndicale apparaît alors sous la forme d'un construit multidimensionnel rassemblant quatre facteurs : la loyauté syndicale, le sentiment de responsabilité envers le syndicat, la volonté de travailler pour le syndicat, enfin la croyance dans l'idée même de syndicalisme. La plupart des recherches ultérieures ont fait usage du questionnaire mis en place par Gordon, l'instituant comme référence pour toute investigation empirique. Cependant, un débat s'engagea peu à peu, relatif au nombre d'items et de facteurs devant être pris en compte. Certains chercheurs ont soutenu et validé la version originale du questionnaire de quatre facteurs sur 48 items (Fullagar, 1986; Ladd *et al.*, 1982; Tetrick *et al.*, 1989; Thacker *et al.*, 1989), tandis que d'autres ont ainsi proné des formats réduits à

trois, voire deux facteurs (Friedman et Harvey, 1986; Klandermans, 1989; Kelloway *et al.*, 1992; Ng 1989; Mellor, 1990).

L'objet de cette étude est de tester la notion d'implication syndicale telle qu'elle a pu être présentée par Kelloway *et al.* (1992), à la lumière de la théorie de l'action raisonnée (Fishbein et Ajzen, 1975; Ajzen et Fishbein, 1980).

1.1. Action raisonnée et implication syndicale

Kelloway et ses collaborateurs (1992) ont mis au point une échelle en 13 items validant une solution en trois facteurs de l'implication syndicale: loyauté, sens de la responsabilité et volonté de travailler pour le syndicat. Notre principale hypothèse est que les facteurs de Kelloway correspondent aux divers antécédents psychologiques du comportement identifiés par la théorie de l'action raisonnée.

Le principe de base de la théorie de l'action raisonnée soutient qu'un comportement est conditionné par des attitudes antécédentes. Ces déterminants sont les attitudes personnelles développées envers l'acte envisagé et un ensemble de normes subjectives. Leur impact sur le comportement est lui-même modulé par un stade conatif repéré sous la forme d'une intention.

Appliquée au modèle de Kelloway, l'attitude envers l'action équivaudrait ainsi au facteur de loyauté envers le syndicat, les normes subjectives à la responsabilisation et l'intention de comportement à la volonté de travailler pour le syndicat. Des études ont ainsi suggéré que cette approche serait compatible avec la théorie rationaliste wébérienne d'action sociale, le facteur de loyauté syndicale correspondant à la notion de rationalité instrumentale, celui de responsabilisation à celle de rationalité morale (fondée sur la "valeur") (Sverke et Abrahamsson, 1993; Sverke et Kuruvilla, 1995).

1.2 L'implication attitudinale envers le syndicat

Pour Weber, la rationalité instrumentale représente un important déterminant de l'activité sociale: "Agit de façon rationnelle en finalité (*zweckrational*) celui qui oriente son activité d'après ses fins, moyens et conséquences subsidiaires et qui *confronte* en même temps rationnellement les moyens et la fin, la fin et les conséquences subsidiaires et enfin les diverses fins possibles entre elles" (Weber, 1995: 57). La théorie de l'action raisonnée intègre cette attitude à l'intérieur d'un déterminant personnel de base qui correspond à une évaluation positive ou négative envers l'acte à effectuer. En incluant des attitudes fondées sur une analyse coût-bénéfice, le facteur de loyauté tel que présenté par Kelloway paraît compatible avec l'approche de Weber.

1.3. L'implication normative envers le syndicat

Reprenant la définition de Weber, "l'activité rationnelle en valeur (*wertrational*) consiste toujours (...) en une activité conforme à des "impératifs" ou à des "exigences" dont l'agent croit qu'ils lui sont imposés" (Weber, 1995: 56). La théorie de l'action raisonnée a insisté sur le rôle joué par le regard des autres, liant les normes subjectives à ce que des référents conçus comme importants pensent qu'un sujet doit faire. Dans ce cadre, les études s'intéressent aux opinions des collègues de travail, des amis, de la famille, à la mesure dans laquelle les personnes valorisent les vues de référents importants pour faire quelque chose (Kelloway et Barling, 1993; Kuruvilla et Fiorito, 1994). Bien que conforme à la perspective wébérienne, la recherche appliquée basée sur la théorie de l'action raisonnée pourrait être enrichie en y incluant la notion d'exigences auto-imposées. C'est du moins ce que suggère la théorie de la focalisation de la conduite normative (Cialdini *et al.*, 1991). Celle-ci différencie les normes descriptives (la perception de ce qui "est") des normes d'injonction (la perception de ce qui "doit être"). Dans le premier cas, les normes sociales se rapportent à ce qui est fait de façon courante, subordonnant ainsi les individus à une sorte de loi d'imitation (Tard, 1995). Dans le second cas, les normes sociales se réfèrent à ce qui est socialement sanctionné, impliquant des dynamiques de moralité de groupe. Ainsi, "alors que les normes descriptives instruisent le comportement, les normes d'injonction le commandent" (Cialdini, *et al.* 1991: 203-204).

Selon nous, le facteur "responsabilisation" identifié par Kelloway illustre une forme de norme d'injonction. Incidemment, nous retrouvons une similitude avec la notion de croyance normative personnelle originellement proposée par Fishbein (1967). Ainsi, en mettant l'accent sur le sens d'obligation morale, l'activité définie par Kelloway correspond au cadre conceptuel qui considère la croyance normative personnelle comme caractéristique d'un comportement altruiste, un type de comportement que l'on est a-priori en droit d'attendre de personnes en situation d'implication syndicale, bel exemple d'implication morale (Pomazal et Jaccard, 1976).

2. UN MODELE CAUSAL DE LA PARTICIPATION SYNDICALE

Partant d'une compatibilité théorique entre la théorie de l'action raisonnée et la notion d'implication syndicale telle que proposée par Kelloway, nous avons émis l'hypothèse d'un modèle structurel de la participation syndicale (FIGURE 1). Un tel modèle postule une relation causale entre les diverses composantes de l'implication syndicale et le comportement constaté de participation.

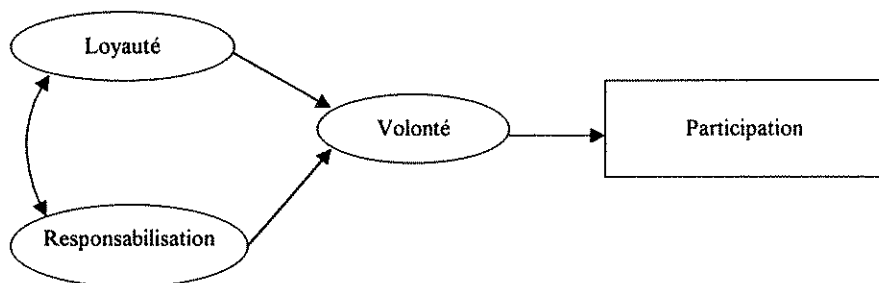


FIGURE 1 - (Modèle structurel de la participation syndicale)

La validité du modèle présenté est fonction d'une validation des hypothèses fondamentales qu'il sous-tend et qui sont au nombre de quatre :

H1: Les résultats descriptifs démontrent la validité interne du construit d'implication syndicale,

H2: C'est la volonté de travail pour le syndicat (intention) qui prédit le mieux le comportement de participation,

H3: La volonté de travail pour le syndicat joue le rôle de variable endogène latente déterminée par les variables attitudinales de loyauté et de responsabilisation,

H4: Les variables attitudinales de loyauté et de responsabilisation sont des variables exogènes latentes ne possédant pas de pouvoir prédictif significatif direct sur le comportement de participation.

3. METHODOLOGIE

La nature inhabituelle, en France, du sujet abordé nous conduit ici à relater de façon plus détaillée que de coutume le contexte méthodologique de cette étude. Les éléments évoqués sont présentés comme autant d'éléments objectifs dont la connaissance aidera à la compréhension des résultats obtenus.

3.1. Procédure et échantillon

Tout d'abord, un problème majeur à surmonter fut celui de l'échantillon sur lequel devait porter l'étude. A la suite d'une démarche exploratoire, un engagement fut pris avec une Union Régionale (UR) de l'Ouest de la France couvrant un ensemble de 4 départements. La distribution des questionnaires s'est effectuée de façon indirecte. Elle fut confiée à l'organisation régionale qui, dans un deuxième temps, se chargeait de la diffusion auprès des membres syndiqués, sur l'ensemble des diverses Unions Départementales. Après plusieurs semaines, l'ensemble des questionnaires finalement retournés et utilisables pour l'étude fut de 118.

Conjointement à l'analyse de ces premières données, une seconde démarche à l'échelon national de la même confédération syndicale fut entreprise. Il fut convenu que l'étude porterait principalement sur un échantillon-pilote de syndiqués, plutôt que d'embrasser un ensemble plus vaste, et donc plus difficilement contrôlable. De fait, un engagement fut pris avec une Union Départementale (UD) du sud de la France.

Dans un premier temps, il fut convenu de faire passer le questionnaire confectionné par l'équipe de recherche à l'ensemble des syndiqués du département. Le Secrétaire Général de l'UD proposa alors de s'occuper directement de l'envoi du document en le joignant à la *Lettre* mensuelle des adhérents. Quelques lignes de présentation/introduction incitaient les lecteurs à remplir le questionnaire et à le renvoyer à l'UD. Le chercheur passait régulièrement à la Bourse du Travail pour collecter les documents retournés.

Une constatation s'imposa au bout de huit mois : le nombre de questionnaires retournés était très décevant (une centaine sur un échantillon potentiel d'environ 1800). Le travail de terrain doit donc reprendre autrement. Au fil des contacts et des entretiens, il s'avère que la solution initiale de diffusion des questionnaires n'est pas la plus adaptée à nos attentes. Auprès des adhérents, l'échelon UD est trop connoté "hiérarchie syndicale". En fait, le véritable pouvoir (ou au moins, un levier d'action prioritaire) est entre les mains des divers responsables des syndicats professionnels qui constituent le Syndicat dans son ensemble.

Ainsi une nouvelle phase de sollicitation commence par des rencontres avec les principaux responsables de branche. A l'aide de l'UD, il est repéré un ensemble de secteurs dont le poids en adhérents paraît suffisamment élevé pour permettre un taux de retour acceptable. Sont ainsi approchés les secteurs suivants: la poste, l'industrie métallurgique, les salariés agricoles, les employés communaux, la santé, l'enseignement du primaire et du secondaire. Ce sont les responsables de chaque filière syndicale qui se chargent du ramassage des questionnaires (et éventuellement de la relance).

Début Septembre 96, près de 400 questionnaires sont retournés. Par branche, le nombre de questionnaires utilisables obtenus est variable : de quelques dizaines à plus de 150.

3.2. Questionnaire

Pour faciliter la lecture et un remplissage correct, le questionnaire a été délibérément réduit à 25 items. Ce format permettait la réalisation d'un document tenant sur quatre pages, la première étant

réservée à une description et à une explication sommaire du projet. Le cœur du questionnaire est l'échelle en 13 items de Kelloway auxquels furent rajoutés deux items supplémentaires spécifiques au contexte français. Il s'agit des items 14 et 15, faisant mention respectivement des élections au comité d'entreprise et de celles auprès du comité central d'entreprise (TABLEAU 1). Le fait de modifier un questionnaire pour l'adapter à un contexte nouveau est une pratique courante dans le domaine de la recherche. Concernant le questionnaire de Kelloway, nous pouvons ainsi justifier du précédent suédois (Sverke et Kuruvilla, 1995).

La variable dépendante de participation est appréciée selon une échelle originale en trois items (syndiqué sans responsabilité spécifique, syndiqué avec une responsabilité au sein de l'entreprise, syndiqué avec une responsabilité dans l'organisation syndicale). Elle reflète une progression de plus grande responsabilité fonctionnelle à l'intérieur de l'organisation syndicale.

Le reste des items se réfère à des données d'ordre démographique (items 16 à 18), d'ancienneté syndicale (item 19), d'activité professionnelle (item 20), d'affectation salariée (items 21 et 22).

4. RESULTATS

4.1. Analyse factorielle exploratoire

Les résultats de l'analyse en composantes principales rendent compte de 69 % de la variance totale du questionnaire. Le nombre de composants constitutifs du concept d'implication syndicale, tel qu'évalué par l'échelle de Kelloway est au nombre de trois : la loyauté envers le syndicat, le sentiment de responsabilité (responsabilisation) et la volonté d'action.

Pour expliquer la variance commune, nous présentons les résultats obtenus après rotation du modèle orthogonal (TABLEAU 1). Les procédures de rotation varimax et obliques produisant des résultats similaires, la seconde fut retenue en raison de la matrice de corrélation inter-facteurs qui l'accompagne (TABLEAU 2)). Le coefficient d est celui de Cronbach.

TABLEAU 1

Questionnaire d'implication syndicale (rotation oblique)

ITEMS	Communalités
<i>Facteur 1 (LOYAUTE) ($\alpha = 0.88$)</i>	
1) Je dis à mes collègues de travail que le syndicat est une bonne organisation à laquelle adhérer	.77317
2) Ca vaut vraiment le coup d'être syndiqué	.84017
3) J'ai été bien inspiré d'adhérer au syndicat	.82186
4) A partir de ce que je sais aujourd'hui et que je peux savoir de demain, j'ai l'intention de rester adhérent au syndicat	

aussi longtemps que je travaillerai dans l'entreprise	.76196
5) Le bilan du syndicat est une bonne illustration de ce que des personnes "qui-y-croient" peuvent faire	.71740
6) Je suis fier d'appartenir au syndicat	.73495
7) Je suis prêt à passer une grande partie de mon temps à travailler pour la réussite du syndicat	.55269

Facteur 2 (RESPONSABILISATION) ($\alpha = 0.82$)

8) Tous les adhérents du syndicat doivent prendre le temps et le risque de soutenir les doléances du personnel	.67815
9) C'est le devoir de chaque adhérent de rester à l'écoute de toute information susceptible d'intéresser le syndicat	.76429
10) C'est la responsabilité de chacun des adhérents de veiller à ce que les autres adhérents respectent et fassent respecter les accords signés	.68515
11) C'est le devoir de chacun des adhérents du syndicat de soutenir et d'aider un salarié dans l'expression de ses griefs	.67355

Facteur 3 (VOLONTE) ($\alpha = 0.89$)

12) Si on me le demandait, j'accepterais des responsabilités à l'intérieur du syndicat	.67931
13) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections de délégué du personnel	.85314
14) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat à des élections auprès du comité d'entreprise	.90600
15) Si le syndicat me le demandait, j'accepterais d'être candidat auprès du comité central d'entreprise	.87977
7) Je suis prêt à passer une grande partie de mon temps à travailler pour la réussite du syndicat	.55269

Fiabilité totale de l'échelle : 0.9

TABLEAU 2 - Matrice de corrélation des facteurs

FACTEURS	1	2	3
1. Facteur 1	1.00000		
2. Facteur 2	.27551	1.00000	
3. Facteur 3	-.38641	-.30386	1.00000

Les items composants chaque facteurs sont identiques à ceux de l'échelle originale proposée par Kelloway. Une exception, cependant, vient de l'item 7 ("Je suis prêt à passer une grande partie de mon temps à travailler pour la réussite du syndicat") dont l'importance des contribution factorielles sur deux facteurs distincts (.55 sur la loyauté et .45 sur la volonté d'action) nous a conduit à l'écarter de notre analyse. Une analyse qualitative de contenu semble correspondre à une interprétation duale de l'item 7 par nos répondants. Une première façon de le lire est par rapport à la notion de disponibilité qu'il peut suggérer, un sentiment qui se confond avec la volonté d'action, d'où une contribution factorielle importante sur ce dernier facteur. Toutefois, la contribution encore plus forte sur le facteur de loyauté nous conduit à penser que les sujets interrogés sont aussi sensibles à l'idée de succès, un résultat positif intrinsèquement lié à leur attitude de fidélité envers le syndicat.

La fiabilité interne du questionnaire est démontrée dans la mesure où les coefficients alpha obtenus sont supérieurs à .80 (Nunnally, 1978; Cortina, 1993).

4.2. Analyse du modèle d'équation structurelle

Il existe plusieurs logiciels utilisés pour mener à bien une analyse de modèle d'équation structurelle (Igalens, Roussel, 1998). Les un interface de grande simplicité et, à l'inverse de LISREL, l'absence de programmation préalable produits classiques sont LISREL, EQS et PLS. Pour cette étude, nous avons choisi un type nouveau appelé AMOS (Arbuckle, 1997). La supériorité de ce logiciel réside dans sa convivialité que caractérisent.

L'analyse factorielle exploratoire nous ayant révélé l'émergence d'un construit d'implication syndicale en trois facteurs, nous soumettons à présent le concept à l'épreuve d'un modèle hypothétique. Celui-ci (Figure 1), a pour objectif de rendre compte, sur le principe d'un modèle d'action raisonnée, du cheminement amenant au comportement observé d'implication syndicale. Ainsi, le rôle de l'intention est joué par le facteur VOLONTE (variable latente endogène), tandis que les facteurs LOYAUTE et RESPONSABILISATION (variables latentes exogènes) correspondent aux attitudes explicatives du modèle d'Ajzen et Fishbein (1980).

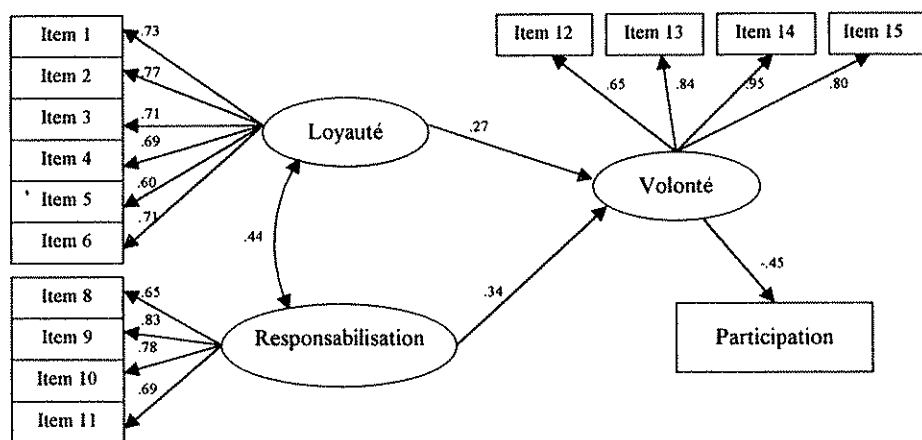


FIGURE 2 - Modèle causal de la participation syndicale

Les résultats obtenus sont de deux ordres (Figure 2). Une première phase appelée Analyse Factorielle Confirmatoire (AFC) nous permet de mesurer l'état des relations entre indicateurs et variables latentes. Nous remarquons tout d'abord que tous les items présentent des contributions factorielles satisfaisantes par rapport à chacun de leur construit respectif - la contribution la plus faible de .60 pour l'item 5 se situant au seuil minimum toléré par Bagozzi et Yi (1988). Le faible coefficient de covariance (.15) entre les deux variables latentes exogènes (LOYAUTE et RESPONSABILISATION) établit une bonne discrimination entre les deux construits.

La qualité du modèle est confirmée par les données d'ajustement. Puisqu'il n'existe pas de mesure unique pour ce type d'analyse, nous avons fait appel à un ensemble d'indices le plus souvent utilisés (TABLEAU 3).

TABLEAU 3 - Indices d'ajustement

MODELE	NPAR	CMIN	DF	CMIN/DF	GFI	AGFI	CFI	RMR
Personnel	33	315.127	87	3.622	0.91	0.88	0.91	0.07
Saturé	120	0.000	0		1.000			0.000
Indépendant	15	3406.908	105	32.447	0.35	0.25	0.00	0.36

Le CIMIN/DF est un paramètre évalué sous AMOS qui représente le Chi-deux rapporté aux degrés de liberté. Le résultat obtenu est satisfaisant dans la mesure où il est bien inférieur à la valeur maximum acceptable de 0.5 (Arbuckle, 1997: 555). De même, la valeur des autres indices d'ajustement du modèle présente des résultats tout-à-fait satisfaisants puisqu'ils se situent à des niveaux se rapprochant de 1 (GFI à .91, AGFI à 0.88, CFI à 0.91). Dernier indice d'évaluation, le RMR (racine carrée du carré moyen des résidus) représente une mesure d'ajustement du modèle (part d'inexpliqué) en indiquant l'importance des termes d'erreur. La règle empirique voulant qu'un RMR correct se rapproche le plus possible de la valeur 0, valeur obtenue ici de 0.07 est très satisfaisante.

Enfin, le modèle de cheminement (FIGURE 2) nous renseigne au sujet de l'analyse causale. Les estimations reportées sont non-standardisées. Les coefficients de régressions exprimés sont significatifs à $p < 0.05$ en regard d'un C.R. (formulation du t de Student sous AMOS) obligatoirement supérieur à 1.662 (TABLEAU 4). Les résultats obtenus valident ainsi l'hypothèse initiale de recherche en démontrant l'antécédence directe de la variable VOLONTE par rapport à la variable observée de comportement (participation syndicale).

TABLEAU 4 - Estimations de l'analyse structurelle

	Coeff. de régression	Ecart-types	Ratios critiques
Responsabilisation	0.478	0.083	5.791
Loyauté	0.338	0.071	4.793
Volonté	-0.739	0.081	-9.123
Participation			

5. DISCUSSION

La mesure comportementale de l'implication syndicale est effectuée à partir des niveaux de participation; tous les répondants étant syndiqués, quatre niveaux ont été identifiés:

- sans participation ni au niveau de l'entreprise, ni à celui du syndicat
- avec participation dans l'entreprise (délégué syndical, délégué du personnel, membre du CE ou du CCE, etc)
- avec participation dans le syndicat (union locale, fédération ou confédération)
- avec double participation : entreprise et syndicat.

Dans la mesure où les effectifs syndiqués sont peu élevés, il existe une forte pression pour que ceux-ci acceptent des responsabilités dans leur entreprise et dans le syndicat. Il s'agit moins d'une logique compétitive ou de tournoi (élection, nomination) que d'une acceptation qui renvoie à un choix personnel de consacrer une part plus ou moins importante de ses activités à représenter le syndicat ou à participer à des activités militantes.

Notre modèle met en évidence une bonne explication de ce choix personnel à partir de l'intention de participer (échelle inversée correspondant aux items 12 à 15) alors que les variables attitudinales de loyauté et de responsabilisation ne possèdent aucun pouvoir causal direct significatif sur le comportement de participation. Ainsi l'importance de la dimension conative de l'implication apparaît nettement; elle traduit vraisemblablement une facette peu étudiée jusqu'ici de l'implication syndicale. Au clivage traditionnel syndiqué/non syndiqué (non pris en compte dans cette étude) s'ajoute un clivage entre les syndiqués prêts à s'engager concrètement dans l'action militante et/ou représentative et les syndiqués qui n'en manifeste pas l'intention. Une étude qualitative permettrait d'affiner nos résultats car il y a vraisemblablement, parmi les syndiqués n'ayant aucune intention de participation, des nouveaux venus qui attendent avant de s'engager plus avant, des anciens qui rencontrent des obstacles personnels ou professionnels pour une plus grande participation et des déçus de l'action ou des résultats de l'action militante.

L'intention de participer est quant à elle expliquée à la fois par la loyauté vis-à-vis du syndicat (.27) et par la responsabilisation (.34); ces deux variables correspondent respectivement à une attitude plus ou moins favorable au syndicat (loyauté) et à la pression de normes intériorisées par le syndiqué (responsabilisation).

Il existe une liaison entre loyauté et responsabilisation (.44) ce qui paraît logique dans la mesure où l'intériorisation de normes sociales (ce que l'on doit faire pour le syndicat) va de pair avec le regard porté sur le syndicat. Mais l'intériorisation des normes rend mieux compte de l'intention de participation que la loyauté; ce résultat est intéressant car il renvoie à une conception plus éthique que calculée de l'adhésion syndicale: le syndicat apparaît alors davantage comme une instance du devoir que comme une instance de pouvoir (item 4) ou comme une bonne affaire (items 2, 3) -même s'il est aussi cela-.

Enfin, il est intéressant de relever que le fort score d'homogénéité d'échelle de ce que nous appelons la "loyauté" (= .88) ne provient pas d'une quasi-similarité des items. La loyauté est une dimension qui est homogène tout en présentant de nombreuses facettes:

- la fierté d'appartenance (.71)
- l'aspect calculateur (item 2 : .77 et item 3 : .71)
- l'efficacité du syndicalisme (item 5 : .59)
- l'image globale (item 1 : .73)
- la volonté de rester syndiqué (item 4).

La responsabilisation qui traduit la dimension normative met en évidence le rôle, c'est-à-dire le comportement attendu du syndiqué. Il doit :

- prendre des risques (item 8 : . 65)
- être à l'écoute (item 9 : . 83)
- faire respecter les accords (item 10 : . 78)
- aider les salariés (item 11 : . 69).

L'une des limites de notre étude tient au choix des items de responsabilisation qui trahissent une conception plus anglo-saxonne que française du rôle du syndicat notamment quant au respect des accords signés. Cette échelle serait vraisemblablement améliorée en remplaçant cet item par un item mettant en évidence le rôle du syndicat dans la transformation de la Société. Une limite plus importante de notre étude provient de notre échantillon mono-syndical. L'éclatement et la diversité du paysage syndical français ne permet pas de généraliser nos résultats à l'ensemble des confédérations.

Enfin, il faut mentionner, sans pour autant que nous soyons capables d'en commenter les effets, que la longue période de collecte de l'information a été ponctuée par les grèves du mois de décembre 1995.

CONCLUSION

En quoi l'importance démontrée de l'intention de participer peut-elle aider les différents acteurs des relations sociales ? Deux exemples peuvent l'illustrer, le premier est récurrent dès que des conflits apparaissent, le second est d'actualité.

En cas de conflit social de nombreux auteurs ont souligné l'importance de la représentativité réelle des syndicats et de leur capacité à traduire dans les négociations les aspirations des syndiqués. On notera d'ailleurs qu'une analyse récente fait remonter l'origine du déclin syndical à mai 68 et à l'incapacité des organisations de l'époque à prendre en charge une part importante du vécu des salariés (DEJOURS, 1998). Cette représentativité réelle, par différence avec la représentativité légale, est étroitement associée aux intentions de participer des syndiqués et de ceux qui sont susceptibles de le devenir. En son absence, le risque que court la direction est celui du débordement avec l'apparition de formes d'action imprévisibles par le biais de coordinations échappant à la régulation syndicale.

Une autre illustration de l'importance de l'intention de participer est fournie par l'actualité ; il s'agit du « mandatement » prévu au titre 3 de la loi AUBRY concernant les 35 h. Pour signer un accord, il faut être deux, et les syndicats nationaux vont « mandater » un salarié ; l'intention du syndicat qui a servi de base à notre étude est de profiter de cette occasion de pénétrer dans des entreprises sans réalité syndicale pour s'implanter durablement. Ainsi, l'intention de participer deviendra, dans cette démarche, une préoccupation de tout premier plan pour l'organisation syndicale.

Bibliographie

- AJZEN I. et FISHBEIN M. (1980), *Understanding attitudes and predicting social behavior*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- ARBUCKLE J.L. (1997), *AMOS users' Guide*. Chicago: SmallWaters Co.
- BAGOZZI R.P. et YIYI. (1988), On the evaluation of structural equation models. *Academy of Marketing Science*, 16: 74-94.

- CAIRE G. (1996), "Forces et faiblesses de l'approche française des relations industrielles: mise en perspective théorique". Dans G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, *L'Etat des Relations professionnelles*. Toulouse: Octares, pp. 24-64.
- CIALDINI R.B., KALLGREN C.A., and RENO R.R. (1991), A focus theory of normative conduct: a theoretical refinement and reevaluation of the role of norms in human behavior. *Advances in Experimental Social Psychology*, 24: 201-234.
- CORTINA J.M. (1993), What is coefficient alpha ? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78: 98-104.
- DEJOURS C. (1998), *Souffrance en France. La banalisation de l'injustice sociale* ; Denoel.
- FISHBEIN M. (1975), "Attitude and the prediction of behavior". Dans, M. Fishbein (éd.), *Attitude theory and measurement*. New-York: Wiley, pp. 477-492.
- FISHBEIN M. et AJZEN I. (1975), *Belief, attitude, intention, and behavior*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- FREEMAN R.B. and MEDOFF J.L. (1984), *What do unions do ?* New York: Basic Books.
- FRIEDMAN L. and HARVEY R.J. (1986), Factors of union commitment: the case for a lower dimensionality. *Journal of Applied Psychology*, 71: 371-376.
- FULLAGAR C. (1986), A factor analytic study on the validity of a union commitment scale. *Journal of Applied Psychology*, 71: 129-136.
- FULLAGAR C. and BARLIN J. (1987), Toward a model of union commitment. *Advances in Industrial and Labor Relations*, 4: 43-78.
- GORDON M.E., PHILPOT J.W., BURT R.E., THOMPSON C.A. and SPILLER W.E. (1980), Commitment to the union: development of a measure and an examination of its correlates. *Journal of Applied Psychology*, 65: 479-499.
- GUERIN G. et WILS T. (1996), "Gestion des ressources humaines : le nouveau paradigme, ses limites et ses exigences". Dans G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, *L'Etat des Relations professionnelles*. Toulouse: Octares, pp. 188-219.
- HOMANS G. C. (1949), "The strategy of industrial sociology. *American Journal of Sociology*", vol. 54, 1949, pp. 330-337.
- IGALENS J. (1996), *Audit des Ressources Humaines*. Paris: Editions Liaisons.
- IGALENS J., ROUSSEL, P. (1998), *Méthodes de recherches en GRH*. Paris, Editions Economica.
- KELLOWAY E.K. et BARLING J. (1993), Members' participation in local union activities: Measurement, prediction, and replication. *Journal of Applied Psychology*, 78: 262-279.
- KELLOWAY E.K., CATANO V.M. and SOUTHWELL R.R. (1992), The construct validity of union commitment: development and dimensionality of a shorter scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 65: 197-211.
- KLANDERMANS B. (1986), Psychology and trade union participation: joining, acting, quitting. *Journal of Occupational Psychology*, 59: 189-204.
- KLANDERMANS B. (1989), Union commitment: Replications and tests in the Dutch. *Journal of Applied Psychology*, 74: 869-875.
- KOCHAN T.A. (1980), *Collective bargaining and industrial relations - From theory to policy and practice*. Homewood, Ill.: Irwin.
- KURUVILLA S. et FIORITO J. (1994), Who will help ? Willingness to work for the union. *Relations Industrielles*, 49: 548-574.
- LADD R.T., GORDON M.E., BEAUVAIS L.L. and MORGAN R.L. (1982), Union commitment: replication and extension. *Journal of Applied Psychology*, 67: 640-644.
- LAROCHE V. (1996), "Relations industrielles et ressources humaines : de la discipline à la Stratégie". Dans G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, *L'Etat des Relations professionnelles*. Toulouse: Octares, pp. 578-593.
- MELLOR S. (1990), The relationship between membership decline and union commitment: a field study of local unions in crisis. *Journal of Applied Psychology*, 75: 258-267.
- MORIN M.L. et MURRAY G. (1996), "Regards croisés sur la recherche en relations professionnelles". Dans G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, *L'Etat des Relations professionnelles*. Toulouse: Octares, pp. 1-19.
- MURRAY G., MORIN M.L. et DA COSTA I. (1996) *L'Etat des Relations professionnelles*. Toulouse: Octares.

- NG, I. (1989), Determinants of union commitment among university faculty. *Relations Industrielles*, 44: 769-783.
- NUNNALLY J.C. (1978), *Psychometric theory*. New-York: McGraw-Hill.
- OLSON M. (1971), *The logic of collective action: Public goods and the theory of groups*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- POMAZAL R.J. et JACCARD J.J. (1976), An informational approach to altruistic behavior. *Journal of Personality and Social Psychology*, 33: 317-326.
- SVERKE M. et ABRAHAMSSON B. (1993), Union commitment: a conceptualization based on instruments and value rationality. *Research Report*, Swedish Center for Working Life.
- SVERKE M. et KURUVILLA S. (1995), A new conceptualization of union commitment: development and test of an integrated theory. *Journal of Organizational Behavior*, 16: 505-532.
- TARDE G. de (1993), *Les lois de l'imitation*. Paris: Kimé (édition originale en 1890).
- TCHOBANIAN R. (1996), "La représentation des salariés dans l'entreprise : entre participation et action syndicale". Dans G. MURRAY, M.-L. MORIN et I. DA COSTA, *L'Etat des Relations professionnelles*. Toulouse: Octares, pp. 259-284.
- TETRICK L.E., THACKER J.W. and FIELDS M.W. (1989), Evidence for the stability of the four dimensions of the commitment to the union scale. *Journal of Applied Psychology*, 74: 819-822.
- THACKER J.W., FIELDS M.W. and TANDRICK L.E. (1989), The factor structure of union commitment: an application of confirmatory factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 74: 228-232.
- TOURAINÉ A. (1966), *La conscience ouvrière*. Paris: Seuil.
- WEBER M. (1995), *Economie et Société* (Tome I). Paris: Plon (édition originale allemande en 1922).

