

**Renforcement de l'engagement et de la participation des membres des syndicats :  
Les programmes d'orientation pour nouveaux membres comme instrument crucial**



*Paul F. Clark, Directeur et Professeur School of Labor and Employment Relations, Penn State University, USA*

L'efficacité des syndicats à améliorer la vie au travail de leurs membres dépend largement du soutien (engagement des membres) et de l'implication (participation des membres) que les membres sont disposés à apporter à leur syndicat. Le renforcement de l'engagement des membres et le renforcement de la participation des membres sont deux des principaux enjeux auxquels sont confrontés les leaders syndicaux à tous les niveaux. L'engagement des membres et leur participation aux activités syndicales peuvent être renforcés grâce à des programmes d'orientation de qualité pour les nouveaux membres. Ces programmes incluent des réunions avec les nouveaux salariés qui n'ont pas encore adhéré à un syndicat ou avec les tout nouveaux adhérents. L'objectif de cette orientation est de donner des informations sur le rôle que le syndicat joue sur le lieu de travail, sur la manière dont le syndicat améliore les conditions de travail ainsi que sur les avantages et attentes qu'apporte une adhésion à un syndicat. C'est également une opportunité essentielle pour le syndicat d'informer et d'éduquer les nouveaux membres sur les valeurs qu'il défend.

Une étude récente basée sur des enquêtes auprès de membres de syndicats et leurs expériences avec des programmes d'orientation aux Etats-Unis a révélé que les membres ayant eu une expérience d'orientation positive faisaient preuve d'un engagement plus élevé envers le syndicat que les membres qui n'ont pas bénéficié d'une orientation et que ceux qui ont eu une expérience moins positive. La capacité des programmes d'orientation à influencer l'attitude des membres a été soulignée par le constat que les programmes d'orientation qui ne sont pas bien exécutés et qui ne sont pas considérés comme utiles par les nouveaux membres conduisent à des attitudes envers le syndicat qui sont plus négatives que celles des membres qui n'ont pas eu de programme d'orientation. L'impact des programmes d'orientation pour nouveaux membres sur l'engagement des membres est le même chez tous les membres indépendamment de l'origine, du genre ou de l'âge. Une enquête de suivi, menée un an après, a révélé que l'impact positif initial des programmes d'orientation de haute qualité sur

l'engagement des membres est durable. De même, les membres d'un syndicat dont le niveau d'engagement est plus élevé sont plus susceptibles de participer au travail du syndicat que les membres avec un niveau d'engagement moins élevé.

Les résultats de l'enquête, ainsi que des entretiens de suivi avec des syndicats locaux qui proposent des programmes d'orientation pour nouveaux membres, révèlent plusieurs facteurs qui peuvent faire la différence entre un programme efficace et un programme inefficace :

1. Les syndicats devraient s'assurer que chaque nouveau salarié représenté par le syndicat, sans exception, participe à un programme d'orientation pour nouveau membre.
2. Les syndicats devraient essayer d'intégrer les nouveaux salariés dans un programme d'orientation pour nouveaux membres le plus tôt possible afin que ce soit eux et non d'autres personnes (managers, collègues mal informés ou mécontents) qui donnent aux salariés une première impression du syndicat et du rôle positif qu'il joue dans l'entreprise.
3. Les syndicats devraient s'assurer que tous les aspects de leur programme d'orientation pour nouveaux membres soient de la meilleure qualité possible. La recherche indique que même la qualité du matériel et des repas peut influencer la vision que les nouveaux membres auront du syndicat.
4. En particulier, les syndicats devraient choisir soigneusement les intervenants en charge du programme d'orientation pour nouveaux membres. Il est important qu'ils aient une bonne connaissance du syndicat et soient dévoués à la mission de syndicalisation et aux objectifs du programme. Ils devraient également disposer de bonnes capacités de communication et représenter la diversité des membres des syndicats.
5. Le syndicat devrait considérer le programme d'orientation pour nouveaux membres comme la première partie d'un effort continu pour influencer l'attitude de nouveaux salariés envers le syndicat. Les représentants du syndicat dans l'entreprise des nouveaux membres devraient contacter régulièrement le nouveau salarié au cours des premiers mois et leur faire savoir qu'ils sont disponibles pour répondre aux questions et les aider en cas de problèmes avec leur travail, leur employeur ou le syndicat.
6. Enfin, lorsque les nouveaux salariés ont choisi d'adhérer au syndicat, le syndicat devrait essayer de les impliquer d'une façon ou d'une autre dans le travail du syndicat. Le nouveau membre pourrait être invité à participer à une réunion syndicale, à aider

lors d'un événement social du syndicat ou encouragé à devenir un membre du comité syndical.

Il ressort très clairement que les programmes d'orientation pour nouveaux membres peuvent influencer les attitudes et les actions de la prochaine génération de membres de syndicats. Les investissements dans ces programmes par les syndicats généreront potentiellement le meilleur rendement pour toutes les activités dans lesquelles le syndicat investit du temps, des efforts et de l'argent.

Cet article de blog publié par [industriAll Europe](#) est basé sur Clark P.F. (2020). [The impact of new member orientation programs on union member commitment: evidence from a national study in a post-janus setting](#), *Labor Studies Journal*. Les programmes d'orientation pour nouveaux membres, et autres stratégies d'engagement des membres sont discutés plus en détails dans le livre de l'auteur [Building More Effective Unions](#).

