

# Recrutement, participation et représentation des jeunes syndicalistes au sein des syndicats de l'éducation

Septembre 2019

L'étude a été conduite par  
l'Internationale de l'Éducation en  
collaboration avec Amélie Doyle.



Education International  
Internationale de l'Éducation  
Internacional de la Educación  
Bildungsinternationale

# Table des matières

|   |    |
|---|----|
| Liste des figures.....  | 4  |
| Liste des tableaux.....   | 4  |
| Liste des abréviations .....  | 5  |
| Avant-propos .....  | 6  |
| Informations générales.....   | 7  |
| Remarque concernant les formulations utilisées – Que doit-on entendre par « jeunes syndicalistes » ?..... | 8  |
| L'étude .....   | 8  |
| L'enquête .....   | 8  |
| Les entretiens .....  | 9  |
| Qui sont les jeunes syndicalistes et pourquoi sont-il·elle·s important·e·s ?.....                         | 10 |
| Définir et cibler les jeunes .....  | 10 |
| Apport des jeunes syndicalistes.....  | 11 |
| Pourquoi les jeunes syndicalistes ne sont-il·elle·s pas plus engagé·e·s dans leur syndicat ?.....         | 12 |
| Les jeunes syndicalistes ne sont pas suffisamment informé·e·s des activités syndicales.....               | 12 |
| Crise du recrutement des jeunes enseignant·e·s dans les syndicats .....                                   | 13 |
| Instabilité politique et échos négatifs dans la presse .....  | 14 |
| Transparence des syndicats .....  | 16 |
| Perception réciproque des syndicalistes.....  | 17 |
| Expérience insuffisante.....  | 19 |
| Quelles sont les politiques et structures de soutien mises en place pour les jeunes syndicalistes ?.....  | 19 |
| Recrutement et sensibilisation.....   | 22 |
| Structures, comités de jeunes et quotas.....  | 28 |
| Développements futurs .....   | 34 |
| Conclusion.....   | 37 |
| Recommandations .....   | 39 |
| Rôle des organisations membres de l'IE .....  | 39 |
| Rôle de l'IE.....   | 40 |



|   |    |
|---|----|
| Annexe 1 : L'enquête.....   | 41 |
| Annexe 2 : Liste des organisations syndicales ayant participé à l'enquête .....   | 43 |
| Afrique.....  | 43 |
| Asie-Pacifique .....  | 44 |
| Europe.....   | 45 |
| Amérique latine .....   | 46 |
| Amérique du Nord et Caraïbes .....  | 46 |
| Annexe 3 : liste des personnes interrogées.....   | 48 |
| Annexe 4 : Questions posées lors des entretiens .....   | 49 |
| Annexe 5 : Travaux de l'IE ayant pour thème les jeunes membres 2011-2019 .....  | 50 |
| Résolutions de l'IE portant sur les enseignant·e·s, les chercheur·euse·s et les personnels de soutien en début de carrière.....   | 51 |
| Jeunes enseignant·e·s syndicalistes pour une éducation de qualité et des syndicats efficaces – Programme régional 2015-2020 ..... | 53 |
| Atelier « Jeunes militant·e·s de l'IE pour la réalisation des ODD » – activité mondiale, juillet 2017.....                        | 54 |
| Conférence mondiale des femmes de l'IE - activité mondiale, février 2018 .....  | 54 |
| Atelier de formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction – activité régionale, Caraïbes, juin 2018.....           | 55 |
| Atelier de formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction – activité régionale, Asie-Pacifique, mars 2018 .....    | 55 |
| Séminaire régional africain de l'IE pour les jeunes syndicalistes, novembre 2018 .....  | 56 |
| Annexe 6 : Exemples de structures pour les jeunes .....   | 57 |
| Références .....  | 58 |

## Liste des figures

- Figure 1 Couverture géographique de la recherche
- Figure 2 Syndicats observant une limite d'âge
- Figure 3 Âge limite des jeunes syndicalistes
- Figure 4 Réponses à la question 5 de l'enquête : Votre syndicat dispose-t-il de politiques centrées sur les jeunes syndicalistes ?
- Figure 5 Politiques centrées sur les jeunes syndicalistes
- Figure 6 Réponses à la question 14 de l'enquête : Votre syndicat parraine-t-il des activités pour les jeunes syndicalistes ?
- Figure 7 Activités parrainées par les syndicats (ou les comités de jeunes syndicalistes)
- Figure 8 Réponses à la question 20 de l'enquête : Les jeunes femmes sont-elles spécifiquement ciblées pour participer à ces activités ?
- Figure 9 Nombre de syndicats disposant de politiques pour le recrutement et la rétention des jeunes syndicalistes (n=129)
- Figure 10 Nombre de syndicats organisant des activités de sensibilisation dans les établissements de formation des enseignant·e·s (n=129)
- Figure 11 Nombre de syndicats organisant des activités de sensibilisation auprès des étudiant·e·s de l'enseignement secondaire/supérieur (n=129)
- Figure 12 Nombre de syndicats offrant aux jeunes syndicalistes une réduction de leurs cotisations syndicales
- Figure 13 Réponses à la question 16 de l'enquête : votre syndicat offre-t-il des formation ou des cours pour les jeunes membres ?
- Figure 14 Structures spécifiques pour les jeunes syndicalistes
- Figure 15 Réponses à la question 12 de l'enquête : Votre syndicat dispose-t-il d'un comité de jeunes ?

## Liste des tableaux

- Tableau 1 Travaux et activités de l'IE ayant pour thème les jeunes membres (2011-2019)
- Tableau A5.1 Aperçu des résolutions 2011 et 2015 de l'IE portant sur les jeunes enseignant·e·s, chercheur·euse·s et personnels de soutien en début de carrière
- Tableau A6.1 Structures mises en place pour les jeunes au sein de la CSI et de la CES



# Liste des abréviations

- CUT Caribbean Union of Teachers
- IE Internationale de l'Education
- CES Confédération Européenne des Syndicats
- FIS Fédérations Syndicales Internationales
- CSI Confédération Syndicale Internationale
- JTF John M. Thompson Fellowship
- OrgNet Organising Network – Réseau syndicalisation de l'IE
- ODD Objectifs pour le Développement Durable
- STEs Confederación de Sindicatos de Trabajadoras y Trabajadores de la Enseñanza - Intersindical

# Avant-propos

C'est très simple. Ne pas réussir à syndiquer et représenter la nouvelle génération de travailleuses et de travailleurs menace de saper le mouvement syndical plus gravement que n'importe lequel de nos opposants politiques ne peut le faire.

C'est une analyse brutale, mais elle guide le travail de l'Internationale de l'Éducation sur la syndicalisation des jeunes travailleuses et travailleurs : le renouveau, la croissance et la durabilité des syndicats dépendent de la participation et de la représentation des jeunes travailleurs dans nos rangs.

L'urgence de la tâche qui nous attend commence par la certitude que les jeunes enseignants et le personnel de soutien à l'éducation ne rejoignent pas nos syndicats comme le faisaient leurs aînés, et qu'ils embrassent la profession dans un contexte professionnel et politique parmi les plus difficiles que nous ayons jamais connus.

Ce rapport examine les stratégies et les actions entreprises par les affiliés de l'IE en matière de recrutement, de participation et de représentation des jeunes membres et confirme que de nombreux syndicats éprouvent des difficultés à recruter et à retenir les jeunes enseignant·e·s et le personnel de soutien à l'éducation.

Si un certain nombre d'affiliés ont redoublé d'efforts pour améliorer leurs stratégies de recrutement, répondre aux besoins des jeunes travailleurs et faciliter leur participation et leur représentation, ces travailleuses et travailleurs restent sous-représentés dans les structures syndicales et la prise de décision. Cette absence de voix peut entraîner un manque de compréhension plus large des problèmes et des défis auxquels sont confrontés les jeunes travailleurs qui remettent alors fondamentalement en question la valeur de l'appartenance syndicale.

L'étude confirme également que les défis auxquels sont confrontés les syndicats sont partagés, la plupart en lien direct avec des tendances mondiales plus larges en matière de politiques et de relations de travail et d'éducation, telles que le travail précaire. Dans certaines régions, les jeunes peuvent être réticents à adhérer au syndicat par crainte des conséquences négatives. Cela ne fait qu'accentuer le rôle que l'IE, en tant que Fédération syndicale internationale, doit jouer pour soutenir ses affiliés.

En lisant attentivement les résultats de l'étude, plusieurs mandats nous sont confiés, en commençant par un examen approfondi de l'architecture organisationnelle de l'IE elle-même.

Lorsque nous regardons à travers le monde une nouvelle génération qui s'élève dans la résistance à la politique de la peur et de la division, nous voyons ces mêmes jeunes qui défient les organisations traditionnelles du progrès et de la démocratie. Les syndicats en particulier sont chargés de tenir notre promesse et d'agir selon nos idéaux.

Avec ce rapport, nous prenons en compte le défi. Et, plus que cela, nous ferons ce que nous faisons le mieux en tant que syndicalistes - nous relèverons le défi avec le zèle des organisateurs.

David Edwards, Secrétaire Général de l'Internationale de l'Éducation



# Informations générales

La première résolution sur la syndicalisation des étudiants enseignants, des enseignants et des chercheurs en début de carrière a été adoptée au 6<sup>ème</sup> congrès de l'IE du Cap en 2011.

Le recrutement et la participation des jeunes enseignant·e·s en début de carrière ont été identifiés par le Réseau de syndicalisation de l'Internationale de l'Éducation (IE) – OrgNet – comme étant une priorité pour les travaux et les développements futurs de l'organisation et ont été inclus parmi les recommandations concernant les domaines de travail prioritaires à l'occasion de la 2<sup>e</sup> Conférence mondiale des femmes de l'IE, en 2014. Le réseau OrgNet permet aux responsables de la syndicalisation de partager des stratégies et des bonnes pratiques, d'encourager la coopération entre les organisations membres aux niveaux national et international, au sein des régions et entre elles, de promouvoir des stratégies de syndicalisation innovantes et de développer des campagnes impliquant l'ensemble des affiliés de l'IE.

Au travers du réseau OrgNet et de la Conférence des femmes, les organisations membres de l'IE dans les différentes régions ont émis des commentaires laissant transparaître un vif enthousiasme en faveur de la mobilisation et du recrutement des jeunes enseignant·e·s, compte tenu des avantages mutuels évidents : les syndicats d'enseignant·e·s peuvent, en effet, jouer un rôle crucial dans le cadre des formations professionnelles offertes aux enseignant·e·s non qualifié·e·s (en particulier dans les pays en développement où la privatisation accrue du secteur de l'éducation et de ses structures<sup>1</sup> a entraîné une augmentation du recrutement d'effectifs non formés ou n'ayant qu'une formation partielle, engagés sous des conditions contractuelles et salariales précaires) et ont, en outre, la capacité de représenter et défendre les intérêts des jeunes enseignant·e·s (tant dans le secteur public que privé) en les impliquant dans le processus de négociation collective. En contrepartie, les syndicats de l'éducation ont tout à gagner du recrutement des jeunes enseignant·e·s, étant donné que ces nouveaux·elles membres permettront d'assurer la pérennité des syndicats et de poursuivre leur mission dans un monde dominé par les crises, les politiques d'austérité et la précarité en matière d'emploi.

La question des jeunes syndicalistes, devenue prioritaire pour l'IE, a progressivement gagné en importance et en visibilité au cours de ces huit dernières années. Le présent rapport regroupe les conclusions d'une enquête et d'une série d'entretiens semi-structurés menés auprès de plusieurs organisations membres de l'IE dans les différentes régions, conformément au mandat de la Résolution de l'IE de 2015 portant sur les jeunes enseignant·e·s, chercheur·euse·s et personnels de soutien à l'éducation en début de carrière<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> [Programme Réponse mondiale.](#)

<sup>2</sup> L'enquête s'est déroulée du 21 février au 4 mai 2019, les entretiens du 6 au 26 mars 2019.



# Remarque concernant les formulations utilisées – Que doit-on entendre par « jeunes syndicalistes » ?

Dans ce rapport, l'appellation « jeunes syndicalistes » englobe les jeunes étudiant·e·s suivant une formation d'enseignant·e·s, ainsi que les enseignant·e·s, les chercheur·euse·s et les personnels de soutien en début de carrière, qui s'affilient ou sont affiliés à des syndicats de l'éducation à travers le monde. La question de savoir si l'on se base sur l'âge, les années de service ou d'autres facteurs pour déterminer si l'enseignant·e appartient à la catégorie des « jeunes » membres est examinée plus en détail ci-après.

## L'étude

La présente étude a pour objectif de mieux comprendre les politiques, les stratégies et les actions déployées par les organisations membres de l'IE pour assurer la participation des jeunes syndicalistes aux activités et structures syndicales. Elle vise également à mettre en avant les pratiques prometteuses des organisations membres, formant la base des recommandations adressées à l'IE et ses affiliés pour faire progresser la question de la participation et de l'engagement des jeunes syndicalistes au sein des syndicats de l'éducation.

### L'enquête

Afin de pouvoir atteindre les objectifs de la recherche, deux méthodes de collecte de données ont été utilisées. En premier lieu, une enquête a été envoyée à l'ensemble des 400 organisations membres de l'IE – voir l'annexe 1 pour l'enquête complète. Au total, 129 réponses<sup>3</sup> des affiliés de l'IE à travers le monde ont été recueillies et analysées – voir l'annexe 2 pour la liste complète des pays et des syndicats. Ce chiffre correspond à un tiers de l'ensemble des organisations membres de l'IE disséminées aux quatre coins du globe.

---

<sup>3</sup> Le syndicat espagnol STES a envoyé le questionnaire à ses antennes régionales, dont trois ont répondu. Les trois réponses ont été prises en compte dans cette enquête.

Comme le montre la carte ci-dessous (figure 1), 96 pays au total ont répondu à l'enquête dans l'ensemble des régions de l'IE : Afrique, Asie-Pacifique, Amérique latine et Amérique du Nord & Caraïbes<sup>4</sup>.



Figure 1 Couverture géographique de la recherche

## Les entretiens

Le second volet de l'étude consistait en une série d'entretiens semi-structurés avec les organisations membres de l'IE dans les différentes régions : 16 entretiens avec des représentant·e·s des organisations membres de l'IE ont été menés en Afrique, en Asie-Pacifique, en Europe, en Amérique latine et en Amérique du Nord - voir l'annexe 3 pour la liste des personnes interrogées et l'annexe 4 pour les questions des entretiens.

<sup>4</sup> La répartition des régions est conforme aux divisions régionales prévues dans les Statuts de l'IE (cliquer [ici](#)).

# Qui sont les jeunes syndicalistes et pourquoi sont-il·elle·s important·e·s ?

Ce chapitre examine comment, le cas échéant, les syndicats participants perçoivent leurs « jeunes membres » comme étant une communauté ou un groupe « d'intérêt particulier » au sein de leurs structures, ainsi que leur rôle dans la survie et le renouvellement des syndicats. Il examine également la façon dont les syndicats définissent la notion de « jeune » et l'existence ou non de politiques mises en place pour les jeunes syndicalistes.

## Définir et cibler les jeunes

L'enquête montre qu'un peu plus de la moitié des organisations membres de l'IE n'appliquent aucune limite d'âge pour leurs jeunes membres – voir figure 2. Ceci peut s'avérer problématique lorsque les syndicats souhaitent mener et évaluer des initiatives ciblant leurs jeunes et futur·e·s membres.

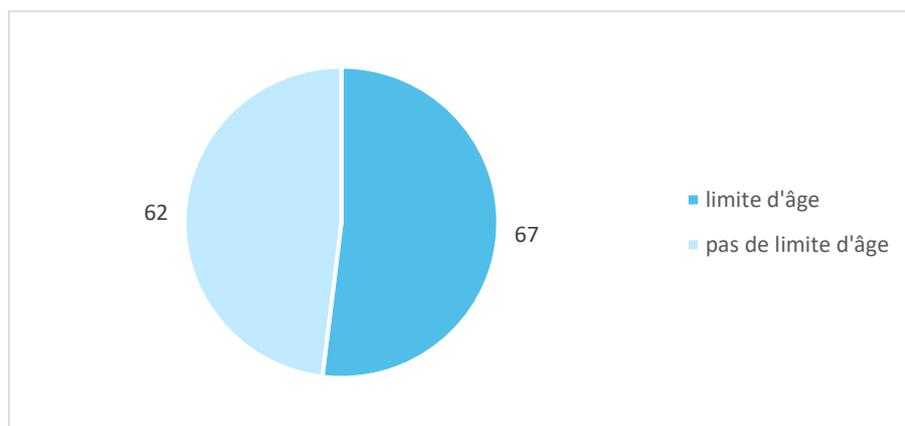


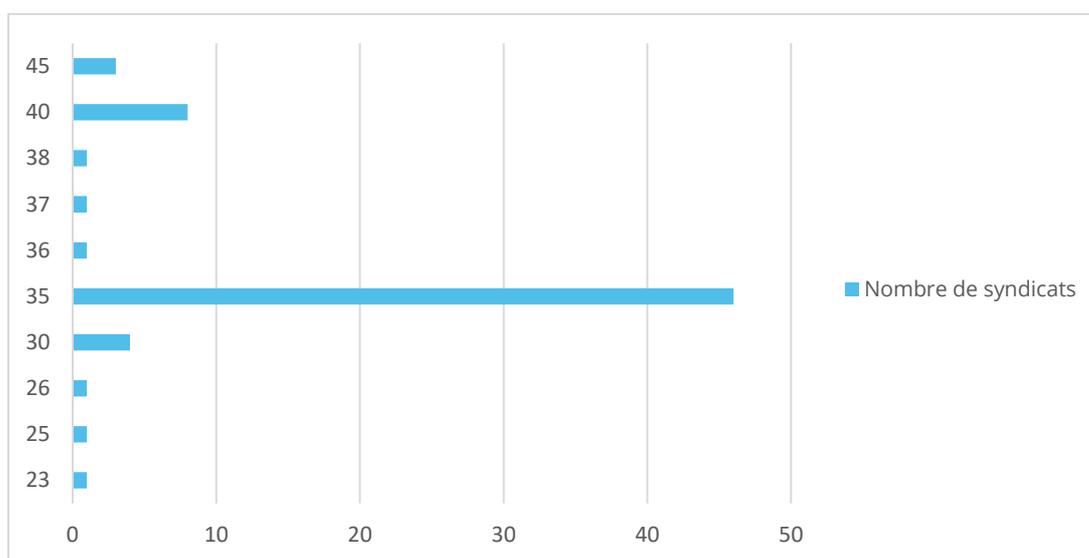
Figure 2 : Syndicats observant une limite d'âge (n=129)

Un syndicat participant ne fixant aucune limite d'âge pour les jeunes syndicalistes précise :

*Classer les jeunes syndicalistes selon leur âge nous serait utile pour mieux définir et cibler nos stratégies pour les jeunes et futur·e·s membres.*

En effet, fixer un âge limite peut inciter les syndicats à s'intéresser aux problèmes rencontrés par les jeunes enseignant·e·s et les membres dans leurs classes et leurs syndicats, en particulier lorsque ces problèmes sont différents de ceux auxquels sont confronté·e·s les collègues plus âgé·e·s/ancien·ne·s. Une personne interrogée souligne :

*Les besoins des jeunes syndicalistes diffèrent de ceux de la génération plus âgée d'enseignant-e-s. Il importe de mieux comprendre ces besoins et de les intégrer aux activités et aux structures des syndicats.*



*Figure 3 Âge limite pour les jeunes syndicalistes (46 syndicats fixent l'âge à 35 ans, 8 à 40 ans)*

La majorité des syndicats observant une limite d'âge ont fixé cette dernière à 35 ans (voir figure 3), ce qui correspond à celle définie par la plupart des institutions et organisations internationales, dont l'IE.

### Apport des jeunes syndicalistes

L'ensemble des organisations membres de l'IE reconnaissent clairement que les jeunes syndicalistes jouent un rôle crucial dans le renouvellement, la pérennisation et la croissance des syndicats. Comme le font remarquer les 16 personnes interrogées, les jeunes syndicalistes apportent aux syndicats de nouvelles perspectives, des idées novatrices, ainsi qu'un ensemble de compétences importantes, devant être intégrées aux structures et aux activités syndicales. Il est en outre communément admis que les jeunes syndicalistes représentent la survie et la pérennisation des syndicats. Une personne interrogée souligne :

*Les jeunes membres sont extrêmement important-e-s pour le renouvellement des syndicats. Ces derniers se doivent de représenter tout le monde, les jeunes étant indispensables à leur avenir.*

Les organisations membres de l'IE savent pertinemment que les jeunes syndicalistes sont les prochain-e-s dirigeant-e-s du secteur de l'éducation et du mouvement syndical. Outre leur importance cruciale pour la survie des syndicats, il-elle-s sont également jugé-e-s essentiel-le-s au renouvellement de ces derniers. Nombre d'entre eux soulignent en effet que la jeune génération

apporte un ensemble de nouvelles compétences susceptibles d'insuffler une dynamique nouvelle aux activités et processus syndicaux. Par ailleurs, les entretiens mettent en exergue que les jeunes syndicalistes offrent un regard et une perspective différents de l'ancienne génération d'enseignant·e·s, devant être intégrés à l'identité et à la culture des syndicats. Une personne interrogée souligne :

*Nous avons besoin de jeunes syndicalistes pour orienter les syndicats, nous avons besoin de placer de jeunes syndicalistes aux postes à responsabilités afin de pouvoir représenter les enjeux actuels et prendre des initiatives dans ce sens.*

Il ressort cependant des entretiens que, si l'utilité des jeunes syndicalistes au sein des organisations est effectivement reconnue et mise en avant pour les différentes raisons évoquées précédemment, bon nombre de personnes interrogées signalent que transformer cette précieuse contribution en actions concrètes demeure l'un des plus grands défis rencontrés par les organisations membres de l'IE à travers le monde.

## Pourquoi les jeunes syndicalistes ne sont-il·elle·s pas plus engagé·e·s dans leur syndicat ?

### Les jeunes syndicalistes ne sont pas suffisamment informé·e·s des activités syndicales

L'étude laisse apparaître que le manque d'information concernant les syndicats peut jouer un rôle dans le façonnement de cette perception. Par exemple, les organisations membres sont nombreuses à signaler que la réticence des jeunes à s'affilier aux syndicats est attribuable, du moins en partie, au manque d'information à propos de leur rôle et de leur utilité. Une personne interrogée explique :

*Les nouveaux·elles membres ne sont généralement pas au courant des objectifs du syndicat, ni du soutien ou des activités qui peuvent leur être proposés.*

Comme le soulignent les personnes interrogées, les jeunes syndicalistes ne sont pas toujours conscient·e·s des bénéfices ou des droits des syndicats.



## Crise du recrutement des jeunes enseignant·e·s dans les syndicats

Dans les différentes régions, les organisations membres participant à l'enquête s'accordent à dire que le recrutement de jeunes syndicalistes représente un défi d'envergure. Une organisation européenne affirme :

*Il est plus facile d'affilier les employé·e·s de l'éducation lorsqu'il·elle·s sont jeunes. Cela devient plus difficile lorsqu'il·elle·s ont déjà progressé dans leur carrière.*

Si les syndicats participants reconnaissent l'importance de recruter leurs membres le plus tôt possible, les organisations membres de l'IE à travers les différentes régions signalent néanmoins un vieillissement de leurs affilié·e·s. Il se dégage d'une étude menée en 2014 par la Confédération européenne des syndicats<sup>5</sup> (CES) que la majorité des syndicalistes en Europe sont âgé·e·s de 45 à 50 ans environ et que le pourcentage de jeunes de moins de 25 ans s'affiliant à un syndicat connaît une baisse depuis 2004. La CES confirme cette réalité inquiétante, dans la mesure où l'on observe une importante corrélation entre le fait de s'affilier jeune et celui de rester membre de son syndicat (CES 2014, Blanchflower 2007, Budd 2009).

Ce constat est également partagé par la majorité des syndicats interrogés dans le cadre de cette étude. Ceux-ci évoquent le vieillissement de leurs membres et les répercussions négatives que cela pourrait avoir sur l'avenir de leurs organisations. Un grand nombre d'entre eux soulignent que la majorité de leurs membres ont plus de 45 ans. Un syndicat participant en région Asie-Pacifique explique :

*Près de 80 % de nos membres partiront à la retraite dans les 5 à 10 prochaines années, il est donc crucial de recruter de jeunes syndicalistes pour assurer la survie du syndicat.*

Dans bon nombre de cas, les organisations membres considèrent que les problèmes auxquels se heurtent les jeunes syndicalistes au sein de la profession enseignante jouent un rôle déterminant dans leur décision de s'affilier à un syndicat de l'éducation. La recherche montre que les jeunes enseignant·e·s traversent une période difficile sur le marché du travail, où il leur est difficile de décrocher des emplois stables et bien rémunérés, en comparaison des générations plus âgées de travailleur·euse·s de l'éducation. Les différentes régions mettent en avant que ces conditions de travail précaires ont une incidence considérable sur le recrutement des enseignant·e·s, tant dans la profession enseignante que dans les syndicats. Un syndicat participant explique :

*Nous traversons une crise du recrutement des enseignant·e·s dans l'ensemble du pays. La recherche montre que les jeunes enseignant·e·s se maintiennent en*

---

<sup>5</sup> Pour de plus amples informations, cliquer [ici](#).



*moyenne cinq ans dans la profession après avoir obtenu leur diplôme. Nos enquêtes menées auprès des jeunes syndicalistes montrent que les jeunes enseignant·e·s abandonnent la profession pour des motifs aussi variés que la diminution des salaires, l'augmentation de la charge de travail et le comportement des élèves. Tous ces facteurs rejaillissent sur le maintien en service et la participation des jeunes membres de notre syndicat.*

Aujourd'hui, les jeunes travailleur·euse·s sont particulièrement touché·e·s par l'évolution de la situation économique mondiale. Si l'on attend des jeunes travailleur·euse·s qu'il·elle·s s'affilient aux syndicats pour s'assurer une meilleure protection sur le plan professionnel, nombreux sont les syndicats participants qui épinglent que les conditions de travail instables et précaires auxquelles doivent faire face les jeunes enseignant·e·s en début de carrière les dissuadent souvent de s'affilier. Un affilié dans la région africaine déclare dans ses réponses à l'enquête :

*Le travail syndical n'intéresse guère les jeunes enseignant·e·s, car il·elle·s aspirent principalement à quitter la profession, en raison des difficultés économiques auxquelles il·elle·s doivent faire face.*

Nombreux sont les affiliés qui signalent que le nombre peu élevé de jeunes membres au sein des organisations syndicales est dû à un abandon précoce de la profession. Un nombre considérable d'enseignant·e·s se maintiennent néanmoins dans la profession, mais se montrent réticent·e·s à s'affilier à un syndicat. Une personne participant à l'enquête, affiliée à un syndicat en Afrique du Nord, souligne :

*Les conditions de travail des jeunes enseignant·e·s se détériorent, en particulier depuis l'introduction des contrats temporaires. Il·Elle·s hésitent à se syndicaliser, n'ayant pas une image positive des syndicats.*

## **Instabilité politique et échos négatifs dans la presse**

Bryson et al. (2005) soutiennent que les jeunes travailleur·euse·s ne sont pas intrinsèquement moins susceptibles de s'affilier à un syndicat, mais que, au contraire, c'est le climat socio-économique et politique actuel qui diminue leur propension à s'engager dans le syndicalisme. S'agissant des régions d'Amérique latine, des Caraïbes, d'Asie-Pacifique et d'Afrique, les conclusions de l'étude laissent entrevoir que le recrutement des jeunes syndicalistes peut faire l'objet de pressions politiques susceptibles d'influencer leur décision de rejoindre une organisation syndicale. Une personne interrogée dans les Caraïbes souligne :

*Certain·e·s jeunes syndicalistes craignent de participer aux activités syndicales en raison du climat politique instable, tribal et partisan dans notre pays. Leur*

*participation risquerait de les faire passer pour des opposant·e·s au gouvernement.*

Une autre personne interrogée dans la région européenne met également en avant les difficultés imputables à la situation politique nationale et leur incidence sur la prédisposition des jeunes à s'affilier à un syndicat :

*Les jeunes membres ont peur de protester en raison des pressions et des menaces de licenciement du gouvernement en cas de participation à un mouvement de contestation.*

Cette répression politique est signalée par les organisations membres comme étant l'un des plus grands obstacles au recrutement de jeunes syndicalistes. Une personne interrogée en Afrique souligne par exemple :

*Les jeunes membres craignent d'être victimes de répressions pour avoir rejoint un syndicat, croyant que cela entravera leur carrière dans l'enseignement.*

Il se dégage également des réponses à l'enquête que bon nombre d'enseignant·e·s pensent que leur affiliation à un syndicat pourrait porter préjudice à leur carrière dans l'enseignement, en raison des persécutions directes et indirectes ciblant potentiellement les syndicalistes dans leur pays. Cette réalité doit être abordée et examinée plus en détail, afin que les gouvernements puissent être tenus responsables de leurs pratiques antidémocratiques. Par ailleurs, en raison de l'instabilité politique, les syndicats hésitent à déployer leurs stratégies de sensibilisation dans les établissements de formation des enseignant·e·s, par crainte de représailles. Une personne interrogée dans la région africaine souligne :

*Notre pays traverse une période d'après-guerre et les mesures de sécurité mises en place au niveau national ne permettent pas à notre syndicat d'agir librement et de mener des projets de sensibilisation.*

Nous avons vu que certains facteurs extérieurs peuvent jouer un rôle dans la façon dont les jeunes syndicalistes participent aux activités syndicales. Un autre facteur que les organisations membres qualifient d'obstacle majeur au recrutement de jeunes syndicalistes est l'image négative des syndicats véhiculée dans les médias. Un syndicat affilié en Asie commente cette réalité :

*Peu de jeunes enseignant·e·s souhaitent rejoindre les syndicats de l'éducation, nourrissant à leur égard un sentiment négatif, voire embarrassé, en raison des critiques dégainées par la presse et la crainte de passer pour un·e membre peu recommandable de la communauté scolaire.*

Une personne affiliée en Amérique du Nord souligne également que l'image des syndicats entretenue par les médias demeure problématique pour le recrutement des jeunes enseignant·e·s :

*Les médias décrivent souvent les syndicats comme appartenant à une autre époque, n'ayant aujourd'hui plus aucune utilité ou pertinence et dont les membres seraient comparables à des dinosaures protégeant leurs intérêts. Et je n'exagère pas : beaucoup de jeunes prennent pour argent comptant ce genre de propos sans se poser la moindre question.*

Si le climat politique instable et les échos négatifs dans la presse à travers les différentes régions restent des facteurs importants qui expliquent la réticence des jeunes à s'affilier aux syndicats, les conclusions de l'étude montrent que les syndicats eux-mêmes nécessitent également de revoir leurs structures et leurs systèmes de gouvernance existants, afin d'en renforcer la transparence et les rendre plus accessibles à la jeune génération d'enseignant·e·s.

## Transparence des syndicats

Nous avons vu précédemment que certaines organisations n'ont pas la possibilité de recruter de jeunes syndicalistes comme elles le souhaiteraient, en raison de l'instabilité politique, de l'image négative des syndicats dans la presse et de la répression dans leur région. Toutefois, bon nombre d'entre elles signalent que les jeunes hésitent également à s'affilier car il·elle·s estiment que les activités et les structures syndicales ne sont pas toujours équitables et démocratiques. Un syndicat affilié dans la région africaine commente :

*Les jeunes expriment certaines réticences à se faire membres des syndicats par manque de confiance en ces derniers. Ce sentiment est dû en partie à la politisation des syndicats mais également à l'attitude des syndicalistes eux-mêmes.*

L'enquête laisse ponctuellement apparaître un manque de confiance vis-à-vis des dirigeant·e·s syndicaux·ales, en raison des nombreux scandales de corruption dans le pays. L'Afrique n'est pas la seule région où l'on perçoit un manque de confiance vis-à-vis des syndicats, comme en témoigne cette personne interrogée en Europe :

*Jeune syndicaliste moi-même, je m'exprime au nom de l'ensemble des jeunes membres : il importe de s'assurer que les politiques mises en place soient centrées sur les questions primordiales se rapportant à la carrière dans l'enseignement et non sur l'intérêt personnel. Je pense que c'est précisément ce qui leur a été inculqué et qui doit être démystifié.*



## Perception réciproque des syndicalistes

### Perception des syndicats par les jeunes syndicalistes

Les réponses à l'enquête et les entretiens approfondis révèlent que les principaux problèmes rencontrés par les syndicats sont en réalité la façon dont les jeunes syndicalistes perçoivent ces organisations et les moyens leur permettant de défendre efficacement leurs intérêts. Une personne interrogée résume parfaitement cette idée :

*Les jeunes générations d'enseignant·e·s n'aspirent pas à appartenir à un syndicat. Plusieurs décennies de politiques néolibérales ont affaibli leur confiance dans le rôle et l'importance des syndicats, diminuant ainsi leur prestige. Les jeunes pensent souvent que les syndicats n'ont pas la capacité d'améliorer sensiblement leur situation financière et professionnelle.*

Comme le suggère la recherche de Howard et Bascia (2017) sur le renouvellement syndical, on observe un glissement dans la façon dont les syndicats sont perçus, accompagné du présupposé selon lequel les jeunes en particulier ne s'engageraient pas autant que les anciennes générations de travailleur·euse·s à s'affilier aux syndicats. Cette étude confirme ces impressions, bon nombre d'organisations membres soulignant que le manque d'engagement et d'intérêt parmi les jeunes en faveur du mouvement syndical rend leur recrutement difficile. Rappelons cependant que le succès d'un syndicat repose également sur sa capacité à comprendre les réalités des jeunes travailleur·euse·s et à s'attaquer à leurs problèmes.

### Résistance de la génération plus âgée de syndicalistes à l'égard des jeunes membres

L'enquête et les entretiens laissent également apparaître que les jeunes syndicalistes rencontrent parfois une certaine résistance de la part de la génération plus âgée de syndicalistes. Une personne interrogée explique :

*Il est logique que des collègues se connaissant depuis de nombreuses années et ayant travaillé ensemble aient quelquefois du mal à accorder aux nouveaux·elles membres la place qui leur revient, la tentation de les dominer étant particulièrement forte.*

Cette observation démontre que l'ancienne génération de syndicalistes se montre parfois réticente à accorder une place aux jeunes membres pour leur permettre de faire entendre leur voix et d'être représenté·e·s. Dans certaines circonstances, ce sont aussi des problèmes d'ordre structurel qui font que les jeunes syndicalistes ont du mal à se frayer un chemin dans les structures syndicales. Une personne interrogée souligne :

*Les syndicats se montrent réticents à offrir une place aux jeunes membres. Par exemple, notre organisation ne prévoit aucune limitation des mandats, ce qui*

*rend extrêmement difficile l'ascension rapide des jeunes syndicalistes dans les structures syndicales.*

Les entretiens et les données révèlent effectivement que, dans certains cas, les mêmes personnes sont à la tête de leur syndicat depuis 15 ou 20 ans. Une personne interrogée en Amérique latine, faisant référence aux conclusions importantes auxquelles aboutissent certains ouvrages évoquant le phénomène de la gérontocratie, souligne qu'une telle réalité risque de creuser davantage encore les écarts entre les jeunes enseignant·e·s et la génération plus âgée.

*Comment les syndicats peuvent-ils revendiquer une quelconque légitimité vis-à-vis des jeunes membres s'ils ne représentent que les intérêts d'une seule génération ?*

Les organisations membres signalent souvent que les syndicats de l'éducation ne sont pas toujours perçus comme étant accessibles à la jeune génération d'enseignant·e·s. Celle-ci est aujourd'hui face à une réalité politique, sociale et environnementale différente de celle que connaissaient les générations précédentes. Les syndicats doivent donc s'efforcer de mieux comprendre les problèmes liés à cette nouvelle réalité, afin de mieux pouvoir les représenter au sein de leurs structures et de leurs activités. Il s'agit de l'un des plus grands défis à relever par les organisations membres, lesquelles soulignent la difficulté à rester en phase avec les jeunes enseignant·e·s et leurs problèmes. Une personne interrogée dans le cadre de l'enquête menée au sein de la région européenne résume parfaitement la situation :

*Notre syndicat connaît les mêmes problèmes que les autres organisations syndicales dans le domaine du recrutement. Il s'agit de toujours pouvoir apporter des réponses pertinentes aux préoccupations des membres, notamment au travers de nouvelles campagnes centrées sur l'équité salariale, le changement climatique et la justice mondiale.*

Faciliter l'accès des jeunes aux structures des syndicats ne suffit pas. Il importe également d'adapter les politiques et les structures syndicales de façon à pouvoir refléter les besoins de la nouvelle génération. Comme l'explique un affilié, cela permet de renforcer la légitimité des syndicats vis-à-vis des jeunes membres :

*Il est difficile de convaincre les jeunes enseignant·e·s de s'engager plus activement si le syndicat fait prévaloir les services ou la protection juridique sur les questions socio-politiques.*

Comme souligné précédemment au chapitre 3, la jeune génération d'enseignant·e·s est confrontée à une réalité éducative différente de celle que connaissait l'ancienne génération. Raison pour laquelle les syndicats rencontrent parfois des difficultés à internaliser et représenter cette réalité au sein de leurs activités et de leurs structures.



Néanmoins, la représentation insuffisante des jeunes membres au sein des instances élues pourrait également s'expliquer par leur manque d'expérience du travail syndical.

## Expérience insuffisante

Certaines organisations membres expliquent que le manque d'expérience des jeunes membres limite leur possibilité d'accéder aux fonctions de direction de leurs syndicats. Une organisation participante souligne :

*Les membres plus âgé·e·s ont la réputation de pouvoir assurer la réussite des activités, raison pour laquelle nous les sollicitons plus souvent que les jeunes.*

Un autre affilié précise :

*Les jeunes membres incarnent le renouveau syndical, mais doivent tirer des enseignements des générations plus anciennes et acquérir davantage d'expérience.*

Ces observations sont révélatrices de la situation dans laquelle se trouvent actuellement de nombreux syndicats. D'une part, ils reconnaissent clairement que les jeunes membres représentent la clé du renouvellement et de la croissance des syndicats mais, d'autre part, les dirigeant·e·s actuel·le·s n'ont pas pleinement confiance en leur capacité à exercer des fonctions de direction. Alors, que font les syndicats pour tenter de répondre à ce manque de confiance ? Nous avons vu que bon nombre d'organisations membres reconnaissent la nécessité d'investir dans la jeune génération afin de leur donner les moyens d'exercer des fonctions de direction le plus rapidement possible.

# Quelles sont les politiques et structures de soutien mises en place pour les jeunes syndicalistes ?

De nombreux affiliés ont reconnu la nécessité d'investir dans la jeune génération afin qu'elle soit en mesure d'assumer tôt des responsabilités.



L'enquête montre que 66 % des syndicats participants ont mis en place des politiques centrées sur les jeunes syndicalistes – voir figure 4.

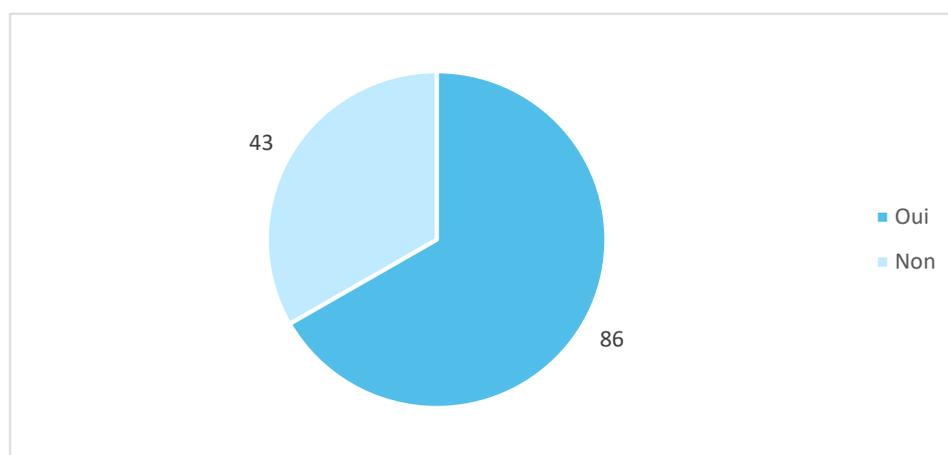


Figure 4 Réponses à la question 5 de l'enquête : votre syndicat dispose-t-il de politiques centrées sur les jeunes syndicalistes ?

Les politiques mises en place par ces 66 % de syndicats participants sont notamment les suivantes – voir figure 5.

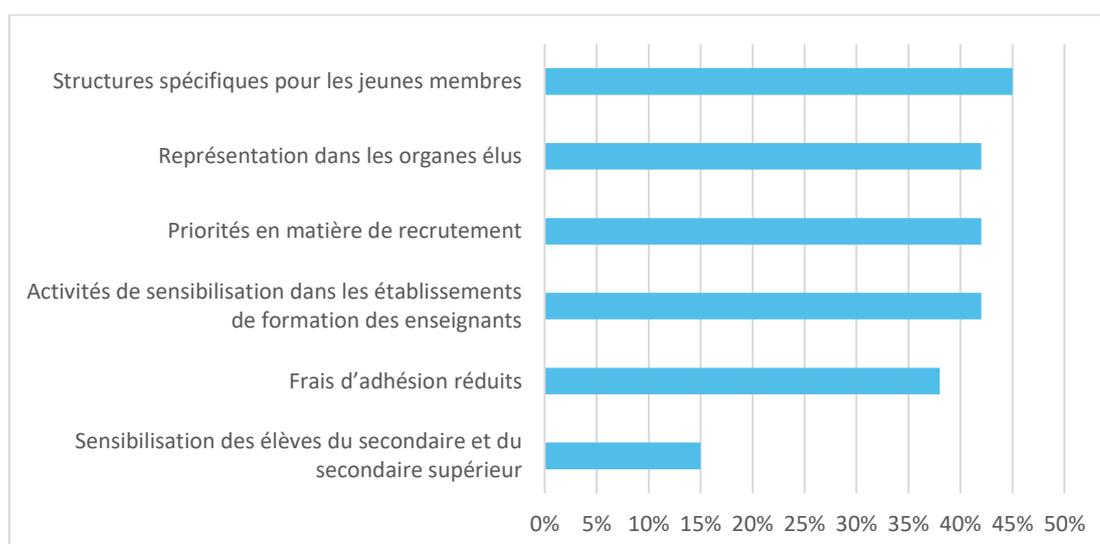


Figure 5 Politiques centrées sur les jeunes syndicalistes

L'étude révèle que 67 % des organisations membres parrainent des activités pour les jeunes syndicalistes – voir figure 6.

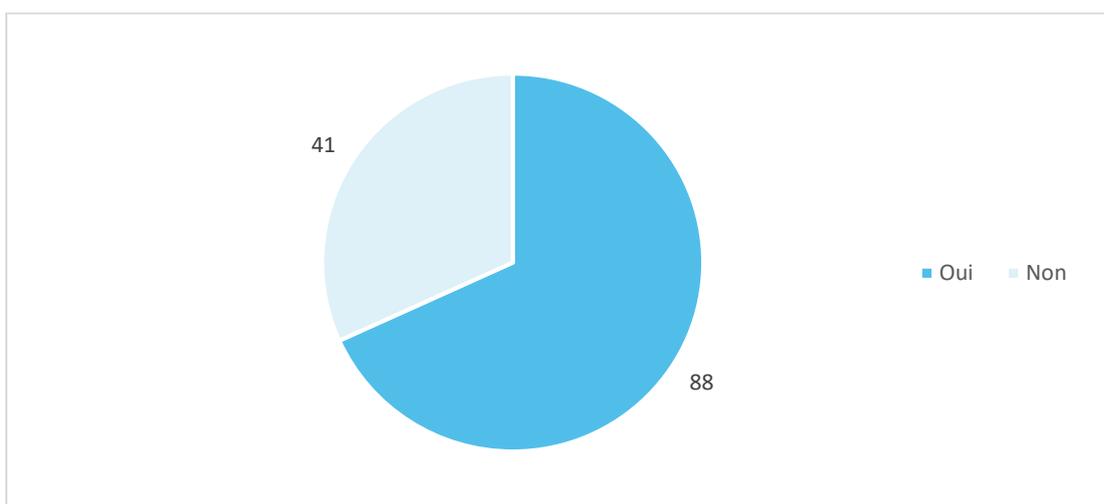


Figure 6 Réponses à la question 14 de l'enquête : Votre syndicat (ou le comité de jeunes) parraine-t-il des activités pour les jeunes syndicalistes ? (n=129)

Ces activités sont notamment celles présentées à la figure 7.

- 48 % organisent des conférences ou des ateliers au niveau local
- 47 % organisent des conférences ou des ateliers au niveau local
- 40 % organisent des conférences ou des ateliers au niveau régional
- 51 % parrainent des activités de développement des capacités centrées sur l'engagement et les valeurs syndicales
- 38 % parrainent des activités en lien avec le développement professionnel continu
- 35 % privilégient les actions/campagnes
- 38 % privilégient les événements sociaux

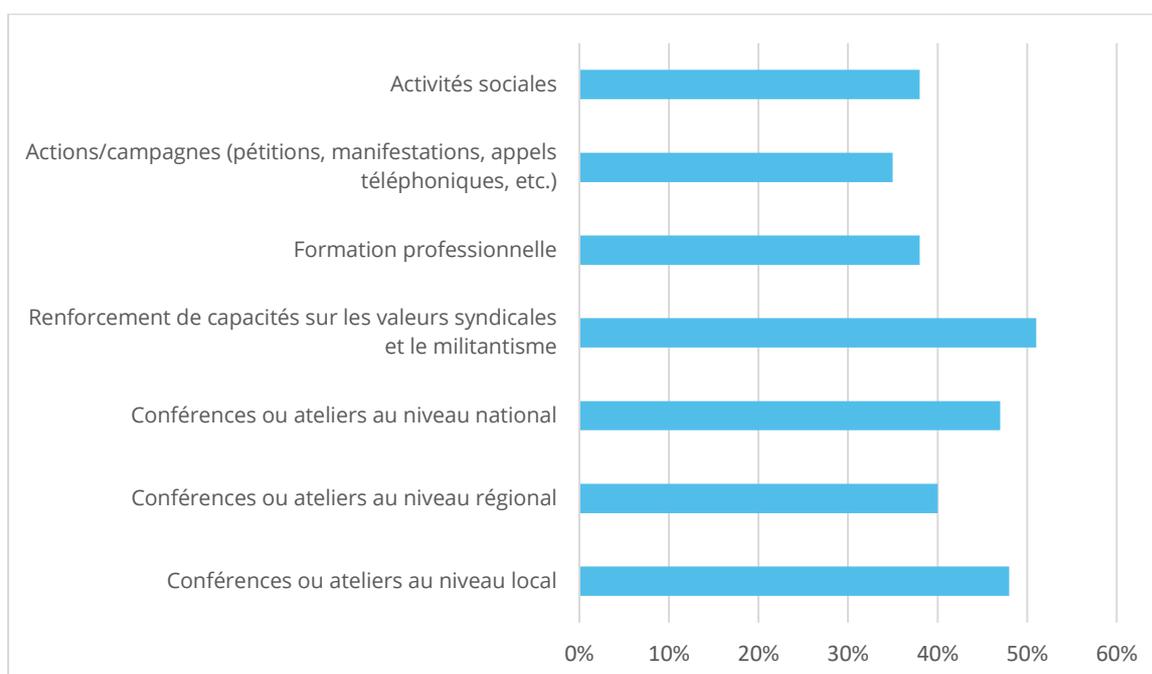


Figure 7 Activités parrainées par les syndicats (ou les comités de jeunes syndicalistes)

La résolution de l'IE adoptée en 2015<sup>6</sup> souligne clairement que les enjeux liés au recrutement, à la participation et à la représentation des jeunes syndicalistes au sein des syndicats de l'éducation ne peuvent être analysés sans tenir compte des autres inégalités qui interagissent avec l'âge, comme la question du genre par exemple, pouvant souvent conduire à une marginalisation plus importante de certain·e·s jeunes membres par rapport à d'autres. A cet égard, l'un des objectifs de l'enquête consistait également à déterminer si les politiques des syndicats centrées sur les jeunes ciblaient spécifiquement les jeunes femmes syndicalistes. La figure 8 montre que près de la moitié des syndicats participants déclarent cibler spécifiquement les femmes dans leurs politiques.

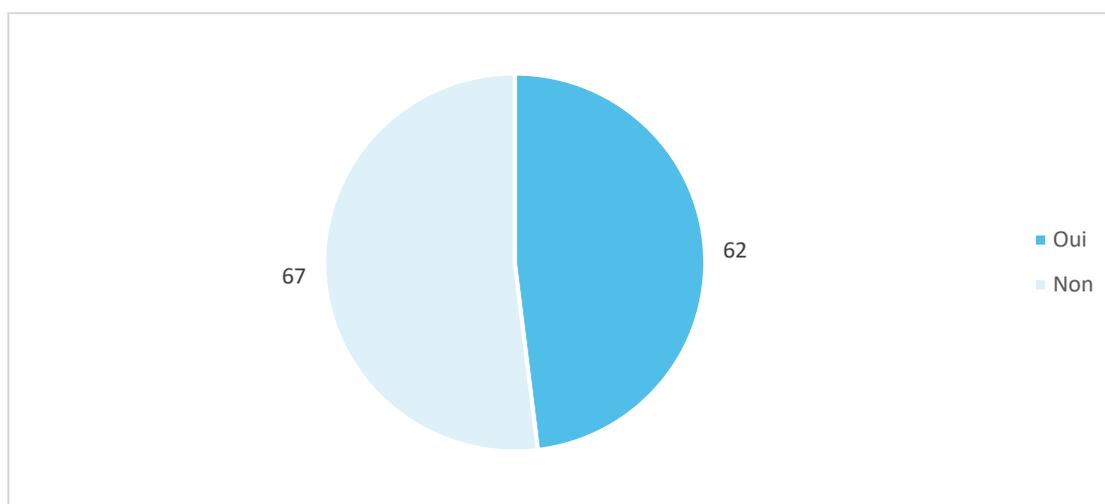


Figure 8 Réponses à la question 20 de l'enquête : les jeunes femmes sont-elles spécifiquement ciblées pour participer à ces activités ?

## Recrutement et sensibilisation

L'enquête montre que 42 % des organisations membres ont mis en place des politiques pour le recrutement et la rétention des jeunes syndicalistes.

<sup>6</sup> Résolution (2015) point 9.c : « Elaborer une stratégie visant à encourager les organisations affiliées à permettre aux jeunes membres élu·e·s de les représenter au sein des structures de l'IE aux niveaux mondial et régional, en accordant une attention particulière à la question du genre et aux autres formes d'inégalités qui se recoupent souvent les unes les autres et peuvent conduire à la marginalisation de certain·e·s jeunes éducateur·rice·s. »

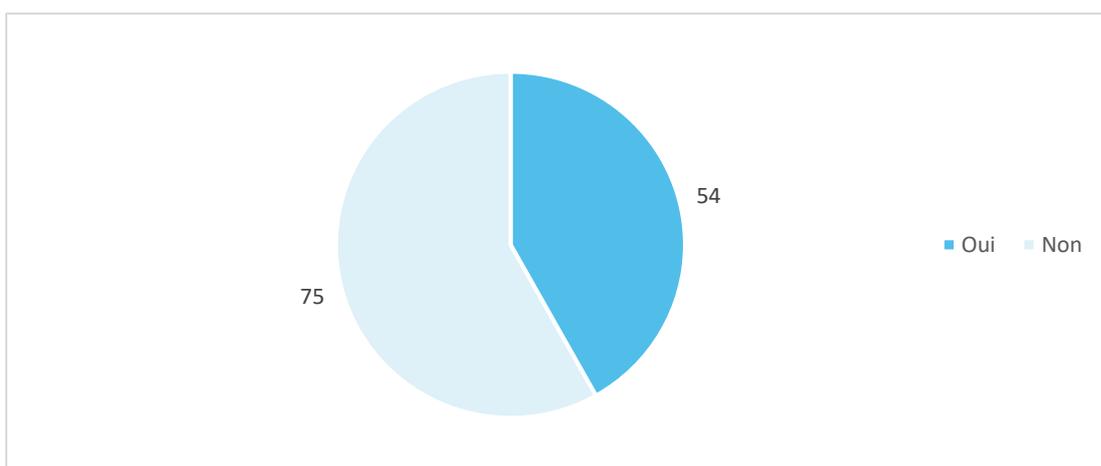


Figure 9 Nombre de syndicats disposant de politiques pour le recrutement et la rétention des jeunes syndicalistes (n=129)

L'enquête montre également que seules 38 % des organisations membres ont mis en place des politiques prévoyant la sensibilisation dans les établissements de formation des enseignant·e·s – voir figure 10.

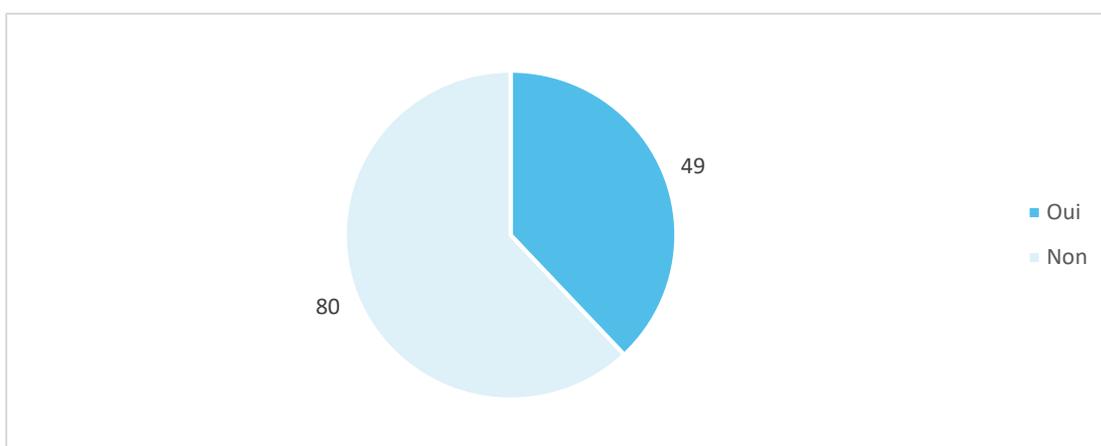


Figure 10 Nombre de syndicats organisant des activités de sensibilisation dans les établissements de formation des enseignant·e·s (n=129)

Seules 18 % des organisations membres ont mis en place des politiques prévoyant la sensibilisation des étudiant·e·s de l'enseignement secondaire (supérieur) – voir figure 11.

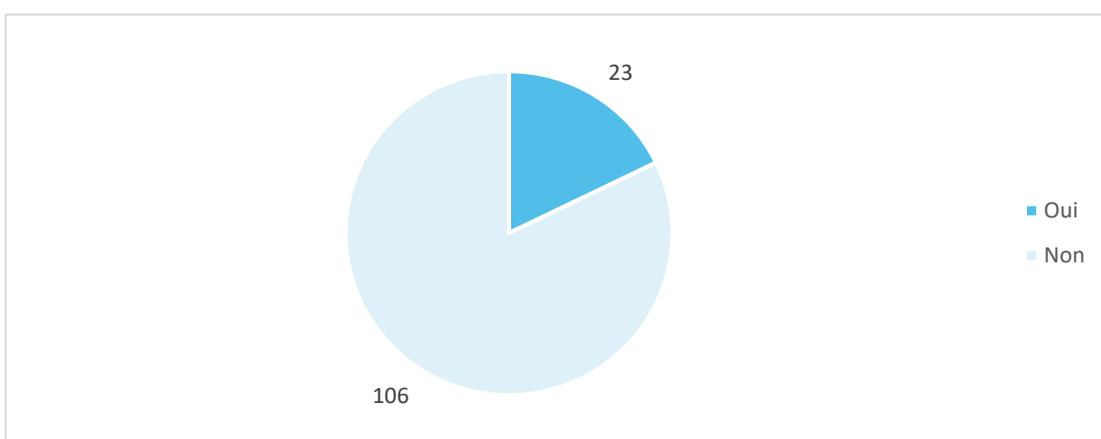


Figure 11 Nombre de syndicats organisant des activités de sensibilisation dans les établissements d'enseignement secondaire ou supérieur (n=129)

Ce chiffre peu élevé est inquiétant, lorsque l'on connaît les problèmes que rencontrent actuellement les organisations membres dans le recrutement des jeunes syndicalistes. Les activités de sensibilisation dans les établissements de formation des enseignant·e·s devraient constituer un volet essentiel de toute campagne de recrutement des syndicats, surtout lorsque l'on sait que l'étude de Bascia et Stevenson (2017) épingle un essoufflement de la « fidélisation » traditionnelle et la diminution des nouveaux espaces ouverts aux enseignant·e·s. A cet égard, les campagnes de sensibilisation menées par les syndicats offrent au futur personnel de l'éducation une opportunité d'entrer en contact direct avec le travail syndical.

### Cotisations syndicales

Sur le plan plus pratique, les cotisations des membres peuvent parfois représenter un obstacle au recrutement de jeunes syndicalistes, surtout si l'on prend en compte les bas salaires et les contrats temporaires des nouveaux·elles enseignant·e·s. Dans certains syndicats, les cotisations sont proportionnelles aux salaires des enseignant·e·s. En d'autres termes, les jeunes membres paient *de facto* moins cher que les membres plus âgé·e·s. Toutefois, d'autres organisations membres ne prévoient pas de système de proportionnalité pour le paiement des cotisations, impliquant que les jeunes enseignant·e·s moins bien rémunéré·e·s sont tenu·e·s de payer les mêmes montants que leurs collègues plus âgé·e·s dont le salaire est plus élevé. Cette situation est susceptible de dissuader les jeunes enseignant·e·s de s'affilier à un syndicat en raison des frais encourus.

Il a également été observé que prévoir une cotisation réduite pour les jeunes enseignant·e·s peut encourager un plus grand nombre d'entre eux·elles à rejoindre un syndicat. A titre d'exemple, un syndicat membre en Europe propose une affiliation gratuite pour les futur·e·s enseignant·e·s ainsi qu'une réduction de la cotisation des jeunes enseignant·e·s pendant une période déterminée, afin de leur permettre de se familiariser avec le syndicat avant de devenir des membres payant une cotisation complète. Cette stratégie a démontré son efficacité, une recherche de la CES mettant en évidence une importante corrélation entre le fait de s'affilier jeune et celui de rester membre de son syndicat. Actuellement, seules 15 % des organisations membres déclarent offrir une réduction des cotisations à leurs jeunes membres – voir figure 12.

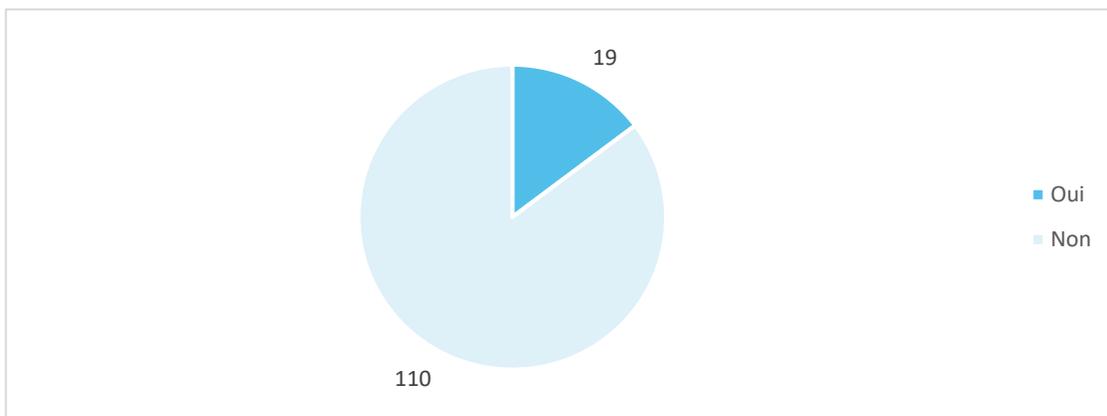


Figure 12 Nombre de syndicats offrant aux jeunes syndicalistes une réduction de leurs cotisations syndicales (n=129)

Il convient de noter que même les syndicats ne signalant aucun problème majeur en ce qui concerne le recrutement de jeunes syndicalistes ont du mal à créer un « espace » permettant aux jeunes membres de participer aux activités et structures syndicales. Un affilié souligne :

*Créer un « espace » permettant aux jeunes syndicalistes de se réunir séparément et de préparer leurs propres programmes reste l'un des principaux défis à relever. Une fois affilié·e·s, il leur est parfois difficile de trouver une place au sein des structures de direction des syndicats.*

Cette problématique sera analysée plus en détail dans le chapitre 10 *Structures pour les jeunes syndicalistes*.

### **Une approche personnalisée et ciblée du recrutement syndical**

L'étude montre que les organisations membres qui investissent dans les initiatives visant à les rapprocher des réalités des jeunes syndicalistes et du personnel de l'éducation en début de carrière peuvent jouer un rôle essentiel dans la réussite des stratégies de recrutement à long terme.

Plusieurs d'entre elles signalent une évolution positive en ce qui concerne le recrutement des jeunes enseignant·e·s au cours de ces dernières années et confirment que mettre en place des stratégies de recrutement tout au long de l'année constitue une étape essentielle pour garantir la participation des jeunes membres aux activités syndicales. Dans bon nombre de cas, les organisations membres mènent leurs campagnes en adoptant une approche plus personnelle et numérique du recrutement des jeunes syndicalistes, qui semble mieux correspondre aux besoins de la jeune génération. Une organisation membre explique le fonctionnement de sa stratégie :

*Nous nous basons sur un modèle de direction collégiale, où le processus de recrutement n'est pas confié au personnel mais bien aux dirigeant·e·s, qui organisent des entretiens en tête à tête avec les jeunes sur le lieu de travail afin de s'assurer qu'il·elle·s comprennent que les syndicats offrent des perspectives de carrière intéressantes. Outre les habituels nom et adresse des jeunes, nous cherchons surtout à obtenir leur adresse e-mail – chose que nous aurions dû faire dès le début ! – et leur numéro de téléphone portable, étant donné qu'il·elle·s privilégient le plus souvent les messages écrits pour communiquer.*

Comme le souligne cette personne, les stratégies de recrutement doivent être déployées sur le terrain, afin de permettre aux jeunes enseignant·e·s d'entrer directement en contact avec les représentant·e·s des syndicats et d'avoir une vision immédiate du rôle que jouent les syndicats au sein de la sphère éducative.

Une autre personne interrogée, également jeune syndicaliste, rappelle l'importance d'entretenir des contacts réguliers avec les jeunes enseignant·e·s, afin de mieux comprendre leurs problèmes et combats quotidiens :

*Nous devons nous rendre dans les écoles afin de nous rapprocher de la réalité des jeunes enseignant·e·s et leur offrir un espace de discussion leur permettant d'exprimer leurs préoccupations. Nous devons montrer à ces jeunes enseignant·e·s ce que nous faisons. Il ne suffit pas de leur parler, nous devons leur montrer ! Par exemple, dans notre région, nous nous rendons chaque semaine dans les écoles pour discuter avec tou·te·s les enseignant·e·s, membres ou non d'un syndicat, des dernières politiques ou initiatives du gouvernement ayant un lien direct avec leur profession.*

Les personnes interrogées sont nombreuses à partager le point de vue selon lequel il ne suffit pas de déployer des programmes de sensibilisation dans les universités et les établissements de formation des enseignant·e·s pour expliquer l'utilité et l'importance des syndicats. Elles jugent également nécessaire d'identifier les problèmes qui concernent directement les jeunes syndicalistes, afin de permettre aux syndicats de mettre en œuvre leurs stratégies de recrutement en ayant une connaissance très précise de leurs attentes.

Plusieurs organisations membres qui ont investi dans les stratégies de recrutement des jeunes syndicalistes soulignent l'importance d'utiliser les technologies et les données modernes pour renouveler en permanence leurs initiatives et les adapter aux jeunes membres. Une personne interrogée partage son point de vue à propos de ce processus :

*Dans la mesure où les jeunes syndicalistes de notre pays manifestent un intérêt particulier pour les problèmes des écoles, le syndicat a décidé il y a 10 ans de retirer de l'argent aux régions pour l'investir dans les jeunes membres, afin d'assurer la stabilité du nombre de membres. Aujourd'hui, outre les moyens en ligne pour donner notre avis et un groupe dédié disposant d'un budget et de possibilités d'organiser des réunions et des ateliers, ou d'autres activités, nous avons également ce que nous appelons les « consultant·e·s scolaires » chargé·e·s de se rendre très régulièrement dans les écoles pour discuter avec les membres et (non-membres) des problèmes qu'il·elle·s rencontrent ou répondre à toutes leurs questions éventuelles.*

Comme le souligne cette personne, le syndicat a délibérément pris la décision de réinvestir ses fonds dans une initiative visant à encourager la participation des jeunes membres. Une autre organisation membre identifie par exemple les besoins des jeunes membres au moyen d'enquêtes :

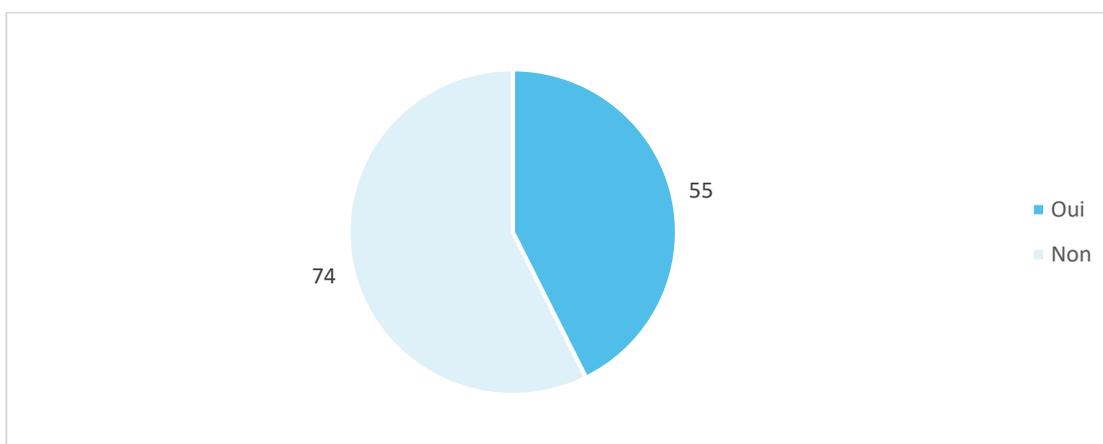


*Nous leur proposons une liste de 10 thématiques en leur demandant de nous indiquer lesquelles sont importantes pour eux-elles, par exemple la justice raciale et sociale, les rémunérations et le soutien professionnel des nouveaux-elles éducatrice-s, etc. Une fois en possession de ces informations, nous les introduisons toutes dans notre base de données et les enregistrons dans ce que nous appelons le « processus numérique ».*

Comme l'expliquent ces personnes interrogées, le processus numérique adapté à chaque nouvelle recrue garantit que les priorités et les problèmes des jeunes syndicalistes seront pris en compte. Plusieurs pays de la région africaine signalent ne pas toujours avoir la capacité financière de déployer des stratégies de sensibilisation dans les écoles, rendant difficile pour certains syndicats de recueillir des informations sur les jeunes membres et les problèmes qui les occupent.

### **Formations centrées sur le développement professionnel pour soutenir les jeunes membres**

Outre le lancement d'initiatives pour tenter de mieux comprendre les jeunes membres et leurs problèmes, plusieurs organisations membres organisent des formations qui leur sont spécifiquement adressées, visant à leur apporter un soutien dès le début de leur carrière – voir figure 13.



*Figure 13 Réponses à la question 16 de l'enquête : Votre syndicat organise-t-il des cours ou des programmes de formation pour les jeunes membres ?*

Les organisations membres proposent des formations destinées à préparer les futur·e·s enseignant·e·s à leurs examens par exemple, ou centrées sur l'enseignement et l'apprentissage, ainsi que des cours de gestion de la classe. Un syndicat participant souligne que, dans certaines régions, cette formation est la seule offerte aux nouveaux-elles enseignant·e·s :

*Nous proposons des formations à nos nouveaux-elles membres, en particulier aux enseignant·e·s engagé·e·s sous un contrat temporaire, car aucune autre formation ne leur est proposée au préalable.*

Une organisation affiliée déclare proposer 85 cours à ses membres, tous accrédités par un établissement de formation des enseignant·e·s. La personne représentant cette organisation déclare que ces programmes de formation ont largement prouvé leur efficacité pour sensibiliser les membres souhaitant améliorer leurs compétences en matière d'enseignement :

*Les programmes de formation que nous proposons continuent à évoluer, étant le principal moyen d'offrir de nouvelles qualifications aux membres et candidat·e·s souhaitant améliorer et enrichir leurs stratégies en classe. Les participant·e·s ont partagé leur enthousiasme pour les différentes ressources, conseils technologiques et stratégies présentés dans les cours. Notre syndicat a également reçu des commentaires élogieux, saluant l'intégration authentique de ses priorités dans les cours.*

Pour l'heure, 42 % des organisations membres déclarent organiser des formations pour leurs jeunes membres, dont la durée et la structure peuvent varier entre les différents syndicats, allant de quelques jours pour certaines à une couverture annuelle pour d'autres. Quoi qu'il en soit, il est encourageant de constater que plusieurs organisations membres prennent des mesures concrètes pour toutes les questions intéressant directement les jeunes membres, en leur proposant des formations dès le début de leur carrière. Quelques-unes des initiatives menées par les organisations membres dans les différentes régions ont inclus :

- Fondements d'un enseignement efficace
- Utilisation des TIC en classe
- Formations centrées sur l'organisation de réunions entre parents et enseignant·e·s
- Partenariats avec d'autres établissements de formation des enseignant·e·s en vue de proposer des programmes de cours aux jeunes syndicalistes.
- Programmes d'information pour les jeunes syndicalistes centrés sur la poursuite de leurs études (master et doctorat)

## Structures, comités de jeunes et quotas

Comme souligné précédemment au chapitre 3, les jeunes enseignant·e·s sont face à une réalité éducative différente de celle que connaissait l'ancienne génération. Le personnel de l'éducation et les personnels de soutien plus anciens ou plus âgés travaillent sous le régime de la permanence et jouissent d'une plus grande sécurité sociale, tandis que les jeunes enseignant·e·s doivent se contenter de conditions de travail précaires, de contrats de travail temporaires, de bas salaires et d'un développement professionnel limité au début de leur carrière. En raison de ces



réalités professionnelles différentes, il est parfois difficile de renforcer l'unité entre les générations au sein des syndicats de l'éducation. Les activités et autres processus syndicaux, de même que la représentation limitée des jeunes membres dans les syndicats, creusent davantage encore ces écarts et les dissuadent de participer activement aux activités syndicales.

### **Activités et processus syndicaux**

Lorsque l'on demande aux participant·e·s à l'enquête de décrire les problèmes auxquels se heurte leur syndicat en ce qui concerne les jeunes membres, beaucoup expliquent que les activités et processus syndicaux existants ne répondent pas à leurs besoins et que cela peut souvent les décourager de participer aux activités syndicales :

*Les structures traditionnelles de notre syndicat n'encouragent pas les jeunes à y participer. Il n'est guère facile de trouver des jeunes membres qui acceptent de prendre part aux réunions de nos comités et de notre conseil d'administration.*

Par ailleurs, il ressort d'une enquête menée en 2017 par un des syndicats participants, centrée sur les obstacles au recrutement, à la rétention et à la participation des jeunes syndicalistes, que les besoins de ces dernier·ère·s ne sont pas représentés à leur juste mesure dans les activités et processus des syndicats, autre facteur qui décourage la participation des jeunes membres :

*Le lieu et le moment où les réunions des comités sont organisées doivent correspondre aux disponibilités des jeunes membres. Ceux·elles-ci doivent toujours avoir le sentiment que leurs domaines d'intérêt sont directement représentés dans les activités et les réunions des comités, ce qui peut s'avérer problématique vu le large éventail d'affilié·e·s. À cet égard, les structures, les processus et la culture de la discussion doivent sans cesse être évalués.*

Une personne interrogée souligne que les jeunes syndicalistes souhaitent également avoir le sentiment de participer selon leurs propres conditions :

*Les jeunes membres peuvent avoir le sentiment d'être tenu·e·s à l'écart de leurs collègues plus âgé·e·s et ont souvent l'impression que leurs problèmes sont relégués au second plan.*

Un grand nombre de participant·e·s à l'enquête et aux entretiens évoquent la « mise à l'écart » ou la « marginalisation » des jeunes syndicalistes par rapport à leurs collègues plus ancien·ne·s, de même que l'incidence négative que cela peut avoir sur leur décision de participer ou non aux activités syndicales.

Une personne interrogée, jeune syndicaliste, souligne le pouvoir des réseaux sociaux dans le cadre de la sensibilisation et de la participation des jeunes syndicalistes :



*Je considère les réseaux sociaux très efficaces car ils offrent un moyen permanent d'actualiser et diffuser des informations aux jeunes enseignant-e-s. Toutes nos réunions et plénières sont publiées sur notre page Facebook par exemple. Nous disposons également d'une commission regroupant les jeunes membres et nous communiquons ensemble via un groupe WhatsApp qui nous permet de discuter de nos différentes préoccupations de la semaine ou du mois. Cela fonctionne bien pour nous.*

### Représentation des jeunes syndicalistes

Les organisations membres prennent des mesures pour offrir aux jeunes membres l'espace qui leur est nécessaire pour discuter et débattre de leurs problèmes et les représenter aux différents niveaux des structures et activités syndicales.

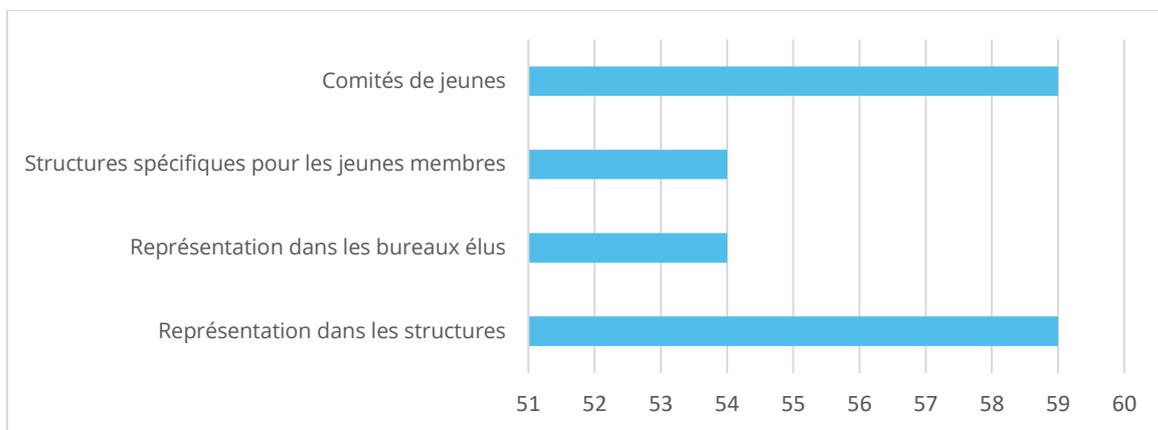


Figure 14 Structures spécifiques pour les jeunes membres (n=129)

Comme le montre la figure 14, 45 % des syndicats participants indiquent que les jeunes syndicalistes sont représenté·e·s au sein des structures des comités et des comités de jeunes, 42 % d'entre eux déclarent disposer de structures spécifiques pour les jeunes membres et leur représentation au sein des structures des comités.

Comme le montre la figure 14, 45 % des organisations membres disposent d'un comité de jeunes (voir figure 15) leur permettant d'échanger leurs préoccupations. Le rôle précis des comités de jeunes peut varier en fonction de leur statut officiel et du budget de chaque syndicat. Dans certains cas, le comité de jeunes est représenté au sein des instances élues, dans d'autres, il agit en tant qu'organe consultatif auprès des comités nationaux. Une personne interrogée explique le rôle du comité de jeunes :

*Le comité de jeunes est uniquement composé de jeunes syndicalistes. Il se réunit une fois par semaine pour examiner les questions importantes pour eux-elles et je ne peux y assister que sur invitation. Les jeunes membres forment également un groupe WhatsApp leur permettant de communiquer. Le comité prépare un*

*rapport tous les mois, présenté ensuite au conseil de direction afin d'être examiné durant les réunions.*

Disposer d'un comité de jeunes est sans aucun doute un premier pas important pour les organisations membres de l'IE rencontrant des difficultés à intégrer les préoccupations des jeunes membres à leurs structures et processus, dans la mesure où un espace leur est offert pour discuter et débattre de leurs problèmes. Toutefois, la représentation du comité de jeunes au niveau exécutif varie en fonction des affiliés. Parfois, ce comité se voit attribuer un siège au niveau exécutif, mais ce n'est pas toujours le cas.

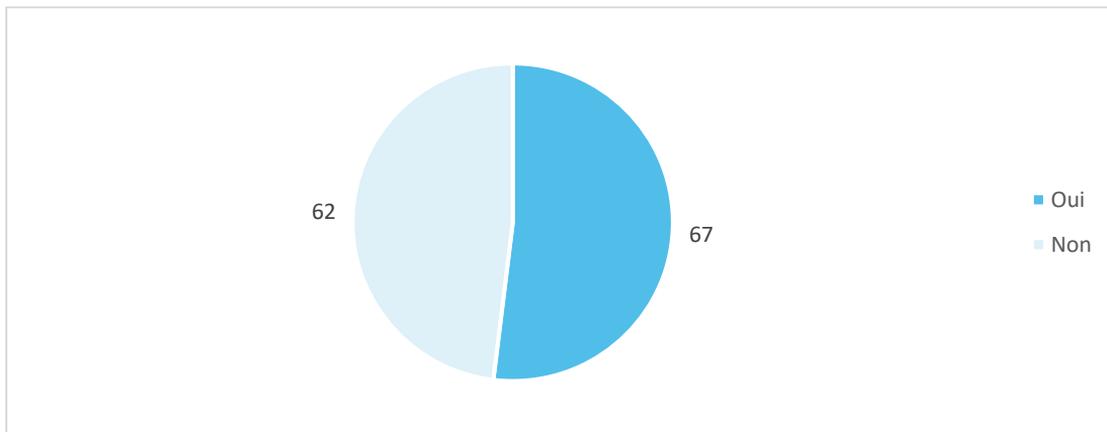


Figure 15 Réponses à la question 12 de l'enquête : Votre syndicat dispose-t-il d'un comité de jeunes ? (n=129)

Certaines organisations membres pensent que les comités de jeunes ont le pouvoir de compartimenter davantage encore les questions intéressant directement les jeunes membres, alors qu'elles estiment que ces questions devraient être intégrées à tous les aspects de la culture, de la structure et des politiques du syndicat et ne pas uniquement être du ressort d'un seul comité, occupant un seul siège aux réunions exécutives. Une personne interrogée en Europe explique :

*Notre politique n'est pas de créer des activités spéciales « adaptées aux jeunes » mais bien de nous efforcer de les faire participer à toutes les activités et organes décisionnels de notre syndicat. Les comités électoraux sont chargés de proposer des candidat·e·s reflétant la diversité de nos membres, dans les différentes catégories d'âge.*

Bien que cette observation ait son importance, dans la pratique, un grand nombre d'organisations membres ont du mal à recruter de jeunes syndicalistes et à assurer leur participation active. En conséquence, la création de structures formelles pour les jeunes membres est une initiative pouvant s'avérer utile aux organisations membres, dans la mesure où il s'agit d'un premier pas en faveur de l'intégration des jeunes membres et de leurs préoccupations au sein du syndicat. Une autre stratégie jugée efficace par les organisations membres est l'introduction d'un système de quotas.

## **Système de quotas**

Trois organisations membres dans trois régions différentes signalent avoir mis en place un système de quotas en vue de garantir la représentation des jeunes membres à tous les échelons des structures syndicales, y compris les organes exécutifs et décisionnels. Un grand nombre d'organisations membres s'accordent à dire qu'un système de quotas pour les jeunes membres pourrait être une première (ou deuxième) étape efficace pour assurer leur participation et leur représentation aux différents niveaux de la structure syndicale. Certaines organisations membres ne partagent cependant pas cet avis :

*Nous ne disposons pas d'un système de quotas car les jeunes membres doivent faire partie de l'identité et de la culture du syndicat, et non pas être perçu·e·s comme des entités cloisonnées. Si les bons mécanismes sont en place, les membres s'impliqueront tout naturellement.*

Ces informations nous indiquent que différentes initiatives peuvent être prises pour tenter d'intégrer les jeunes membres aux activités et aux structures syndicales, notamment au travers de la création de comités de jeunes et de quotas. Ces deux stratégies présentent des avantages et des inconvénients, devant être scrupuleusement examinés avant leur mise en œuvre.

Un grand nombre d'organisations membres estiment que ce sont les jeunes membres qui devraient défendre leurs intérêts au niveau national, étant les mieux placé·e·s pour les comprendre et en parler. Mais, en réalité, très peu de jeunes syndicalistes font partie des organes décisionnels de leur organisation. Néanmoins, la représentation insuffisante des jeunes membres au sein des instances élues pourrait également s'expliquer par leur manque d'expérience du travail syndical.

## **Initiatives pour la formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction**

L'enquête laisse apparaître que bon nombre des activités menées par les syndicats ont pour objectif d'encourager les jeunes membres à occuper des fonctions de direction au sein de leur organisation.

Une organisation membre en Europe orientale s'est montrée particulièrement proactive pour inciter les jeunes à exercer des fonctions de direction, au travers de la création d'une « académie des jeunes », offrant aux jeunes syndicalistes la formation et les outils qui leur sont nécessaires pour devenir membre élu·e·s de leurs structures syndicales. Il s'agit d'un ensemble varié de cours, de séminaires et de voyages ayant pour but d'apporter des informations et des ressources utiles aux jeunes syndicalistes souhaitant s'impliquer davantage dans les activités du syndicat :

*La formation et le programme de cours comprennent trois séminaires de deux jours, un séminaire hebdomadaire durant les vacances d'été et une visite d'étude de cinq jours à Berlin (il s'agit d'un séminaire conjoint organisé par notre syndicat et un syndicat apparenté). Le programme complet s'étend sur 14 mois. Entre les*



*séminaires, les participant·e·s exécutent des tâches planifiées pour et par eux·elles-mêmes. Tous les frais, y compris les déplacements, sont pris en charge par le syndicat. Les thématiques abordées dans le cadre des programmes de formation sont centrées sur les aspects juridiques des activités syndicales, les politiques éducatives, les problèmes mondiaux et nationaux, ainsi que sur les préoccupations des écoles.*

D'autres organisations membres déclarent elles aussi avoir créé des académies destinées à former les jeunes syndicalistes aux fonctions de direction. En Asie, par exemple, une organisation membre a créé une « école du travail ». Certains syndicats organisent des cours visant à encourager les jeunes membres à devenir des militant·e·s et des dirigeant·e·s. Par exemple, nombreuses sont les organisations membres qui déclarent organiser des ateliers destinés à former les membres à devenir de jeunes militant·e·s. D'autres encore organisent des formations de printemps et d'été pour leurs jeunes membres souhaitant acquérir les compétences pour occuper des fonctions de direction. Plusieurs organisations membres collaborent également entre pays pour encourager les échanges entre jeunes syndicalistes entre et à travers les régions.

Il convient de souligner que ces activités peuvent varier considérablement en durée et en impact: certains ateliers sont organisés une fois par an et ont une durée de deux à trois heures, d'autres sont organisés tout au long de l'année pour pouvoir assurer le développement continu de la capacité des jeunes syndicalistes. Il apparaît donc clairement que l'efficacité des ateliers de chaque organisation membre peut varier en fonction de l'option choisie. Il est néanmoins encourageant de constater que les organisations membres prennent des initiatives visant à inciter les jeunes membres à participer plus activement aux activités syndicales. Le cadre ci-dessous présente quelques-unes des initiatives menées par les organisations membres.

### **Initiatives pour la formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction**

- Académies de jeunes pour les futur·e·s dirigeant·e·s
- Formations d'été pour les jeunes membres (Afrique, Europe)
- Ateliers pour le développement des compétences en matière de direction (toutes les régions)
- Ateliers pour le développement du militantisme et des valeurs syndicales (toutes les régions)
- Offre de stages dans les syndicats (Europe)
- Programmes d'échange entre jeunes syndicalistes (Europe)
- Événements nationaux et/ou internationaux en réseau (toutes les régions)
- Prix des jeunes militant·e·s de l'année
- Programme de bien-être (Asie-Pacifique)

# Développements futurs

La dernière question de l'enquête invite les participant·e·s à réfléchir à leurs prochaines étapes en regard des recommandations de la résolution de l'IE de 2015 portant sur les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière. Le tableau suivant (figure 18) présente un résumé des projets futurs des organisations membres.

**Tableau 1 : Projets de développement futurs des membres**

| Thématiques                                    | Recommandations aux organisations membres  | Développements futurs des organisations membres   |
|--|--|---|
| <b>Recrutement de jeunes membres</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Lancer de nouvelles activités et campagnes de mobilisation centrées sur les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière, ou renforcer celles en cours.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Collecter des données relatives aux jeunes membres afin de mieux pouvoir identifier leurs problèmes et leurs besoins.</li> <li>Programmes de sensibilisation dans les établissements de formation des enseignant·e·s.</li> <li>Campagnes ciblant les jeunes membres.</li> </ul>  |
| <b>Engagement des jeunes membres</b>           | <ul style="list-style-type: none"> <li>Faire en sorte que les besoins et priorités des jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière soient pris en considération non seulement dans les politiques des organisations [syndicales] mais également dans les processus de négociation collective.</li> <li>Développer la capacité des jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière et les sensibiliser aux valeurs syndicales.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Créer un comité de jeunes afin que les préoccupations des jeunes syndicalistes puissent être examinées et intégrées aux structures, aux activités et aux politiques des jeunes.</li> <li>Moderniser les canaux de communication au sein des syndicats (podcasts, groupes de discussion, etc.).</li> <li>Veiller à ce que les jeunes membres ne soient pas exposé·e·s à des repréailles en raison de leur affiliation à un syndicat.</li> </ul> |
| <b>Représentation des jeunes syndicalistes</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Veiller à ce que les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière soient représentés adéquatement au sein des structures organisationnelles et soient habilités à participer aux processus décisionnels de leurs syndicats, notamment en tant que membres des équipes de négociation collective.</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Renforcer la représentation des jeunes syndicalistes au sein des organes décisionnels, via la représentation des comités de jeunes ou l'introduction de quotas pour les jeunes membres.</li> <li>Organiser la formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction et assurer leur encadrement.</li> </ul>  |



La majorité des organisations membres soulignent leur engagement à améliorer leurs stratégies pour le recrutement de jeunes membres. Un affilié déclare par exemple :

*Nous avons pris la décision de nous concentrer sur le recrutement des futur·e·s enseignant·e·s et avons mis en place une nouvelle structure et créé un podcast à cette fin.*

D'autre part, la majorité des organisations membres souhaitent mener des campagnes centrées sur les jeunes membres et leurs problèmes, afin de leur donner le sentiment de faire partie de l'identité et de la culture du syndicat. Au Danemark, et ailleurs, les organisations membres recherchent les moyens d'intégrer les questions les plus pertinentes pour les jeunes générations. Un affilié fait remarquer que le changement climatique pourrait, par exemple, être inscrit au programme futur :

*Nous renforçons nos dispositions locales au sein des établissements de formation des enseignant·e·s, nous planifions nos activités de recrutement selon le principe « moments de pouvoir », nous étudions les « mouvements » parmi nos membres dus aux frictions, ainsi que leur communication. Nous discutons actuellement de la possibilité d'étendre le travail réalisé par nos futur·e·s enseignant·e·s dans le cadre de leur mandat à d'autres questions d'intérêt, comme le changement climatique.*

S'agissant de l'engagement et de la représentation des jeunes membres au sein des syndicats, ces derniers reconnaissent la nécessité de multiplier leurs efforts pour tenter de les faire participer aux activités et aux structures syndicales. Un affilié déclare :

*Notre syndicat s'attellera en premier lieu à encourager les jeunes à participer activement aux politiques du syndicat et à oser protester sans crainte de perdre leur emploi. Nous veillerons également à les représenter de manière appropriée au sein des structures de notre organisation.*

Plusieurs organisations membres déclarent qu'elles apporteront des modifications importantes à leurs structures afin de tenter d'inclure les jeunes membres dans leurs différentes structures et politiques. Une personne interrogée souligne :

*Les mesures que nous envisageons de prendre sont les suivantes : faire participer les jeunes enseignant·e·s aux équipes de négociation collective ; permettre aux jeunes dirigeant·e·s de rédiger des articles à inclure dans les conventions collectives ; faire en sorte que les jeunes enseignant·e·s puissent faire entendre leur voix dans le cadre de la prise de décision ; organiser des ateliers de formation et des séances de développement centrés sur les jeunes enseignant·e·s ; veiller à ce que les jeunes enseignant·e·s occupent une place*

*suffisante dans notre plan d'action ; continuer à encourager les jeunes à occuper des postes de direction ; continuer à soutenir les antennes nationales et les départements des jeunes ; assurer une représentation permanente auprès des organes exécutifs ; et organiser davantage de formations.*

Un grand nombre d'organisations membres insistent fortement sur leur volonté de soutenir leurs jeunes syndicalistes. Une d'entre elles reconnaît l'importance de leur aménager un espace correspondant à leurs besoins :

*Notre syndicat devrait organiser des activités de sensibilisation aux valeurs syndicales, au travers des ateliers et des réseaux sociaux, créer un mécanisme de soutien pour les jeunes enseignant-e-s et leur donner les moyens de se faire entendre.*

Le chapitre suivant présente quelques conclusions et recommandations finales concernant le recrutement, la participation et la représentation des jeunes membres au sein des syndicats et examine les moyens pouvant être utilisés par l'IE pour tenter d'atteindre ces objectifs.

# Conclusion

La recherche laisse apparaître que l'utilité des jeunes membres dans les syndicats est aujourd'hui comprise et reconnue comme étant l'un des facteurs les plus importants pour le renouvellement, la pérennisation et la croissance des syndicats. Toutefois, cette étude montre également que le recrutement de jeunes membres constitue un défi de taille pour un certain nombre d'affiliés à travers le monde. La profession enseignante souffre généralement des nouvelles législations du travail, qui conduisent à des déficits en termes de développement professionnel et/ou de sécurité sociale pour les jeunes employé·e·s de l'éducation qui débudent dans leur carrière. Conséquence, nombreux·euses sont ceux·elles qui quittent la profession prématurément et ne s'affilient pas à un syndicat. La décision des jeunes de ne pas rejoindre le mouvement syndical trouve également sa source dans d'autres facteurs tels que l'idée reçue selon laquelle les syndicats ne sont pas capables de défendre efficacement leur cause. L'étude révèle que, dans certains cas, les jeunes membres considèrent que les structures et processus des syndicats ne sont pas toujours transparents et équitables. D'autre part, nombreux sont les affiliés qui signalent que les jeunes membres rencontrent une certaine résistance de la part des générations plus âgées de syndicalistes, qui manifestent parfois une certaine réticence à leur offrir un espace leur permettant de discuter de leurs préoccupations.

Dans les régions d'Amérique latine, d'Asie-Pacifique, d'Amérique du Nord, des Caraïbes et d'Afrique, l'étude montre aussi que les jeunes hésitent à rejoindre les syndicats en raison de leur image négative dans la presse et des conséquences liées à leur affiliation. Les organisations membres précisent que s'affilier à un syndicat peut avoir des répercussions négatives sur l'évolution de leur carrière par exemple. Il ressort également de cette étude que les jeunes enseignant·e·s ne sont pas bien informé·e·s du rôle et de l'utilité des syndicats, lesquels peuvent jouer un rôle dans leur engagement dans les activités syndicales.

Dans l'ensemble, le recrutement de jeunes membres reste une entreprise difficile. Cependant, plusieurs enseignant·e·s ont adopté une approche plus personnelle et ciblée pour leurs stratégies de recrutement et de rétention, en envoyant les jeunes membres dans les écoles pour discuter directement avec les membres actuel·le·s et futur·e·s des difficultés rencontrées sur le lieu de travail. Cette démarche s'est avérée très efficace et est souvent complétée par des enquêtes en ligne, destinées à assurer le suivi des questions soulevées initialement dans les écoles. Ceci, en retour, permet aux syndicats de comprendre les réalités des enseignant·e·s sur le terrain et de prendre les mesures adéquates pour répondre à leurs besoins au sein des structures et politiques syndicales.

Dans bon nombre de cas, les affiliés rapportent que le soutien au développement professionnel fait partie de leurs principales priorités. Il est par ailleurs encourageant de constater que plusieurs organisations membres prennent des mesures concrètes pour toutes les questions



intéressant directement les jeunes membres, en leur proposant des formations dès leur entrée dans la profession. Enfin, la recherche laisse apparaître que les cotisations syndicales représentent également une barrière au recrutement des jeunes syndicalistes. Par conséquent, les syndicats qui proposent une cotisation réduite réalisent un investissement rentable, considérant qu'il est plus facile d'affilier les enseignant·e·s lorsqu'il·elle·s sont jeunes.

La recherche montre qu'il est nécessaire de revoir les activités et processus syndicaux en tenant compte des jeunes membres. Ceci est particulièrement vrai en ce qui concerne la façon dont les syndicats organisent leurs réunions et communiquent avec leurs membres. Bon nombre d'affiliés indiquent que leurs processus actuels ne sont pas suffisamment accessibles aux jeunes membres, ce qui peut les dissuader de participer pleinement aux activités. Les plateformes des réseaux sociaux ont été citées comme un moyen important pour tenter de renforcer la participation des jeunes, mais ces dernières restent relativement peu exploitées par la majorité des syndicats.

S'agissant de la représentation des jeunes membres au sein des syndicats, des efforts ont été faits pour les intégrer via des comités de jeunes, afin de leur offrir leur propre espace pour discuter et débattre de leurs problèmes selon leurs propres modalités. Malgré cela, leur représentation aux réunions exécutives et auprès des instances élues reste relativement limitée, ce qui signifie que les préoccupations des jeunes membres restent sous-représentées aux échelons supérieurs des processus décisionnels des syndicats. Seuls 2 % d'entre eux disposent actuellement d'un système de quotas pour garantir la représentation des jeunes membres au sein de leurs structures, y compris au niveau national. Si l'application d'un système de quotas n'est effectivement pas l'unique stratégie pour assurer la représentation des jeunes syndicalistes, ce dernier s'avère néanmoins utile dans la mesure où il·elle·s représentent eux·elles-mêmes leurs préoccupations.

Toutefois, l'étude révèle également que le manque d'expérience des jeunes membres en ce qui concerne le travail syndical peut parfois faire obstacle à leur représentation auprès des organes exécutifs. Raison pour laquelle certains syndicats s'efforcent de préparer les jeunes syndicalistes aux fonctions de direction via diverses initiatives et formations. Dans certains cas, les syndicats administrent leurs propres académies de jeunes pour les encourager à devenir de futur·e·s dirigeant·e·s.

# Recommandations

## Rôle des organisations membres de l'IE

Toutes les organisations membres de l'IE qui ne l'ont pas encore fait devraient définir le concept de « jeune syndicaliste » en fonction des spécificités de leur contexte national et prendre en compte des facteurs tels que le genre, l'équité et l'inclusion dans tous leurs travaux les concernant. Même si les projets futurs décrits dans le chapitre précédent sont encourageants, les organisations membres de l'IE doivent se fixer des objectifs plus spécifiques et des cibles mieux délimitées afin de pouvoir les évaluer correctement et en assurer le suivi.

Une prochaine étape pour les affiliés pourrait consister à définir leurs stratégies spécifiques pour les deux années à venir, de façon à se fixer des objectifs plus précis et moins éloignés dans le temps. L'IE pourra sans aucun doute aider les organisations membres à définir, mettre en œuvre et évaluer ces nouvelles initiatives.

Les organisations membres de l'IE ne disposant pas de politiques et de structures pour les jeunes pourraient :

- Créer une structure pour les jeunes et veiller à ce que celle-ci soit dirigée par des jeunes membres.
- Procéder à une révision de leurs statuts afin d'y inclure des structures pour les jeunes à tous niveaux.
- Adopter une politique relative aux jeunes membres reflétant leurs priorités et leurs besoins.

Les organisations membres de l'IE disposant de politiques et de structures pour les jeunes membres, mais peu ou pas encore mises en œuvre pourraient :

- Prévoir des ressources adéquates et ciblées pour la mise en œuvre des politiques pour les jeunes.
- Procéder à une évaluation complète de toutes les politiques et structures se rapportant aux jeunes membres.
- Sensibiliser les jeunes membres à leur rôle au sein des syndicats.
- Créer un bureau des jeunes membres ou prévoir un·e jeune membre du personnel au sein du syndicat, en charge de leurs affaires.

Les organisations membres de l'IE ayant réussi à intégrer leurs jeunes syndicalistes, mais ne leur offrant que peu d'opportunités de participer pleinement à tous les niveaux du syndicat pourraient :

- Revoir et réviser, si nécessaire, leurs politiques et structures actuelles pour les jeunes afin d'identifier les mécanismes les plus efficaces pour obtenir de meilleurs résultats.
- Créer un comité chargé d'évaluer les politiques et programmes et d'en assurer le suivi.
- Définir un plan de mise en œuvre assorti d'échéances précises pouvant être évalué chaque année.



## Rôle de l'IE

Bascia et Stevenson (2017) nous rappellent que les enseignant·e·s exercent leur profession et vivent les politiques dans des contextes nationaux et locaux très spécifiques, mais qu'il·elle·s appartiennent de plus en plus à un système d'éducation mondial où les idées et les politiques circulent rapidement et franchissent facilement les frontières (Rizvi et Lingard, 2009). C'est ce que confirme également cette étude, qui montre que bon nombre des problèmes rencontrés par les syndicats se vérifient de part et d'autre des frontières. Ces problèmes sont souvent balisés par les discours mondiaux qui conditionnent le développement et la mise en œuvre des politiques éducatives dans des juridictions spécifiques.

Raison pour laquelle les politiques éducatives ont été progressivement mondialisées et que les Fédérations syndicales internationales (FSI) telles que l'IE ont un rôle clé à jouer en orientant les affiliés qui recherchent auprès de leur organisation conseil et soutien au niveau international. Comme le précisent Bascia et Stevenson (2017), l'IE doit s'adapter à cette réalité et exploiter au maximum son vaste réseau en apportant un soutien au-delà des frontières, mais aussi en partageant des idées et des stratégies pour relever les défis liés aux jeunes syndicalistes.

A cet égard, l'IE formule les recommandations suivantes :

- Définir et évaluer une stratégie encourageant la représentation des jeunes membres élu·e·s au sein des structures de l'IE aux niveaux mondial et régional. Accorder une attention particulière aux inégalités fondées sur le genre ou autres qui, souvent, s'entrecroisent et peuvent conduire à la marginalisation de certain·e·s jeunes éducateur·rice·s.
- Créer une structure mondiale pour les jeunes syndicalistes au niveau international et aux niveaux régionaux, prévoyant au moins une réunion par an (comme le font déjà un grand nombre de FSI, voir annexe 6).
- Partager les bonnes pratiques entre les organisations membres concernant leurs stratégies de recrutement, faire participer et représenter les jeunes membres dans le cadre des activités et processus des syndicats.
- Créer un bureau des jeunes membres ou prévoir un·e jeune membre du personnel au sein de l'IE, en charge de leurs affaires.
- Allouer un budget aux problématiques des jeunes syndicalistes.
- Développer et évaluer les recherches centrées sur la participation des jeunes membres au sein des syndicats, au moyen de la collecte de données, d'analyses et de la préparation de rapports.
- S'efforcer d'accroître la participation des jeunes syndicalistes au Congrès de l'IE en vue d'atteindre une représentation de 20 % d'entre eux·elles parmi les délégué·e·s et les observateur·rice·s.

# Annexe 1 : L'enquête

## Texte adressé aux affiliés :

Cette enquête vise à mieux comprendre les politiques et initiatives mises en place par votre syndicat pour les jeunes membres. Les résultats de l'enquête formeront la base d'un rapport qui vous sera communiqué au mois de mai/juin et qui sera examiné à l'occasion du prochain Congrès mondial dans le cadre d'une séance en sous-groupe et d'une réunion parallèle spéciale.

1. Votre syndicat applique-t-il une limite d'âge supérieure en ce qui concerne les jeunes membres ?
2. Si oui, laquelle ?
3. Pour tout commentaire ou précision concernant cette limite d'âge supérieure, veuillez utiliser l'espace ci-dessous.
4. Votre syndicat a-t-il mis en place des politiques centrées sur les jeunes syndicalistes ?
5. Si oui, quelles sont les thématiques abordées ? (cochez toutes les réponses qui conviennent)
6. Votre syndicat dispose-t-il d'un comité de jeunes membres ?
7. Si oui, les membres de ce comité sont-ils·elle·s élu·e·s ou désigné·e·s ?
8. Votre syndicat (ou le comité de jeunes membres) parraine-t-il des activités pour les jeunes syndicalistes ?
9. Si oui, quelles sont ces activités ? (cochez toutes les réponses qui conviennent)
10. Votre syndicat organise-t-il des cours ou des programmes de formation pour les jeunes membres ?
11. Si oui, décrivez brièvement le thème des cours/formations, ainsi que leur durée, dans l'encart ci-dessous.
12. Votre syndicat offre-t-il un soutien aux jeunes membres pour les encourager à se porter candidat·e·s à des postes élus au sein de votre organisation ?
13. Si oui, décrivez brièvement le soutien apporté dans l'encart ci-dessous.
14. Les jeunes femmes sont-elles spécifiquement ciblées pour participer à ces activités ?
15. Si oui, quelles sont les mesures mises en place par votre syndicat pour cibler les femmes et les encourager à participer aux activités mentionnées aux questions précédentes ? Veuillez décrire ces activités dans l'encart ci-dessous.
16. Quels sont les problèmes rencontrés par votre syndicat dans le cadre du recrutement, de la rétention et de la participation des jeunes ?
17. En prévision de 2030, quelles sont les mesures que prendra votre syndicat pour progresser dans le cadre des quatre exigences suivantes de la Résolution de l'IE portant sur les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière ?



Veillez expliquer ces mesures dans l'encart prévu sous chacun des points présentés ci-dessous :

- a. Veiller à ce que les besoins et les priorités des jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière soient représentés non seulement dans les politiques des syndicats mais aussi dans le cadre des processus de négociation collective.
  - b. Développer les capacités et sensibiliser les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière aux valeurs syndicales.
  - c. Lancer de nouvelles activités et campagnes de mobilisation centrées sur les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière, ou renforcer celles en cours.
  - d. Veiller à ce que les jeunes enseignant·e·s et personnels de soutien en début de carrière soient représentés adéquatement au sein des structures organisationnelles et soient habilités à participer aux processus décisionnels de leurs syndicats, notamment en tant que membres des équipes de négociation collective.
- 18.** Pour tout commentaire supplémentaire concernant cette étude et/ou le recrutement, la rétention et la participation des jeunes au sein des syndicats de l'éducation, veuillez utiliser l'encart ci-dessous.

# Annexe 2 : Liste des organisations syndicales ayant participé à l'enquête

## Afrique

| Nom du syndicat  | Pays                             |
|--|----------------------------------|
| Union nationale des personnels de l'éducation et de la formation (UNPEF)                         | Algérie                          |
| Syndicat national des enseignants des écoles maternelles du Bénin (SYNAEM)                       | Bénin                            |
| Syndicat national des enseignants du secondaire et du supérieur (SNESS)                          | Burkina Faso                     |
| Fédération des syndicats nationaux des travailleurs de l'éducation et de la recherche (F-SYNTER) | Burkina Faso                     |
| Syndicat libre des travailleurs de l'enseignement du Burundi (STEB)                              | Burundi                          |
| Fédération camerounaise des syndicats de l'éducation (FECASE)                                    | Cameroun                         |
| Syndicat national des enseignants autonomes de Centrafrique (SYNEAC)                             | République centrafricaine        |
| Syndicat des enseignants du Tchad (SET)  | Tchad                            |
| Fédération nationale des enseignants et éducateurs sociaux du Congo (FENECO)                     | République démocratique du Congo |
| Syndicat des enseignants du Congo (SYECO)  | République démocratique du Congo |
| Syndicat de l'éducation nationale (SENA)   | Gabon                            |
| Gambia Teachers' Union (GTU)   | Gambie                           |
| Syndicat libre des enseignants et chercheurs de Guinée (SLECG)                                   | Guinée                           |
| Syndicat national de l'enseignement primaire public de Côte d'Ivoire (SNEPPCI)                   | Côte d'Ivoire                    |
| Syndicat national des enseignants du second degré de Côte d'Ivoire (SYNESCI)                     | Côte d'Ivoire                    |
| Kenya National Union of Teachers (KNUT)  | Kenya                            |
| Comité des enseignants techniques officiels (CETO)   | Liban                            |
| Lesotho Association of Teachers (LAT)  | Lesotho                          |
| National Teachers Association of Liberia (NTAL)  | Liberia                          |
| Private Schools Employees Union of Malawi (PSEUM)  | Malawi                           |
| Teachers Union of Malawi (TUM)   | Malawi                           |
| Syndicat national de l'enseignement - Confédération démocratique du travail (SNE-CDT)            | Maroc                            |
| Syndicat national de l'enseignement - Confédération démocratique du travail (SNE-CDT)            | Maroc                            |
| Syndicat national des agents de la formation et de l'éducation du Niger (SYNAFEN)                | Niger                            |



|  |                |
|--|----------------|
| Syndicat national des enseignants du Niger (SNEN)  | Niger          |
| Palestinian Federation of Unions of University Professors and Employees (PFUUPE)                                 | Palestine      |
| Syndicat des enseignants et autres personnels de l'éducation (SYNEDUC)   | Rwanda         |
| Syndicat des professeurs du Sénégal (SYPROS)   | Sénégal        |
| Syndicat national de l'enseignement élémentaire/Confédération nationale des travailleurs du Sénégal (SNEEL/CNTS) | Sénégal        |
| Syndicat unitaire et démocratique des enseignants du Sénégal (SUDES)   | Sénégal        |
| National Professional Teachers Organisation of South Africa (NAPTOSA)  | Afrique du Sud |
| Fédération des syndicats de l'éducation nationale (FESEN)  | Togo           |
| Fédération générale de l'enseignement de base (FGEB)   | Tunisie        |
| Uganda National Teachers Union (UNATU)   | Ouganda        |
| Zambia National Union of Teachers (ZNUT)   | Zambie         |
| Progressive Teachers' Union of Zimbabwe (PTUZ)   | Zimbabwe       |
| Zimbabwe Teachers' Association (ZIMTA)   | Zimbabwe       |

## Asie-Pacifique

| Nom du syndicat  | Pays                      |
|--|---------------------------|
| National Educators' Association for Development (NEAD)   | Cambodge                  |
| Association of the University of the South Pacific Staff (AUSPS)                                       | Fidji                     |
| Fiji Teachers' Union (FTU)   | Fidji                     |
| Fijian Teachers' Association (FTA)   | Fidji                     |
| All India Association for Christian Higher Education (AIACHE)  | Inde                      |
| All India Primary Teachers Federation (AIPTF)  | Inde                      |
| Persatuan Guru Republik Indonesia (PGRI) - Association des enseignant·e·s de la République d'Indonésie | Indonésie                 |
| Kurdistan Teachers Union (KTU)   | Irak                      |
| Japan Teachers Union (JTU)   | Japon                     |
| Kiribati Union of Teachers (KUT)   | Kiribati                  |
| Malaysian Academic Movement (MOVE)   | Malaisie                  |
| Federation of Mongolian Education and Science Unions (FMESU)   | Mongolie                  |
| Nepal Teachers' Association (NTA)  | Népal                     |
| New Zealand Educational Institute (NZEI Te Riu Roa)  | Nouvelle-Zélande          |
| Papua New Guinea Teachers Association (PNGTA)  | Papouasie-Nouvelle-Guinée |
| Alliance of Concerned Teachers (ACT)   | Philippines               |
| Federation of Free Workers (FFW)   | Philippines               |
| National Alliance of Teachers and Office Workers (SMP-NATOW)   | Philippines               |
| Teachers Organization of the Philippine Public Sector (TOPPS)  | Philippines               |
| Syndicat national des employé·e·s (KTU)  | République de Corée       |
| Samoa National Teachers Association (SNTA)   | Samoa                     |
| All Ceylon Union of English Teachers (ACUET)   | Sri Lanka                 |



|   |           |
|---|-----------|
| All Ceylon Union of Teachers (ACUT)               | Sri Lanka |
| All Ceylon Union of Teachers (Government) (ACUTG) | Sri Lanka |
| Friendly Islands Teachers' Union (FITU)           | Tonga     |
| Vanuatu Teachers Union (VTU)                      | Vanuatu   |

## Europe

| Nom du syndicat   | Pays                |
|---|---------------------|
| Syndicat républicain des organisations syndicales du personnel de l'éducation et des sciences d'Arménie (CRSTESA) | Arménie             |
| Christelijk Onderwijzersverbond (COV)   | Belgique            |
| Confédération des syndicats chrétiens de l'enseignement (CSC Enseignement)  | Belgique            |
| Syndicat bulgare de l'éducation (SEB)   | Bulgarie            |
| SEP Podkrepa  | Bulgarie            |
| Trade Union of Workers in Pre-School Education of Croatia (TUWPSEC)   | Croatie             |
| Syndicat de l'éducation chypriote turc (KTOS)   | Chypre              |
| Organisation des enseignant·e·s de l'enseignement secondaire de Chypre (OELMEK)                                   | Chypre              |
| Českomoravský Odborový Svaz Pracovníků Školství (ČMOS PŠ)   | République tchèque  |
| Syndicat de l'éducation danois (DLF)  | Danemark            |
| Gymnasieskolernes Laererforening (GL)   | Danemark            |
| Eesti Haridustöötajate Liit (EHL) - Estonian Educational Personnel Union (EPU)                                    | Estonie             |
| Syndicat de l'éducation finlandais  | Finlande            |
| Fédération formation et enseignement privés (FEP CFDT)  | France              |
| Syndicat national des enseignements de second degré (SNES-FSU)  | France              |
| Union nationale des syndicats autonomes - Education (Unsa-Education)  | France              |
| Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW)   | Allemagne           |
| Syndicat des enseignants de Hongrie (SEH)   | Hongrie             |
| Association of Secondary Teachers Ireland (ASTI)  | Irlande             |
| Teachers' Union of Ireland (TUI)  | Irlande             |
| Irish National Teachers' Organisation (INTO)  | Irlande             |
| UIL-Scuola  | Italie              |
| Kazakhstan Trade Union of Education and Science Workers (KTUESW)  | Kazakhstan          |
| The Union of Education, Science and Culture of Kosovo (UESCK-SBASHK)  | Kosovo              |
| Trade union of education and science workers of Kyrgyz Republic (TUESWK)  | République kirghize |
| Algemene Onderwijsbond (AOB)  | Pays-Bas            |
| Syndicat autonome de l'éducation, des sciences et de la culture de la République de Macédoine (SONK)              | Macédoine du Nord   |
| Norwegian Association of Researchers (NAR)  | Norvège             |
| Union of Education Norway - Utdanningsforbundet (UEN)   | Norvège             |



|  |                      |
|--|----------------------|
| Związek Nauczycielstwa Polskiego (ZNP) - Syndicat de l'éducation polonais  | Pologne              |
| Federação Nacional dos Professores (FENPROF) - Fédération nationale des enseignant·e·s                                     | Portugal             |
| Education and Science Employees' Union of Russia (ESEUR)   | Fédération de Russie |
| Odborový zväz pracovníkov školstva a vedy na Slovensku (OZPŠaV)  | Slovaquie            |
| Education, Science and Culture Trade Union of Slovenia (ESTUS)   | Slovénie             |
| Central sindical independiente de funcionarios. Sector de enseñanza (CSI-F)  | Espagne              |
| Confederación de sindicatos de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza - Intersindical Castilla y León (STE-CYL)       | Espagne              |
| Confederación de sindicatos de trabajadoras y trabajadores de la enseñanza - Intersindical de Castilla la Mancha (STE-CLM) | Espagne              |
| Confederación de sindicatos de trabajadoras y trabajadores de la Enseñanza - Intersindical de la Región Murciana (STE-RM)  | Espagne              |
| Läraryröbundet   | Suède                |
| Syndicat des enseignants romands (SER)   | Suisse               |
| National Association of Schoolmasters Union of Women Teachers (NASUWT)   | Royaume-Uni          |

## Amérique latine

| Nom du syndicat  | Pays       |
|--|------------|
| Confederación de trabajadores de la educación de la República Argentina (CTERA)                          | Argentine  |
| Confederação nacional dos trabalhadores em educação (CNTE)   | Brésil     |
| Sindicato nacional de trabajadores n°2 integra (SINDI2)  | Chili      |
| Federación colombiana de educadores (FECODE)   | Colombie   |
| Sindicato de trabajadoras y trabajadores de la educación costarricense (SEC)                             | Costa Rica |
| Asociación nacional de educadores (ANDE)   | Costa Rica |
| Asociación nacional de educadores salvadoreños 21 DE JUNIO (ANDES)                                       | Salvador   |
| Organización de trabajadores de la educación del Paraguay-Auténtica. Sindicato nacional (OTEP-Auténtica) | Paraguay   |
| Federación uruguaya de magisterio - Trabajadores de educación primaria (FUM-TEP)                         | Uruguay    |

## Amérique du Nord et Caraïbes

| Nom du syndicat                                | Pays                      |
|--|---------------------------|
| Antigua and Barbuda Union of Teachers (A&BUT)  | Antigua-et-Barbuda        |
| Belize National Teachers' Union (BNTU)         | Belize                    |
| British Virgin Islands Teachers' Union (BVITU) | Iles Vierges britanniques |



|  |                                 |
|--|---------------------------------|
| Canadian Teachers' Federation/Fédération canadienne des enseignantes et enseignants - Fédération des enseignantes et enseignants de l'Ontario (CTF/FCE-FEEO) | Canada                          |
| Centrale des syndicats du Québec (CSQ)   | Canada-Québec                   |
| Fédération nationale des enseignantes et enseignants du Québec (FNEEQ-CSN)   | Canada-Québec                   |
| Dominica Association of Teachers (DAT)   | Dominique                       |
| Grenada Union of Teachers (GUT)  | Grenade                         |
| Guyana Teachers' Union (GTU)   | Guyane                          |
| Fédération nationale des travailleurs en éducation et en culture (FENATEC)   | Haïti                           |
| Union nationale des normalien·ne·s d'Haïti (UNNOH)   | Haïti                           |
| Sindicato nacional de trabajadoras de la educación (SNTE)  | Mexique                         |
| Montserrat Union of Teachers (MUT)   | Montserrat                      |
| Nevis Teachers' Union (NTU)  | Niévès                          |
| St. Lucia Teachers' Union (SLTU)   | Sainte-Lucie                    |
| St. Vincent and the Grenadines Teachers' Union (SVG TU)  | Saint-Vincent-et-les-Grenadines |
| American Federation of Teachers (AFT)  | Etats-Unis d'Amérique           |
| National Education Association (NEA)   | Etats-Unis d'Amérique           |

## Annexe 3 : liste des personnes interrogées

| Entretiens                         | Syndicat/Fédération | Pays         | Région                       |
|------------------------------------|---------------------|--------------|------------------------------|
| Eduardo Pereyra                    | CTERA               | Argentine    | Amérique latine              |
| Fatima Aparecida Da Silva          | CNTE                | Brésil       | Amérique latine              |
| Vinicio Rojas                      | ANDE                | Costa Rica   | Amérique latine              |
| Christian Chevalier                | UNSA – Education    | France       | Europe                       |
| Andreas Keller                     | GEW                 | Allemagne    | Europe                       |
| Kamala Kanta Tripathy              | AITPF               | Inde         | Asie-Pacifique               |
| Mitsunori Hoshina                  | JTU                 | Japon        | Asie-Pacifique               |
| Firachine Younes                   | SNE-CDT             | Maroc        | Afrique                      |
| Trudy Kerperien                    | AOb                 | Pays-Bas     | Europe                       |
| Raymond Basilio                    | ACT                 | Philippines  | Asie-Pacifique               |
| Dorota Obidniak                    | ZNP                 | Pologne      | Europe                       |
| Janette Ramos                      | FENPROF             | Portugal     | Europe                       |
| Abdou Malib Ba                     | SUDES               | Sénégal      | Afrique                      |
| Julian Monrose                     | SLTU                | Sainte-Lucie | Amérique du Nord et Caraïbes |
| Filbert Bates                      | UNATU               | Ouganda      | Afrique                      |
| Jim Testerman et Jill Christianson | NEA                 | Etats-Unis   | Amérique du Nord et Caraïbes |



## Annexe 4 : Questions posées lors des entretiens

1. Selon vous, est-il important d'avoir des jeunes membres actif·ive·s dans les syndicats aujourd'hui ? Pourquoi jugez-vous cela important/pas important ?
2. Selon vous, quel est le rôle que jouent actuellement les jeunes membres dans les syndicats de l'éducation en général et dans le vôtre en particulier ?
3. Quels sont les besoins des jeunes membres au sein des syndicats et comment sont-ils identifiés ?
4. Quelles sont les initiatives auxquelles vous accordez la priorité en ce qui concerne l'engagement et la participation des jeunes membres au sein de votre syndicat ? (il peut s'agir d'initiatives générales accordant une place plus grande aux jeunes syndicalistes ou des initiatives/politiques/activités spécifiquement centrées sur les jeunes syndicalistes)
5. Comment sont-elles reflétées dans les structures organisationnelles et les processus décisionnels de votre syndicat, y compris la participation aux équipes de négociation collective ?
6. Quelles sont les initiatives que vous avez mises en place pour soutenir et/ou intégrer la participation des jeunes membres au sein de votre syndicat ?
7. Ces initiatives ont-elles été efficaces ? i) si oui, pour quelle(s) raison(s) pensez-vous qu'elles ont été efficaces ? ii) si non, quels sont les facteurs responsables de leur inefficacité ?
8. Quels problèmes rencontrez-vous dans votre volonté d'impliquer les jeunes membres dans votre syndicat ? Comment y remédier ?
9. Afin de progresser, quelles sont les mesures pouvant être prises par votre syndicat pour renforcer l'engagement et la participation des jeunes membres au sein de votre syndicat ?
10. Comment l'IE peut-elle soutenir ces mesures ?
11. Souhaitez-vous ajouter un commentaire ou une précision concernant l'engagement et la participation des jeunes membres au sein de votre syndicat ?

# Annexe 5 : Travaux de l'IE ayant pour thème les jeunes membres 2011-2019

Au cours de ces huit dernières années, l'Internationale de l'Education a adopté deux résolutions du Congrès<sup>7</sup> (2011 et 2015) et mis en œuvre un programme, ainsi que des activités régionales et mondiales ciblant les jeunes membres, comme le montre l'encadré ci-dessous.

## Travaux et activités de l'IE ayant pour thème les jeunes membres 2011-2019

### Résolutions

- 2018 Résolution de la Région Afrique de l'IE : « Jeunes membres dans les syndicats de l'éducation »
- 2015 Résolution du Congrès mondial : « Enseignant·e·s, chercheur·euse·s et personnel de soutien éducatif en début de carrière »
- 2011 Résolution du Congrès mondial : « Syndicalisation des étudiant·e·s, des enseignant·e·s et des chercheur·euse·s en début de carrière »

### Programmes

- 2015-2020 Jeunes enseignant·e·s syndicalistes pour une éducation de qualité et des syndicats efficaces (Afrique)

### Séminaires et ateliers

- 2018 Conférence Mondiale des Femmes de l'IE (Marrakech)
- Novembre 2018 Séminaire des jeunes membres (Afrique)
- Juin 2018 Atelier de formation des jeunes aux fonctions de direction (Caraïbes)
- Mars 2018 Atelier JTF (régional)
- Juillet 2017 Atelier « Jeunes militant·e·s de l'IE pour la réalisation des ODD » (mondial)
- Juillet 2015 Séance en sous-groupe ayant pour thème les jeunes membres, organisée dans le cadre du 7<sup>e</sup> Congrès mondial de l'IE

### Recherches

- 2012 étude NEA/IE 'Former de jeunes responsables'

---

<sup>7</sup> Le Congrès mondial adopte un programme, un budget et un ensemble de résolutions pour les quatre années suivantes et procède à l'élection du Bureau exécutif, mandaté pour mettre en œuvre les activités de l'IE et en assurer le suivi. Le Bureau exécutif se réunit au moins une fois par an pour piloter la mise en œuvre des décisions prises au Congrès – voir le texte intégral des Statuts de l'IE [ici](#).

## Résolutions de l'IE portant sur les enseignant·e·s, les chercheur·euse·s et les personnels de soutien en début de carrière

En 2011 a été adoptée la toute première résolution de l'IE concernant les jeunes enseignant·e·s, chercheur·euse·s et personnels de soutien en début de carrière, laquelle adresse à ses organisations membres la recommandation suivante :

*« ... se donner pour priorité de recruter des enseignants et des chercheurs débutants, d'identifier les problèmes qui les affectent, de répondre à leurs besoins, leur faire prendre conscience de leurs droits et leur proposer les formations qui leur permettront d'assumer des fonctions de responsabilité au sein des syndicats. »*

Cette résolution met l'accent sur l'importance des jeunes membres pour l'avenir des syndicats et souligne la nécessité de tenir compte de leurs points de vue dans l'élaboration des politiques et programmes qui orienteront leur avenir. Ce document épingle également les nombreux obstacles auxquels se heurtent les jeunes membres dans la sphère professionnelle, notamment leurs conditions de travail. Les enseignant·e·s abandonnent en effet la profession en raison des contrats de travail à durée déterminée, des bas salaires et du manque de soutien et d'accompagnement au début de leur carrière.

En 2015, l'IE a adopté une deuxième résolution centrée sur les jeunes enseignant·e·s, chercheur·euse·s et personnels de soutien en début de carrière, reconnaissant une nouvelle fois le rôle important que jouent les jeunes syndicalistes dans la pérennisation et la pertinence de leurs organisations. Cette résolution de 2015 mentionne certains des problèmes rencontrés par les jeunes syndicalistes dans la sphère professionnelle, similaires à ceux mis en avant dans la résolution de 2011. Les enseignant·e·s sont face à une insécurité d'emploi sans cesse croissante, en termes de statut, de conditions de travail, de bas salaires et d'accès à la formation et au développement professionnel.

Le tableau A5.1 ci-dessous met avant les principales thématiques des deux résolutions, les recommandations adressées aux organisations membres de l'IE et le rôle de l'IE dans la réalisation de ces objectifs.

**Tableau A5.1 : Aperçu des résolutions 2011 et 2015 de l'IE portant sur les jeunes enseignant·e·s, chercheur·euse·s et personnels de soutien en début de carrière**

| Thématiques                          | Recommandations aux organisations membres   | Rôle de l'IE   |
|--------------------------------------|---|--|
| <b>Recrutement de jeunes membres</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2011 : élaboration de stratégies pour le recrutement de jeunes membres.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>2015 : échange des bonnes pratiques entre les membres de l'IE.</li> </ul> |



|   |   |  |
|---|---|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2015 : lancement de nouvelles activités et campagnes de mobilisation.</li> </ul>   |  |
| <b>Participation des jeunes membres</b>                       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011 : comprendre et intégrer les jeunes membres dans le cadre de toutes les activités et structures syndicales, y compris les processus de négociation collective.</li> <li>• 2015 : prise en compte des besoins et priorités des jeunes membres dans les politiques et structures organisationnelles des syndicats.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011 : créer et consolider des partenariats avec les organisations de jeunesse, promouvoir l'utilisation des TIC pour échanger des idées et créer des liens entre les jeunes membres, renforcer les pressions exercées sur les institutions internationales afin de promouvoir les intérêts des jeunes membres.</li> <li>• 2015 : encourager et évaluer la participation des jeunes syndicalistes aux activités de l'IE.</li> </ul> |
| <b>Représentation des jeunes syndicalistes</b>                | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011 : faire en sorte que les jeunes syndicalistes connaissent leurs droits et assurer leur formation aux fonctions de direction des syndicats.</li> <li>• 2015 : donner aux jeunes membres les moyens de participer aux processus décisionnels au sein de leurs syndicats.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011 : non spécifié</li> <li>• 2015 : définir et évaluer une stratégie encourageant la représentation des jeunes membres élu·e·s au sein des structures de l'IE aux niveaux mondial et régional. accorder une attention particulière aux inégalités fondées sur le genre ou autres qui, souvent, s'entrecroisent et peuvent conduire à la marginalisation de certain·e·s jeunes éducateur·rice·s.</li> </ul>                        |
| <b>Aide au développement professionnel des jeunes membres</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011 : non spécifié</li> <li>• 2015 : définir et évaluer une stratégie encourageant la représentation des jeunes membres élu·e·s au sein des structures de l'IE aux niveaux mondial et régional. accorder une attention particulière aux inégalités fondées sur le genre ou autres qui, souvent, s'entrecroisent et peuvent conduire à la marginalisation de certain·e·s jeunes éducateur·rice·s.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• 2011 : plaider en faveur de l'accès au développement professionnel tout au long de la vie, promouvoir des politiques et des programmes pour remédier aux difficultés rencontrées par les jeunes membres au début de leur carrière dans l'enseignement.</li> <li>• 2015 : échange des bonnes pratiques entre les membres de l'IE.</li> </ul>   |

Comme le montre le tableau, les deux résolutions s'articulent autour de quatre thématiques principales :

- Recrutement des jeunes syndicalistes
- Participation des jeunes syndicalistes
- Représentation des jeunes syndicalistes
- Aide au développement professionnel

## **Jeunes enseignant·e·s syndicalistes pour une éducation de qualité et des syndicats efficaces – Programme régional 2015-2020**

En 2015, le continent africain abritait la population la plus jeune de notre planète, avec plus de 200 millions d'individus âgés de 15 à 24 ans<sup>8</sup>. Ceci signifie que les gouvernements africains subissaient (et continuent à subir) une forte pression pour garantir une éducation de qualité et offrir une sécurité d'emploi à cette jeune population. C'est dans ce contexte que le recrutement et la rétention des jeunes enseignant·e·s syndicalistes en Afrique et ailleurs sont apparus comme une priorité pour l'IE.

En 2015, un programme intitulé « Jeunes enseignant·e·s pour une éducation de qualité et des syndicats efficaces », financé par la fondation Friedrich Ebert Stiftung (FES) et mis en œuvre par l'IE, a été lancé dans les buts suivants :

- Accroître la participation des jeunes enseignant·e·s syndicalistes actuel·le·s, en particulier celle des jeunes femmes, au sein des organisations membres de l'IE en Afrique – que ce soit dans le cadre de la négociation collective ou aux postes décisionnels.
- Accroître le nombre de jeunes enseignant·e·s recruté·e·s par les organisations membres de l'IE dans les pays cibles.
- Créer une cohorte de jeunes enseignant·e·s syndicalistes dans les pays africains, chargé·e·s de représenter les intérêts de leurs homologues au sein des structures de gouvernance régionales de l'IE en Afrique et, dans la mesure du possible, sur le plan international au sein de l'IE.

L'approche stratégique du programme consistait à développer la capacité des jeunes membres au sein des organisations membres de l'IE en Afrique francophone, afin de pouvoir représenter plus efficacement leurs propres intérêts au sein de leurs organisations syndicales au cours des trois années du projet. La première phase du programme (2015-2017) a été mise en œuvre en collaboration avec les organisations membres de l'IE en Côte d'Ivoire, au Gabon et au Sénégal,

---

<sup>8</sup> Voir les statistiques 2015 des Nations Unies sur l'évolution de la population de jeunes [ici](#). En 2018, l'Afrique est restée la seule région du monde enregistrant une hausse de la population de jeunes âgé·e·s de 0 à 24 ans ([cliquer ici](#)).

tandis que la seconde (2018-2020) se concentre spécifiquement sur les organisations membres en Côte d'Ivoire et au Sénégal.

Au cours de ces deux phases, les syndicats participants ont systématiquement identifié les barrières suivantes entravant la participation des jeunes aux syndicats de l'éducation .

#### **Obstacles rencontrés par les jeunes membres souhaitant s'engager plus activement au sein de leurs syndicats**

- Insuffisance des structures pour les jeunes.
- Les responsables syndicaux·ales pensent que les jeunes syndicalistes manquent d'expérience.
- Insuffisance des formations aux fonctions de direction pour les jeunes syndicalistes.
- Incapacité à mobiliser des fonds pour les programmes de sensibilisation.
- Image négative des syndicats parmi les jeunes et les enseignant·e·s en début de carrière.

### **Atelier « Jeunes militant·e·s de l'IE pour la réalisation des ODD » - activité mondiale, juillet 2017**

La Conférence des jeunes militant·e·s pour la réalisation des ODD organisée à Bruxelles en 2017 était la toute première conférence de l'IE consacrée aux jeunes. L'événement a accueilli une cinquantaine de jeunes militant·e·s venu·e·s du monde entier participer à des débats sur les Objectifs de développement durable (ODD) et confirmer leur engagement à œuvrer en faveur de l'éducation de qualité pour tou·te·s d'ici à 2030 dans leurs pays respectifs. Le principal résultat de l'atelier met en évidence la nécessité pour l'IE de créer un réseau mondial pour les jeunes militant·e·s.

### **Conférence mondiale des femmes de l'IE - activité mondiale, février 2018**

La troisième Conférence mondiale des femmes de l'IE s'est tenue au Maroc du 5 au 7 février 2018 sous le titre "Trouver un chemin à travers le labyrinthe : femmes, syndicats, éducation et leadership." La conférence a comporté un débat sur les jeunes femmes et le leadership, au cours duquel les participantes ont débattu du sujet et proposé des solutions. L'importance du renouveau syndical a été soulignée et plusieurs recommandations ont été formulées, notamment la création de réseaux syndicaux et de espaces permettant aux jeunes femmes de participer à tous les niveaux du syndicat, la mise en place de programmes leur permettant de développer et d'améliorer leurs compétences et la mise en place d'échanges intergénérationnels entre les femmes syndicalistes.



## Atelier de formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction – activité régionale, Caraïbes, juin 2018

Un atelier de trois jours centré sur la formation des jeunes aux fonctions de direction a été organisé à Grenade au mois de juin 2018 par le *Caribbean Union of Teachers* (CUT). Cet atelier avait pour but de renforcer les compétences des jeunes membres souhaitant exercer des fonctions de direction dans le cadre des activités et structures des organisations membres de l'IE dans la région. Les participant·e·s ont eu l'occasion d'approfondir leurs connaissances dans les domaines suivants : plaidoyer en faveur des droits humains et syndicaux, Objectifs de développement durable (ODD), Programme pour le travail décent de l'Organisation internationale du Travail (OIT), rôles et fonctions du CUT au niveau régional et rôles et fonctions de l'IE au niveau mondial. Le deuxième atelier a été organisé le 16 mai 2019.

## Atelier de formation des jeunes syndicalistes aux fonctions de direction – activité régionale, Asie-Pacifique, mars 2018

Le développement des capacités au sein des organisations est au cœur du programme John M. Thompson Fellowship (JTF) pour l'Asie<sup>9</sup>. Au mois d'octobre 2015, 24 représentant·e·s des affiliés étatiques de l'organisation *All India Primary Teachers' Federation* (AIPTF) ont participé à un atelier de formation aux fonctions de direction et aux compétences en matière de gestion, organisé par le programme JTF à New Delhi. Cette formation a été soutenue par l'Internationale de l'Éducation (IE) et ses affiliés. Les représentant·e·s, dont 50 % de femmes, provenaient des États indiens de l'Uttarakhand, du Maharashtra, de l'Haryana, et du Karnataka.

Les participant·e·s ont tou·te·s mis en avant les acquis de leur apprentissage des compétences en matière de direction et de gestion, tels que le renforcement de leur position en tant que dirigeant·e·s, la définition d'une mission et d'une vision du syndicat, etc. Il·Elle·s ont acquis de nouvelles connaissances dans les domaines suivants : planification stratégique ; résolution des conflits ; écoute et création de consensus ; gestion et indépendance financières ; compétences en matière de négociation ; importance de créer un esprit équipe et importance du travail d'équipe pour les syndicats ; communication entre la direction et les membres des syndicats, ainsi que les différents moyens pouvant être utilisés à cette fin ; égalité des genres, renforcement de la participation des femmes à tous les échelons des syndicats ; rôle des enseignant·e·s dans le cadre des questions éducatives et sociales.

---

<sup>9</sup> Le programme JTF Asie a été lancé en 1999 pour aider les organisations de la région Asie-Pacifique à démontrer leur potentiel de croissance et à se renforcer. Jusqu'en 2013, 12 programmes JTF ont permis de former 143 hommes et 119 femmes dirigeant·e·s dans 78 organisations à travers 11 pays de la région.

Les participant·e·s s'accordent également à dire que l'un des résultats majeurs du programme est la « solidarité » qui s'est créée entre les affiliés étatiques de l'AIPTF et leurs dirigeant·e·s, comme en témoigne la transparence qui a accompagné le partage et les échanges d'informations. Les syndicats se sont consultés et aidés mutuellement en vue de trouver des solutions aux problématiques communes telles que la protection et le renforcement des systèmes d'éducation publics, la nécessité d'encourager les femmes et les jeunes à participer aux activités des syndicats, la diminution du nombre d'enfants dans les écoles publiques, la participation des enseignant·e·s aux activités non académiques, la privatisation de l'éducation, l'augmentation du nombre de membres et du montant des cotisations pour renforcer les organisations, la question du genre, l'amélioration de la communication entre la direction et les membres, ainsi que les salaires et les avantages sociaux des enseignant·e·s.

### **Séminaire régional africain de l'IE pour les jeunes syndicalistes, novembre 2018**

Il s'agissait du premier séminaire d'un jour organisé dans le cadre d'une conférence régionale de l'IE pour les jeunes représentant·e·s des organisations membres en Afrique. Convoqué en prévision de la 8<sup>e</sup> Conférence régionale africaine de l'IE, organisée à Grand Bassam en Côte d'Ivoire au mois de novembre 2018, le séminaire a accueilli 31 participant·e·s représentant 25 organisations membres de l'IE dans 27 pays africains. Les objectifs étaient les suivants :

- Créer un espace sûr pour les jeunes enseignant·e·s syndicalistes ou en début de carrière, leur permettant de communiquer en réseau avec leurs homologues des organisations membres de l'IE dans la région.
- Permettre aux participant·e·s de mieux comprendre les contextes régionaux et mondiaux dans lesquels se définissent les politiques éducatives, entre autres leur incidence sur le plaidoyer et les campagnes nationales des syndicats de l'éducation.
- Permettre aux participant·e·s d'identifier des stratégies pour renforcer la participation des jeunes membres et des enseignant·e·s en début de carrière aux activités syndicales, ainsi que leur représentation au sein des structures décisionnelles et de direction de leurs organisations.

A l'occasion de la plénière de la conférence régionale, deux jeunes membres (Kenya et Zambie) ont présenté un projet de résolution basé sur les priorités identifiées par les participant·e·s durant le séminaire (cliquer [ici](#)).



# Annexe 6 : Exemples de structures pour les jeunes

**Tableau A6.1 : Structures mises en place pour les jeunes syndicalistes au sein de la CSI et de la CES**

| Syndicat                                 | CSI  | CES   |
|--|--|---|
|  |   |   |
| <b>Structures</b>                        | Comité Jeunes  | Comité Jeunes<br>Comité directeur<br>Représentation des jeunes  |
| <b>Date de fondation</b>                 | 2006   | 1999  |
| <b>Fonctions</b>                         | Le comité adopte des positions dans le cadre de thématiques en lien avec les jeunes au travail.  | Echange de points de vue sur des questions intéressant directement les jeunes, partage des politiques de la CES et échange d'idées et de bonnes pratiques appliquées par leurs confédérations. Développement et mise en œuvre des politiques du comité. |
| <b>Composition</b>                       | Comité Jeunes : 32 membres en provenance de chacune des quatre régions (sur ces quatre régions, 2 doivent être membres de leur Comité Jeunes régional), ayant un mandat de quatre ans. | Un secrétariat, un bureau composé de huit représentant·e·s élu·e·s et de représentant·e·s des structures mises en place pour les jeunes syndicalistes au sein des organisations membres de la CES.  |
| <b>Âge limite</b>                        | 35   | 35  |
| <b>Réunions</b>                          | Le Comité Jeunes se réunit une fois par an.  | Le Comité Jeunes se réunit deux fois par an. Le Comité directeur se réunit une fois par an mais maintient des contacts virtuels réguliers.  |
| <b>Représentation au comité exécutif</b> | Le·La président·e et le·la vice-président·e sont membres d'office du conseil général de la CSI.  | Les président·e·s des Comités Jeunes du Conseil régional paneuropéen et de la CSI sont des invité·e·s permanent·e·s aux réunions du Comité Jeunes de la CES.  |

# Références

Blanchflower (2007)

Bryson, A., Gomez, R., Gunderson, M, and Meltz, N. (2005)

Budd (2009)

Internationale de l'Education (2018). Les jeunes syndicalistes africain(e)s uni(e)s pour développer des moyens de renforcer les syndicats. Consultable par le lien <https://ei-ie.org/fr/detail/16052/les-jeunes-syndicalistes-africaines-unies-pour-developper-des-moyens-de-renforcer-les-syndicats>

Internationale de l'Education (2015a). Statuts de l'Internationale de l' Education. Consultable par le lien [https://ei-ie.org/fr/detail\\_page/4384/statuts-de-linternationale-de-leducation](https://ei-ie.org/fr/detail_page/4384/statuts-de-linternationale-de-leducation)

Internationale de l'Education (2015b). Résolution sur les enseignant(e)s, chercheurs/euses et le personnel de soutien éducatif en début de carrière. Consultable par le lien <https://ei-ie.org/fr/detail/14743/résolution-sur-les-enseignantes-chercheuseuses-et-le-personnel-de-soutien-éducatif-en-début-de-carrière>

Internationale de l'Education (2013). L'IE lance le Réseau d'Organisation. Consultable par le lien <https://ei-ie.org/fr/detail/2221/l'ie-lance-le-réseau-d'organisation>

Internationale de l'Education (2012). Régions de l'IE. Consultable par le lien [https://ei-ie.org/fr/detail\\_page/4394/regions%20updated%202018](https://ei-ie.org/fr/detail_page/4394/regions%20updated%202018)

Internationale de l'Education (2011). Résolution sur la syndicalisation des étudiants enseignants, des enseignants et des chercheurs en début de carrière. Consultable par le lien <https://ei-ie.org/fr/detail/14716/r%C3%A9solution-sur-la-syndicalisation-des-%C3%A9tudiants-enseignants-des-enseignants-et-des-chercheurs-en-d%C3%A9but-de-carri%C3%A8re>

Internationale de l'Education (n.d.). Une réponse globale à la marchandisation de l'éducation. Consultable par le lien <https://www.unite4education.org/fr/sur/une-reponse-globale-a-leducation-commercialisation/>

Confédération Européenne des Syndicats (2014). Adhésion aux syndicats. Consultable par le lien <https://www.etuc.org/en/issue/trade-union-membership>

Howard & Bascia (2017)

Rizvi & Lingard (2009)

Stevenson (2017)

The Brookings Institute. (2018). Figures of the week: Africa's growing youth population and human capital investments. Consultable par le lien <https://www.brookings.edu/blog/africa-in-focus/2018/09/20/figures-of-the-week-africas-growing-youth-population-and-human-capital-investments/>

Nations Unies (2015)

