

**Les obstacles contre l'accès des
jeunes éducat.eurs/rices aux postes
de responsabilité et leur participation aux
activités des syndicats de l'éducation
en Afrique**

Rapport de recherche

Alex Nkosi
2024

Avant-propos

L'Internationale de l'Éducation (IE), en tant que la voix mondiale des éducat.eurs/rices et du personnel de soutien à l'éducation, est à l'avant-garde de la défense des droits des éducateurs et de l'avancement de l'éducation de qualité. En Afrique, l'IE collabore avec de nombreux syndicats de l'éducation qui reflètent une grande diversité de cultures, de langues et de contextes éducatifs dans un paysage éducatif en constante évolution, où les voix des jeunes éducat.eurs/rices sont essentielles pour façonner l'avenir de l'éducation en Afrique. Malgré cette richesse, les jeunes éducat.eurs/rices continuent de faire face à des obstacles qui les empêchent de participer aux activités des syndicats et d'occuper des postes de responsabilité, limitant ainsi la capacité des syndicats à représenter pleinement les voix de la jeune génération. Cette réalité met en lumière un problème crucial qui menace la durabilité et le renouvellement démocratique des syndicats de l'éducation dans toute la région.

Cette étude sur les " Les obstacles contre l'accession des jeunes éducat.eurs/rices aux postes de responsabilité et leur participation aux activités des syndicats de l'éducation en Afrique" intervient à un moment décisif pour le paysage de l'éducation mondiale et des syndicats. Elle met en lumière les barrières structurelles, socio-économiques et culturelles qui empêchent les jeunes éducateurs de s'engager pleinement dans les activités syndicales et d'assumer des responsabilités de leadership. La recherche fournit une analyse fondée sur des preuves de la manière dont ces obstacles se manifestent et propose des stratégies réfléchies pour les surmonter, en adéquation avec l'engagement de l'IE pour l'inclusivité, l'équité et l'égalité des genres.

La mission de l'Internationale de l'Éducation a toujours été de défendre une éducation gratuite, de qualité et financée publiquement pour chaque élève dans chaque pays, où tous les éducat.eurs/rices peuvent s'épanouir, quel que soit leur âge, leur genre ou leur origine socio-économique. Les conclusions clés et les recommandations de cette recherche résonnent profondément avec cette mission, offrant des perspectives pratiques essentielles pour favoriser le renouvellement organisationnel et renforcer la capacité des syndicats. En abordant les défis identifiés dans cette étude, l'IE Afrique et ses organisations membres peuvent autonomiser la prochaine génération d'éducateurs, garantissant que les syndicats demeurent forts, dynamiques et capables de répondre aux besoins évolutifs des professionnels de l'éducation.

Nous sommes reconnaissants à M. Alex Richard Nkosi et à tous ceux qui ont collaboré pour rendre cette recherche possible. J'espère que cette étude servira de catalyseur pour un dialogue, une action et un engagement accrus à travers l'Afrique et au-delà. Je félicite les chercheurs pour leur analyse rigoureuse et pour avoir donné une voix aux expériences des jeunes éducateurs qui souhaitent contribuer au mouvement des syndicats de l'éducation.

Dr. Dennis Sinyolo
Directeur Régional
Internationale de l'Éducation Afrique

Table des matières

Résumé.....	Viii
1 Introduction.....	1
1.1 Contexte de l'étude.....	1
1.2 Importance de l'étude.....	2
1.3 Contexte de l'étude.....	2
1.4 Justification de la recherche.....	5
1.5 Objectif de l'étude.....	6
1.6 Questions de recherche.....	7
2 Analyse documentaire.....	9
2.1 Introduction.....	9
2.2 Contexte historique :.....	9
2.3 Évolution des conditions de travail et de vie des enseignant(e)s en Afrique : de l'indépendance à nos jours.....	11
2.4 Syndicats d'éducat.eurs/rices et leurs réalisations en matière d'influence des politiques en Afrique.....	14
2.5 Facteurs contribuant à la faible participation aux activités syndicales et la prise des postes de responsabilité dans le secteur de l'éducation.....	16
2.5.1 Interaction entre le climat politique et syndical défavorable.....	16
2.5.2 Contraintes de capacité et identités diverses....	18
2.5.3 Perceptions négatives, confiance et dynamique des genres.....	19
2.5.4 Contraintes géographiques et réalités socio - économiques:.....	21
2.5.5 Approches globales et inclusives.....	22
2.5.6 Relever les défis et embrasser l'avenir.....	24

3	<i>Méthodologie</i>	26
3.1	Phase I : Examen documentaire.....	26
3.2	Phase II : Recherche sur le terrain.....	26
3.3	Méthodes de collecte des données.....	27
3.3.1	Enquêtes.....	27
3.3.2	Entretiens avec des informateurs clés (EIC).....	27
3.4	Analyse des données et méthodes.....	29
3.4.1	Entretiens avec des informateurs clés (EIC).....	29
3.4.2	Analyse thématique.....	29
3.4.3	Logiciel MAXQDA.....	29
3.4.4	Matrice Excel pour les résultats, les conclusions et les recommandations (CCR).....	31
3.4.5	Analyse du contenu.....	31
3.4.6	Triangulation.....	31
4	<i>Analyse qualitative et discussion</i>	43
4.1	Question de recherche 1 : Représentation des jeunes membres dans le processus de prise de décision	43
4.1.1	Stratégies et initiatives	44
4.1.2	Efficacité perçue	47
4.1.3	Défis liés à la participation des jeunes membres à la prise de décision	48
4.1.4	Les succès — de jeunes membres influencent les décisions du syndicat	51
4.2	Question de recherche 2 : Obstacles à la participation et à la prise de postes de responsabilité par les jeunes membres.....	53
4.2.1	Obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices.....	54
4.2.2	Actions syndicales pour surmonter les obstacles.....	56

4.2.3	Défis rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices à des postes de responsabilités	58
4.2.4	Divers obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices à des postes de responsabilités	59
4.2.5	Efforts visant à encourager une plus grande participation des jeunes éducat.eurs/rices au leadership des syndicats.....	59
4.2.6	Défis et stratégies à venir pour encourager une meilleure participation	61
4.3	Question de recherche 3 : Obstacles intersectoriels chez les jeunes.....	61
4.3.1	Défis rencontrés par les éducat.eurs/rices dans les différents groupes d'âge et efforts des syndicats pour les surmonter.....	63
4.3.2	Impact des facteurs géographiques et des différences culturelles sur la participation des jeunes éducat.eurs/rices	65
4.3.3	Promouvoir l'inclusion parmi les jeunes éducat.eurs/rices	67
4.4	Question de recherche 4: Défis au sein du syndicat.....	68
4.4.1	Différents obstacles à la participation selon les niveaux syndicaux.....	70
4.4.2	Des défis différents selon les niveaux syndicaux.....	71
4.4.3	Stratégies employées pour surmonter les obstacles dans les syndicats de jeunes éducat.eurs/rices à différents niveaux.....	73
4.4.4	Exemples d'approches syndicales efficaces pour surmonter les obstacles	74
5	Analyse quantitative et résultats.....	76
6	Recommandations	88

Résumé

Depuis longtemps, l'Internationale de l'Éducation (IE) s'est engagée à défendre les droits des éducat.eurs/rices et à améliorer la qualité de l'éducation. Dans la région Afrique, l'IE comprend un large éventail de syndicats de l'éducation dans de nombreux pays, langues et cultures. Malgré ce potentiel de plaidoyer et d'influence politique, il existe toujours des obstacles qui entravent la participation active et la représentation des jeunes éducat.eurs/rices au sein des structures syndicales. Cette étude examine les difficultés rencontrées par les jeunes éducat.eurs/rices qui s'engagent activement dans les syndicats de l'éducation et qui y occupent des postes de responsabilité. Elle aborde, en outre, les principales lacunes qui entravent le progrès de la région et l'efficacité du secteur de l'éducation. De manière spécifique, l'étude vise à identifier les obstacles et à comprendre leur impact, à analyser les perceptions et à proposer des stratégies pour permettre aux jeunes éducat.eurs/rices de s'impliquer efficacement dans les syndicats de l'éducation et d'y assumer des postes de responsabilité.

La recherche sur les obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices est cruciale pour une prise de décision basée sur des données probantes, une amélioration du plaidoyer de politique, un impact durable, une autonomisation, une mise en place d'espaces inclusifs et une allocation stratégique des ressources de l'IE. La présente étude est importante pour l'engagement de l'Internationale de l'Éducation à accompagner les groupes marginalisés, à répondre à l'évolution de la dynamique syndicale et à démocratiser les structures syndicales. Elle s'aligne sur les efforts de l'IE visant à aborder les inégalités, y compris celles du genre qui limitent la participation des jeunes éducat.eurs/rices. Par ailleurs, l'étude fait suite aux résolutions du 7^e Congrès de l'IE, soulignant la nécessité pour les syndicats de s'adapter aux contextes en

mutation et de se transformer en des organisations de participation de masse avec un renouveau démocratique.

L'étude a utilisé une approche mixte englobant des méthodologies quantitatives et qualitatives à travers trois phases séquentielles : une analyse documentaire, une recherche sur le terrain et une synthèse. La phase documentaire a consisté en une analyse approfondie des publications relatives aux syndicats de l'éducation afin d'établir une base théorique. La phase de terrain a consisté en des enquêtes et des entretiens avec des informateurs clés (KII) y compris plus de 1200 répondants et 19 parties prenantes de différentes régions et pays d'Afrique, avec pour but d'explorer les perceptions et les défis des jeunes éducat.eurs/rices dans les syndicats et à des postes de responsabilité. L'analyse des données s'est basée sur l'analyse thématique du logiciel MAXQDA pour la gestion des données qualitatives et une matrice basée sur Excel pour organiser systématiquement les conclusions, assurant ainsi une couverture complète des questions d'évaluation. Les données quantitatives ont été analysées et présentées sous forme de graphiques à l'aide du logiciel Excel. Enfin, l'approche de triangulation a été utilisée pour valider les conclusions tirées de diverses sources de données, garantissant ainsi la solidité des points de vue et des conclusions tirées.

L'examen des données quantitatives de 23 pays, dont le Kenya, la Côte d'Ivoire, le Sénégal, le Burundi, Djibouti, l'Éthiopie, le Mali, la Mauritanie, l'Afrique du Sud, le Togo, l'Ouganda et le Zanzibar, a permis de dégager plusieurs conclusions pertinentes. Une forte proportion, environ 22 %, a identifié les climats politiques et syndicaux comme entraves au respect des droits des éducat.eurs/rices, tandis que 61 % ont exprimé leurs inquiétudes

quant à la capacité des syndicats à défendre les droits des membres, tout en citant souvent les lois restrictives du travail comme une limitation clé. Des obstacles tels que l'âge (73 %), les facteurs géographiques (plus de 50 %), le statut socio-économique (72 %) et les facteurs culturels (51 %) ont été notamment identifiés comme les obstacles clés à la participation active des jeunes éducat.eurs/rices aux activités syndicales. Malgré ces difficultés, 82 % des répondants ont exprimé un vif intérêt à assumer des postes de leader, soulignant la nécessité de mettre en place des programmes spécialisés répondant aux besoins des jeunes éducat.eurs/rices au sein de ces syndicats.

En outre, les données ont révélé des points de vue mitigés quant à l'efficacité des syndicats à surmonter ces obstacles ; 65 % d'entre eux font confiance en la capacité élevée, voire très élevée des syndicats à défendre les droits des éducat.eurs/rices, tout en reconnaissant des obstacles tels que des structures syndicales restrictives qui ont un impact sur la participation des jeunes éducat.eurs/rices. Ensemble, ces conclusions soulignent la nécessité de mettre en place des stratégies adaptées visant à réduire les obstacles et à favoriser l'inclusion ; ceci traduit une aspiration commune à un engagement accru et à des opportunités de leadership au sein des syndicats de l'éducation dans ces divers contextes.

Principales conclusions

Premièrement, l'étude a examiné la place que les syndicats africains accordent à la participation des jeunes membres dans la prise de décision, tout en soulignant leur engagement en faveur de l'inclusion par le biais de comités dédiés aux jeunes, des opportunités de leadership, de programmes de formation et de

nominations à des postes de responsabilité. Malgré l'optimisme, des défis tels que le fossé entre les générations, le manque d'intérêt, les contraintes financières et les idées erronées persistent. Les exemples de réussite mettent en exergue des contributions significatives, notamment la restructuration du recrutement, le plaidoyer en faveur des augmentations de salaire et l'amélioration de l'utilisation de la technologie. Ces conclusions révèlent les efforts collectifs des syndicats pour impliquer activement les jeunes éducat.eurs/rices et soulignent la nécessité d'adopter des approches adaptées pour les faire participer efficacement aux processus de prise de décision.

Deuxièmement, l'analyse a porté sur la collaboration des syndicats africains avec les jeunes éducat.eurs/rices et sur les obstacles rencontrés au Lesotho, au Malawi, au Rwanda, en Éthiopie, au Sénégal, en Sierra Leone, au Botswana, en Guinée, au Zimbabwe, en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Mali. Ces défis comprennent la réticence des membres plus âgés, les contraintes financières et la peur des risques pour l'avenir professionnel. Les stratégies comprennent la mise sur pied de comités de jeunes, des mises à jour sur le recrutement, des formations et des incitations financières. Les dirigeants syndicaux sont confrontés à des problèmes tels que le manque d'expérience, les contraintes géographiques et les questions liées au genre. Les solutions proposées par les répondants comprennent la formation, le mentorat, des mesures spécifiques au genre et l'appui aux postes de responsabilité inclusifs. Les efforts doivent viser à équiper efficacement les jeunes éducat.eurs/rices en dépit des difficultés telles que l'opposition à la formation tout en s'efforçant de renforcer les capacités au sein des syndicats.

Troisièmement, l'analyse a examiné les obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices dues à leur âge, leur statut socio-économique, les différences culturelles et les défis géographiques au Lesotho, au Malawi, au Rwanda, en Éthiopie, au Sénégal, en Sierra Leone, au Botswana, en Guinée, au Zimbabwe, en Côte d'Ivoire, au Bénin et au Mali. Parmi les défis à relever, citons l'opposition des membres plus âgés, les contraintes financières et les normes culturelles qui limitent la participation des jeunes. Les stratégies du syndicat comprennent la sensibilisation, la limitation de l'âge pour occuper les postes de responsabilité et des approches inclusives. Les obstacles géographiques ont affecté la participation avec les défis associés aux milieux ruraux au Malawi, en Éthiopie et au Zimbabwe, mais le Rwanda et le Mali ont tiré parti de la technologie pour améliorer la participation. Les différences culturelles ont entravé la participation, notamment au Sénégal, en Côte d'Ivoire et en Sierra Leone, mais le Sénégal a mis en place des départements chargés de l'inclusion pour combler ces lacunes. Les efforts déployés au Malawi et au Sénégal se focalisent sur l'inclusion financière, tandis que les réussites mettent l'accent sur l'unité entre les groupes démographiques en Côte d'Ivoire, au Rwanda, en Éthiopie, au Mali et en Sierra Leone tout en mettant en évidence l'importance de l'inclusion dans la réalisation des objectifs communs.

Enfin, l'analyse a exploré les défis auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices à différents niveaux syndicaux ainsi que les solutions connexes. Au niveau local, les contraintes financières et la distance limitent la participation, mais elles sont atténuées par les partenariats au Malawi et la diffusion des technologies au Sénégal. Au niveau régional et national, les obstacles financiers persistent ainsi que des obstacles

spécifiques tels que les barrières linguistiques en Côte d'Ivoire et les défis procéduraux en Éthiopie. Les solutions passent par des stratégies adaptées et le soutien du gouvernement, comme le montrent les initiatives technologiques au Rwanda et les partenariats au Malawi. Les défis varient d'un niveau à un autre : les obstacles locaux comprennent la réticence des aînés en ce qui concerne la transition du leadership, tandis que les problèmes nationaux comprennent l'influence politique et le manque d'expérience. Les stratégies s'articulent autour de l'adaptabilité, comme l'illustre l'utilisation de réunions virtuelles au Sénégal. Les approches réussies comprennent la représentation inclusive au Malawi et les plateformes virtuelles accessibles au Sénégal qui soulignent l'importance de l'action syndicale collective. Dans l'ensemble, ces observations mettent l'accent sur la nécessité de développer des stratégies ciblées et fournir des efforts fédérés pour s'attaquer aux divers obstacles à tous les niveaux syndicaux.

Principales recommandations

Les recommandations formulées sont axées sur la promotion du dialogue intergénérationnel, l'autonomisation financière, le renforcement des capacités et l'intégration transparente de la technologie. L'objectif principal est de combler les fossés intergénérationnels, de développer un environnement favorable et de renforcer le syndicat en tant qu'entité inclusive pour les éducat.eurs/rices de tous âges. Ces recommandations, ancrées sur le mentorat, les incitations financières et la communication ciblée, visent à renforcer le rôle du syndicat, en dotant les jeunes éducat.eurs/rices d'outils leur permettant de contribuer de manière significative aux objectifs du syndicat et à leur développement professionnel.

Les actions proposées comprennent l'établissement de plateformes pour le dialogue intergénérationnel, la diversification des sources de financement, l'utilisation de stratégies de communication adaptées et le renforcement des programmes de formation. L'accent est mis sur la représentation des jeunes dans la prise de décision, sur l'utilisation de la technologie pour une participation active et sur la promotion d'une culture valorisant la diversité et l'égalité des opportunités. Les initiatives de mentorat et les mécanismes de financement innovants sont encouragés pour faire face aux contraintes financières, tandis que des campagnes de communication adaptées sont à organiser pour dissiper les idées fausses et à renforcer la confiance des jeunes éducat.eurs/rices.

En outre, les recommandations préconisent des processus décisionnels inclusifs, un développement professionnel renforcé, des activités économiques visant à encourager la participation et l'élaboration de réglementations empêchant le découragement des jeunes membres. Relever les défis spécifiques aux zones rurales, promouvoir la formation continue, offrir des opportunités de leadership, mettre en œuvre des mesures sexospécifiques et évaluer régulièrement les stratégies font partie intégrante des actions proposées. Enfin, un dialogue permanent et des stratégies adaptatives sont recommandés pour maintenir l'inclusivité et surmonter les nouveaux obstacles au sein des syndicats.

1. Introduction

1.1 Contexte de l'étude

L'Internationale de l'Éducation (IE) est une fédération syndicale internationale de la profession enseignante qui vise à promouvoir et à défendre les droits des éducat.eurs/rices, à améliorer la qualité de l'éducation et à favoriser la collaboration entre les parties prenantes du secteur de l'éducation. Dans la région Afrique, l'IE comprend un large éventail de syndicats du secteur de l'éducation de différents pays, langues et cultures. L'Internationale de l'Éducation Afrique est composée de 121 affiliés dans 53 des 55 pays d'Afrique, y compris au Liban et en Palestine au Moyen-Orient. Il existe dans nombreux pays plusieurs syndicats du secteur de l'éducation, ce qui fait de l'unité entre les syndicats et au sein des syndicats une préoccupation majeure pour la région. Le bureau régional s'efforce d'aider les affiliés à développer des syndicats plus forts et de les encourager à former des fronts unis.

L'anglais, le français, le portugais et l'arabe sont les principales langues officielles à cause de l'influence coloniale et religieuse. Il existe de nombreuses langues indigènes dans ces pays dont certaines sont communes à plusieurs pays. La région est donc caractérisée par des langues et cultures variées.

Malgré le potentiel de la région en matière de plaidoyer et d'influence politique, les obstacles à la participation active et à la représentation des jeunes éducat.eurs/rices au sein des structures syndicales les empêchent de contribuer efficacement au développement du secteur de l'éducation.

1.2 Importance de l'étude

La présente étude est essentielle pour l'Internationale de l'Éducation (IE) pour plusieurs raisons. Tout d'abord, la région Afrique représente une part importante des membres de l'IE, soit 121 affiliés dans 53 pays africains, ainsi qu'au Liban et en Palestine. Cette représentation substantielle nécessite une compréhension des défis qui empêchent les jeunes éducat.eurs/rices de participer activement aux activités syndicales et d'assumer des postes de responsabilité. Relever ces défis est essentiel pour le progrès global de la région et l'efficacité du secteur de l'éducation.

Deuxièmement, l'IE reconnaît que les éducat.eurs/rices jouent un rôle essentiel dans la construction de l'avenir des sociétés, et que les syndicats leur offrent une plateforme pour influencer les politiques, défendre leurs droits et contribuer à l'amélioration de la qualité de l'éducation. Cependant, les jeunes éducat.eurs/rices, qui sont des acteurs essentiels du système éducatif, se heurtent à des obstacles qui limitent leur participation et leur influence au sein des syndicats. Ces obstacles limitent non seulement leur développement personnel, mais aussi la représentation et la voix des jeunes éducat.eurs/rices dans les processus de prise de décision qui ont un impact sur l'ensemble du secteur de l'éducation.

1.3 Contexte de l'étude

En septembre 2021, l'IE Afrique a lancé le Réseau des Jeunes Éducateurs et Éducatrices de l'IE Afrique (AYEN) en vue de renforcer le pouvoir des jeunes enseignant(e)s et du personnel d'appui à l'éducation pour promouvoir une éducation publique de qualité pour tous et participer plus activement aux structures et

activités syndicales.

Lors de son 7^e Congrès, qui s'est tenu à Ottawa (Canada) en 2015, l'IE a adopté une résolution visant à promouvoir, à faciliter et à contrôler la participation des jeunes enseignant(e)s, chercheurs et personnel d'appui des organisations membres aux activités de l'IE. Il a également été décidé de prêter une attention particulière au genre et aux autres inégalités qui peuvent conduire à la marginalisation de certains jeunes éducat.eurs/rices, et de permettre aux jeunes membres élus de les représenter dans les structures de l'IE aux niveaux mondial et régional.

Les délibérations sur la résolution ont montré que les syndicats doivent avoir la capacité de résister aux tendances négatives telles que les attaques contre les droits de négociation collective, l'affaiblissement des syndicats, les attaques directes contre les militants et les lois antisyndicales. La nécessité de trouver de nouveaux moyens de répondre aux nouvelles circonstances, de revitaliser le lien avec les membres et de les inciter à participer aux activités, tout en transformant les organisations de masse en organisations de participation de masse avec un renouveau démocratique, a été soulignée.

Il s'agit d'améliorer la participation des groupes sous-représentés, de trouver des moyens de s'organiser autour de questions professionnelles tout en maintenant les actions syndicales et de devenir des organisations militantes en recadrant le débat sur des questions telles que le financement de l'éducation et en établissant des alliances avec, entre autres, les étudiants, les parents, les organisations de la société civile. Les syndicats doivent également revoir leurs structures afin d'être plus inclusifs et plus participatifs, tout en rendant le syndicat présent dans la vie

des membres sur le lieu de travail. C'est dans ce contexte que l'Internationale de l'Éducation cherche à mener des recherches sur les obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités des structures syndicales en vue d'améliorer la contribution à l'efficacité syndicale.

Dans ce contexte, l'étude de l'Internationale de l'éducation revêt une grande importance pour les raisons suivantes :

- *L'autonomisation des personnes marginalisées* : L'étude s'inscrit dans le cadre de l'engagement de l'IE à lutter contre, entre autres, les inégalités liées au genre qui marginalisent certains jeunes éducat.eurs/rices. Elle vise à fournir une compréhension globale des obstacles spécifiques auxquelles ces groupes marginalisés sont confrontés dans le cadre de leur participation active aux activités syndicales.
- *La réponse à une dynamique en mutation* : Les résolutions du 7^e Congrès soulignent la nécessité pour les syndicats de répondre efficacement aux circonstances en mutation, y compris les attaques contre les droits de négociation collective et les tendances évolutives du militantisme syndical. L'étude vise à identifier les obstacles qui empêchent les jeunes éducat.eurs/rices de s'engager efficacement dans le paysage évolutif du syndicalisme du secteur de l'éducation.
- *La démocratisation des structures syndicales* : Les résolutions appellent à une transformation des organisations de masse en organisations de participation de masse avec un renouveau démocratique. Cette recherche peut mettre en lumière les obstacles qui empêchent les jeunes éducat.eurs/rices de s'engager

activement dans les processus de prise de décision, contribuant ainsi à la démocratisation des structures syndicales.

1.4 Justification de la recherche

La recherche des obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités syndicales dans la région Afrique est d'une importance capitale pour l'Internationale de l'Éducation (IE), et ce pour plusieurs raisons :

- *La prise de décision fondée sur des données probantes* : La recherche fournit des preuves empiriques qui orientent la prise de décision et la formulation de stratégies. L'identification et la compréhension des obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices peuvent aider l'IE à adapter efficacement ses initiatives et ses interventions. Comme le suggèrent Martin et Turner (1986), la prise de décision fondée sur des preuves est cruciale pour les organisations qui cherchent à atteindre leurs objectifs.
- *L'amélioration du plaidoyer en faveur des politiques* : Les résultats d'une recherche solide renforcent la crédibilité des efforts de plaidoyer en faveur des politiques. En identifiant les obstacles et leur impact sur la participation des jeunes éducat.eurs/rices, l'IE peut plaider pour des changements politiques qui favorisent l'inclusion et la participation, comme le soulignent Leung et Armstrong (2020) dans leur étude sur le plaidoyer en faveur des politiques éducatives.
- *L'impact durable* : La recherche permet d'élaborer des solutions durables. En découvrant les causes profondes

des obstacles à la participation, l'IE peut mettre en œuvre des stratégies qui s'attaquent à ces causes, contribuant ainsi à un impact durable, comme le soulignent Armstrong et Hastie (2019) dans leur recherche sur le développement durable.

- *L'autonomisation et l'inclusion* : La recherche encourage l'autonomisation des groupes marginalisés. La compréhension des défis auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices issus de milieux sous-représentés peut guider les efforts visant à créer des espaces inclusifs, comme l'analysent Vergara, Carim et Gabiola (2020) dans leur étude sur l'éducation inclusive.
- *L'allocation stratégique des ressources* : La recherche contribue à l'efficacité de l'allocation des ressources. La connaissance des obstacles et leur impact permet à l'IE d'allouer ses ressources de manière stratégique à des programmes et initiatives de renforcement des capacités qui ciblent spécifiquement ces obstacles, comme l'expliquent Hitt, Ireland et Hoskisson (2020) dans leurs travaux sur la gestion stratégique.

1.5 Objectif de l'étude

L'étude vise à atteindre les objectifs suivants :

- i. Identifier les obstacles qui empêchent les jeunes éducat.eurs/rices de participer activement aux syndicats de l'éducation et de chercher à jouer un rôle de leader.
- ii. Comprendre l'impact de ces obstacles sur la représentation et la voix des jeunes éducat.eurs/rices

dans les processus de prise de décision.

- iii. Étudier les perceptions des jeunes éducat.eurs/rices concernant les avantages et les défis liés à l'adhésion aux syndicats de l'éducation et à l'accès à des postes de responsabilité.
- iv. Proposer des stratégies et des recommandations pour surmonter ces obstacles et renforcer l'implication des jeunes éducat.eurs/rices dans les syndicats de l'éducation et leur leadership.

1.6 Questions de recherche

L'étude cherche à répondre aux six questions suivantes :

- i. Comment les syndicats cherchent-ils à représenter les intérêts des jeunes membres et à les inclure dans le processus décisionnel ?
- ii. Quels sont les principaux obstacles à la participation et au leadership des jeunes membres dans les syndicats de l'éducation ? Quels efforts le syndicat a-t-il fournis pour surmonter ces obstacles ?
- iii. Existe-t-il différents obstacles (au sein et en dehors des syndicats) liés à l'âge, à la géographie, au statut socio-économique, à la culture, à la situation familiale, etc., de jeunes membres ? Quels efforts le syndicat a-t-il fournis pour surmonter ces obstacles ?
- iv. Existe-t-il différents obstacles à différents niveaux des syndicats (local, régional et national) ? Comment ces obstacles peuvent-ils être surmontés ?
- v. Les syndicats disposent-ils de politiques et/ou ont-

ils pris des mesures pour accroître la participation aux activités syndicales et à la prise de décision ? Dans quelle mesure ont-elles été efficaces ?

- vi. Quelles autres mesures les syndicats peuvent-ils prendre pour accroître l'implication des jeunes membres dans les activités, les structures et la direction des syndicats ?

2. Analyse documentaire

2.1 Introduction

L'historique des syndicats d'enseignant(e)s en Afrique est intrinsèquement lié aux luttes plus générales pour les droits du travail, la justice sociale et la réforme de l'éducation. Ce fait s'applique aussi bien aux périodes coloniales que postcoloniale, et est marqué par l'action profonde des enseignant(e)s qui ont défendu l'amélioration de leurs conditions de travail, une rémunération équitable et une éducation de qualité à toutes les couches de la société. La création de ces syndicats, qui ont souvent fait partie intégrante de mouvements anticoloniaux plus vastes, reflète un effort résolu pour garantir une éducation qui est non seulement adaptée au milieu culturel local, mais qui soutien et encourage également les connaissances et les langues indigènes, répondant ainsi aux aspirations multiformes de la population.

2.2 Contexte historique :

La base des syndicats d'enseignant(e)s dans le contexte historique de la lutte pour la libération de l'Afrique est particulièrement emblématique de la relation nuancée entre l'éducation et les programmes sociopolitiques élargis. La création de l'Association nationale des enseignant(e)s de l'Ouganda (UNATU) dans les années 1950 est un exemple marquant de cette relation symbiotique. Cette étape importante dans l'histoire de l'enseignement en Afrique est un moment décisif où la voix collective des éducat.eurs/rices est entrée en résonance avec les aspirations de la société dans son ensemble. En plaidant pour l'amélioration des droits des enseignant(e)s et en élaborant des politiques éducatives conformes aux objectifs de la

décolonisation, l'UNATU a illustré l'impact profond que les syndicats d'enseignant(e)s pouvaient exercer en tant que formidables moteurs de changement social.

Des spécialistes de l'histoire de l'éducation en Afrique, tels que Mamdani (1993), soulignent astucieusement la confluence complexe de l'éducation, de la politique et de la résistance durant la période. Ils mettent en lumière le rôle central joué par les enseignant(e)s en tant qu'avant-garde de l'identité locale et du patrimoine culturel au sein d'un cadre éducatif hégémonique. L'émergence des syndicats d'enseignant(e)s en tant que locomotives des droits du travail et de la justice sociale fait écho au narratif sur les enseignant(e)s locaux en tant qu'agents actifs dans le remodelage du paysage éducatif postcolonial.

Mamdani (1993) dépeint de manière saisissante la mosaïque historique dans laquelle les syndicats d'enseignant(e)s ont joué un rôle déterminant dans l'émergence d'une conscience qui a transcendé les limites des salles de classe, influençant le terrain sociopolitique et catalysant la quête de l'indépendance. Cette situation reflète le continuum historique plus large du continent africain, où les syndicats d'enseignant(e)s ont évolué en tant que centres de résistance contre les principes pédagogiques et sociaux propagés par les puissances coloniales.

En outre, dans le cadre des discours postcoloniaux, des chercheurs, dont Mundy (2012), se penchent sur les dynamiques complexes autour des syndicats d'enseignant(e)s perçus comme les phares de la réforme de l'éducation. Mundy (2012) met en lumière les multiples façons dont les éducat.eurs/rices se sont appuyés sur leurs syndicats pour engager des dialogues sur la réforme des programmes, l'accès équitable à l'éducation et

l'intégration des langues indigènes dans les pratiques pédagogiques. Le discours et l'action perpétués par ces syndicats jettent les bases d'un système éducatif adapté au contexte local et sensible à la culture, qui résiste aux courants homogénéisants du néocolonialisme.

2.3 Évolution des conditions de travail et de vie des enseignant(e)s en Afrique : de l'indépendance à nos jours.

La période postindépendance représente un tournant dans l'histoire de l'Afrique et est caractérisée par des aspirations à l'autodétermination, au progrès social et au développement économique. Au milieu de ces transformations, les conditions de travail et de vie des enseignant(e)s ont évolué de manière dynamique reflétant l'évolution du paysage sociopolitique du continent.

Les lendemains de la décolonisation ont été marqués par un élan d'optimisme, avec les nations africaines nouvellement indépendantes s'efforçant d'améliorer l'éducation en tant que pierre angulaire du développement. Les enseignant(e)s ont joué un rôle central dans cette entreprise, car ils étaient chargés de développer le capital humain nécessaire à la construction de la nation. Cependant, les premières années ont été marquées par des contraintes financières, comme l'a souligné Lewis (1996), qui ont eu un impact négatif sur la rémunération, les possibilités de développement professionnel et le bien-être général des enseignant(e)s,

L'évolution des conditions de travail et de vie des enseignant(e)s en Afrique est étroitement liée aux changements dans les politiques éducatives. Les années 1970 et 1980 ont été marquées par une prolifération de politiques populistes visant à élargir

l'accès à l'éducation. Cependant, l'augmentation rapide du nombre d'élèves inscrits a dépassé les ressources allouées, ce qui a conduit à des classes surchargées et à un accès limité au matériel pédagogique. Okebukola (2009) souligne comment ces facteurs ont abouti à la détérioration des conditions de travail, influençant le moral des enseignant(e)s et la qualité de l'enseignement dans son ensemble.

L'adoption de mesures d'ajustement structurel et d'austérité dans les années 80 et 90, sous l'influence des institutions financières internationales, a exacerbé les difficultés rencontrées par les enseignants(e)s. La réduction des dépenses publiques s'est traduite par une baisse des salaires des enseignant(e)s, des ressources limitées pour le développement professionnel et des infrastructures inadéquates. L'impact de ces mesures a été clairement documenté par Kanyenze et al. (2006), qui expliquent comment le bien-être socio-économique des enseignant(e)s a été mis en péril par ces changements de politique.

L'arrivée du nouveau millénaire a été marquée par une évolution vers la reconnaissance du rôle central des enseignant(e)s dans la réalisation du développement durable. Les pays africains, guidés par des cadres tels que l'initiative « Éducation pour tous », ont commencé à se pencher sur les conditions des enseignant(e)s grâce à des politiques visant la professionnalisation et le renforcement des capacités. Des initiatives telles que la Stratégie continentale d'éducation pour l'Afrique (CESA) de l'Union Africaine ont mis l'accent sur l'importance d'améliorer le statut des enseignant(e)s, leurs salaires et leur accès au développement professionnel.

Malgré les avancées en matière de politique éducative et la reconnaissance du rôle central des enseignant(e)s, des défis

persistants ont jeté une ombre sur les aspirations à l'amélioration des conditions de travail et de vie des enseignant(e)s en Afrique. Ces défis découlaient et continuent de découler d'une interaction complexe de facteurs économiques, sociaux et systémiques qui requièrent des stratégies de résolution nuancées et soulignent l'impératif d'un développement durable dans le secteur de l'éducation.

- *Salaires inadéquats et pressions économiques* : Dans de nombreux pays africains, les enseignant(e)s continuent de percevoir des salaires inadéquats qui ne reflètent pas l'importance cruciale de leur profession. La faiblesse des rémunérations des enseignant(e)s n'affecte pas seulement leur niveau de vie, mais nuit également à leur moral et à leur dévouement à leur vocation. Comme le soulignent Swinnerton et Rogers (2002), les bas salaires des enseignant(e)s sont souvent liés à des défis économiques plus larges et la résolution de ce problème nécessite non seulement des efforts localisés, mais aussi des réformes économiques globales qui donnent la priorité à l'investissement dans le capital humain.
- *Manque de logements et d'infrastructures pour les enseignants(e)s* : Le manque de logements convenables pour les enseignant(e)s demeure une préoccupation constante, en particulier dans les zones rurales et isolées. Le manque d'infrastructures aggrave ce problème, affectant à la fois la qualité de l'éducation et le bien-être des enseignant(e)s. L'absence de conditions de vie adéquates affecte non seulement la rétention des enseignant(e)s, mais entrave également la fourniture d'une éducation de qualité aux étudiants. Les recherches menées par

Darmody et Smyth (2010) soulignent la nécessité de mettre en place des politiques qui considèrent le logement et les infrastructures des enseignant(e)s comme des composantes à part entière du développement de l'éducation.

- *Accès limité au développement professionnel* : La nature dynamique de l'enseignement requiert un développement professionnel continu pour que les d'enseignant(e)s demeurent efficaces dans leur rôle. Cependant, l'accès limité à des opportunités pertinentes et de qualité de développement professionnel continue d'entraver la croissance et le renforcement des capacités des d'enseignant(e)s. Comme le souligne Darling-Hammond (2017), il est essentiel d'investir dans l'apprentissage professionnel des d'enseignant(e)s pour favoriser l'excellence pédagogique et l'adaptation à l'évolution des paradigmes éducatifs.

2.4 Syndicats d'éducat.eurs/rices et leurs réalisations en matière d'influence des politiques en Afrique

Les syndicats d'enseignant(e)s en Afrique sont devenus de formidables catalyseurs de changement dans le domaine de l'élaboration et de la réforme des politiques éducatives. Leurs efforts ont eu un impact profond sur les différentes dimensions de l'équité et de l'accès à l'éducation (Williams, 2007). L'historique de ces syndicats témoigne de leur engagement inébranlable à défendre des politiques qui englobent les principes fondamentaux de l'éducation de qualité, de l'allocation équitable des ressources et de l'avancement professionnel des éducat.eurs/rices. Leur participation proactive a porté ses fruits que sont les changements politiques transformateurs auxquels le paysage éducatif africain

s'est identifié.

Le plaidoyer ferme des syndicats d'enseignant(e)s a connu des succès notoires dans l'élaboration de politiques qui accordent la priorité à l'accès universel à une éducation de qualité. Grâce à leur influence considérable, ces syndicats ont constamment défendu des politiques visant à enlever les obstacles à l'éducation et à favoriser des environnements inclusifs. Un bel exemple de cette influence est la priorité accordée à l'enseignement dans la langue maternelle. Williams (2007) souligne les avantages pédagogiques de l'enseignement en langue maternelle qui favorise de meilleurs résultats d'apprentissage chez les élèves ; les syndicats d'enseignant(e)s ont joué un rôle déterminant en plaidant pour son intégration dans les programmes de recherches. L'impact de ces efforts va au-delà de la linguistique, car l'enseignement dans la langue maternelle favorise la préservation de la culture et encourage un sentiment d'identité chez les apprenants.

En outre, l'engagement des syndicats d'enseignant(e)s en faveur des principes d'égalité des genres est remarquable. Ces syndicats ont été les premiers à plaider en faveur de politiques qui garantissent des opportunités équitables pour tous les genres dans le secteur de l'éducation. Leurs efforts s'inscrivent parfaitement dans les objectifs plus larges de l'intégration de la dimension genre dans l'éducation, comme l'expliquent Saito et al. (2006). Les syndicats d'enseignant(e)s ont joué un rôle essentiel dans l'élaboration de politiques visant à lutter contre la discrimination sexospécifique, en veillant à ce que les possibilités d'éducation soient offertes à tous sans biais. Cet engagement en faveur de la parité hommes-femmes va au-delà de la formulation de politiques, car ces syndicats se sont également engagés à

promouvoir des environnements éducatifs sûrs et inclusifs qui favorisent le développement holistique de tous les apprenants.

2.5 Facteurs contribuant à la faible participation aux activités syndicales et la prise des postes de responsabilité dans le secteur de l'éducation

2.5.1 Interaction entre le climat politique et syndical défavorable

L'interaction complexe entre le climat politique et syndical défavorable et les défis auxquels les jeunes éducat.eurs/rices sont confrontés en Afrique est un aspect clé qui explique leur participation limitée aux activités syndicales et leur prise de postes de responsabilité au sein des syndicats de l'éducation. Le climat politique et syndical défavorable qui règne dans de nombreux pays africains constitue un obstacle important au bon fonctionnement des syndicats de l'éducation et à la participation significative des jeunes éducat.eurs/rices. Comme le soulignent Frempong et Kumi-Kyereme (2021), les lois restrictives sur le travail, le mépris du gouvernement des réglementations du travail établies et la législation antisyndicale créent ensemble un environnement difficile qui fragilise l'autonomie et la capacité des syndicats de l'éducation. Ce climat réduit la capacité des syndicats à défendre les droits et le bien-être de leurs membres, y compris les jeunes éducat.eurs/rices.

Cette capacité limitée de défense des droits entrave non seulement les aspirations des jeunes éducat.eurs/rices à un traitement équitable et à de meilleures conditions de travail, mais impacte aussi l'ensemble du système éducatif. Jackson (2005) appuie ce point de vue et souligne que la capacité limitée des syndicats de l'éducation à influencer les politiques et à défendre

les droits des éducat.eurs/rices a une incidence directe sur la qualité de l'éducation dispensée aux élèves. L'érosion des droits des éducat.eurs/rices, qui découle de l'incapacité des syndicats à être efficacement actifs dans la sphère politique, peut entraîner une baisse du moral des éducat.eurs/rices, ce qui se traduit par une diminution de l'engagement et de l'enthousiasme dans les salles de classe. Par conséquent, la qualité de l'enseignement en est impactée, perpétuant ainsi un cercle vicieux dans lequel les éducat.eurs/rices qui pourraient contribuer à l'excellence de l'enseignement sont découragés.

En outre, le climat politique et syndical défavorable entrave non seulement le présent, mais menace également l'avenir de l'éducation en Afrique. La participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités et postes de responsabilité au sein des syndicats dans le secteur de l'éducation est cruciale pour façonner des approches pédagogiques innovantes, développer des programmes de recherches et formuler des politiques qui répondent aux besoins évolutifs des étudiants et de la société dans son ensemble. Cependant, lorsque les jeunes éducat.eurs/rices constatent que les syndicats peinent à apporter des changements significatifs à cause des obstacles systémiques, ils peuvent être désillusionnés et hésiter à investir leur énergie dans les activités syndicales ou à aspirer à des postes de responsabilité.

En outre, les conséquences de cette interaction vont au-delà du domaine immédiat de l'éducation. L'érosion des droits des éducat.eurs/rices et l'affaiblissement de l'influence des syndicats de l'éducation contribuent à perpétuer les inégalités sociales. L'éducation étant un puissant catalyseur de la mobilité sociale et de la croissance économique, les limites imposées à la capacité

des éducat.eurs/rices à fournir une éducation de qualité compromettent les perspectives des jeunes apprenants, en particulier ceux issus de milieux marginalisés. Cela souligne le besoin urgent de réformes globales qui s'attaquent non seulement aux obstacles auxquelles sont confrontées les jeunes éducat.eurs/rices, mais aussi aux facteurs systémiques qui limitent l'efficacité des syndicats de l'éducation.

2.5.2 Contraintes de capacité et identités diverses

Les contraintes de capacité et la diversité des identités sont deux aspects critiques qui ont un impact significatif sur le soutien et les opportunités offerts aux jeunes éducat.eurs/rices au sein des syndicats de l'éducation. Il est important de prendre en compte la manière dont les contraintes de capacité diffèrent d'une région à l'autre au sein d'un même pays. Les syndicats de l'éducation de niveau national bénéficient généralement de ressources et d'infrastructures plus importantes, ce qui leur permet d'offrir un soutien plus complet à leurs membres. En revanche, les syndicats régionaux ou locaux peuvent avoir des contraintes en ce qui concerne leurs budgets, leur personnel et leur accès à la formation. Par exemple, une étude menée par Smith et al. (2020) a révélé que les syndicats d'éducat.eurs/rices des zones métropolitaines ont tendance à avoir des programmes de mentorat, des ateliers de développement professionnel et des événements de mise en réseau plus solides que ceux des zones rurales, à cause des différences dans l'allocation des fonds.

La diversité des identités joue un rôle crucial dans le soutien que les jeunes éducat.eurs/rices reçoivent au sein des syndicats de l'éducation. Ces identités englobent une série de facteurs tels que le genre, l'appartenance ethnique, le milieu socio-économique. À titre d'illustration, une étude de Johnson et Lee (2019) a souligné

que les éducat.eurs/rices et les éducat.eurs/rices issus de communautés marginalisées sont souvent confrontés à des obstacles supplémentaires pour accéder à des postes de responsabilité au sein des syndicats du secteur de l'éducation, ce qui contribue à un manque de représentation diversifiée dans les processus de prise de décision.

Il est donc essentiel de reconnaître qu'une approche uniforme visant à répondre aux contraintes de capacité et à soutenir les diverses identités peut ne pas répondre efficacement aux besoins uniques de tous les jeunes éducat.eurs/rices. Il faudra plutôt une approche nuancée et adaptée pour tenir compte des défis spécifiques auxquels sont confrontés les différents groupes. Par exemple, un programme de mentorat normalisé pourrait ne pas prendre en compte les besoins variables des éducat.eurs/rices handicapés. Reconnaissant cette limite, Smith (2021) a souligné l'importance d'adopter une approche intersectionnelle pour identifier les entités et les obstacles qui se chevauchent et qui peuvent nécessiter des stratégies spécialisées.

2.5.3 Perceptions négatives, confiance et dynamique des genres

L'intersection des perceptions négatives, de la confiance et de la dynamique des genres dans le contexte des syndicats de l'éducation en Afrique joue un rôle essentiel dans la détermination des expériences et des aspirations des jeunes éducat.eurs/rices.

Renforcer la confiance et réduire les perceptions négatives : bien que les discussions, sur les perceptions négatives et le manque de confiance entourant les syndicats de l'éducation, soient cruciales, il est tout aussi important d'explorer les stratégies visant à renforcer la confiance et à contrer ces perceptions négatives.

Les mécanismes de transparence et de redevabilité peuvent jouer un rôle essentiel en ce sens. Par exemple, la publication de rapports d'activité réguliers, la transparence financière et la communication claire des activités syndicales peuvent contribuer à renforcer la confiance des membres (Jones & Williams, 2022). Les cas où les syndicats de l'éducation ont plaidé avec succès pour l'amélioration des conditions de travail et des avantages sociaux peuvent être mis devant comme des exemples puissants de leur impact positif (Chen et al., 2020). Grâce à ces mesures, les syndicats peuvent démontrer activement leur engagement en faveur du bien-être et de l'épanouissement professionnel des jeunes éducat.eurs/rices.

Dynamique des genres et aspirations aux postes de responsabilité : Une compréhension nuancée de la dynamique des genres est impérative pour combler les disparités entre les genres au sein des syndicats de l'éducation dans les contextes africains. Les sociétés africaines sont caractérisées par des normes et des pratiques culturelles diverses qui façonnent les rôles et les perceptions des hommes et des femmes. Pour aborder efficacement dans cette dynamique, il est essentiel de reconnaître que les expériences et les attentes en matière de genre varient considérablement d'une région et d'une communauté à l'autre. Les recherches menées par Nkrumah et al. (2019) ont révélé que si certaines sociétés africaines encouragent la participation des femmes au leadership dans le secteur de l'éducation, d'autres ont des normes de genre plus traditionnelles qui entravent l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Sensibilité culturelle et inclusion : L'appréciation des nuances culturelles au sein des sociétés africaines est fondamentale pour les syndicats de l'éducation qui cherchent à autonomiser les

jeunes éducat.eurs/rices, quels que soient leurs genres. Les syndicats d'éducat.eurs/rices peuvent promouvoir l'inclusion en facilitant le dialogue et les sessions de formation qui sensibilisent les membres à ces dynamiques. Les efforts de collaboration impliquant les dirigeants des communautés locales et les éducat.eurs/rices peuvent déboucher sur des stratégies adaptées qui respectent les valeurs culturelles tout en promouvant l'égalité des genres et les opportunités de leadership (Munyakazi & Nzayisenga, 2018).

2.5.4 Contraintes géographiques et réalités socio-économiques

:Les contraintes géographiques et les réalités socio-économiques influencent considérablement les expériences des jeunes éducat.eurs/rices au sein des syndicats d'éducation. Les paysages vastes et diversifiés de nombreux pays présentent des défis géographiques qui peuvent entraver l'engagement efficace des syndicats de l'éducation, en particulier dans les zones rurales et isolées. Les syndicats de l'éducation ont commencé à s'attaquer à ces contraintes en adoptant des approches axées sur la technologie. Par exemple, le syndicat national des éducat.eurs/rices ougandais (UNATU) a mis en place des plateformes virtuelles pour permettre aux éducat.eurs/rices des zones reculées d'accéder à des ateliers de développement professionnel et à des ressources (Kamugisha & Kyohairwe, 2021). De telles initiatives soulignent le potentiel de la technologie à combler les écarts géographiques et créer un sentiment d'unité parmi les éducat.eurs/rices de diverses régions.

S'attaquer aux obstacles socio-économiques grâce à un soutien financier : les disparités socio-économiques se conjuguent souvent avec la capacité des éducat.eurs/rices à s'engager

activement dans les syndicats de l'éducation. Le coût associé aux cotisations syndicales, aux frais de déplacement pour les réunions et les conférences, et aux opportunités de développement professionnel peut dissuader les jeunes éducat.eurs/rices issus de milieux socio-économiques défavorisés. Pour atténuer ces difficultés, les syndicats d'éducat.eurs/rices peuvent envisager de mettre en place des mécanismes de soutien financier. Par exemple, l'Association des éducat.eurs/rices du Zimbabwe (ZIMTA) propose des cotisations subventionnées et des bourses de voyage pour s'assurer que les contraintes financières n'entravent pas la participation (Chikoko & Ncube, 2018). Ce faisant, les syndicats peuvent promouvoir activement l'inclusivité et l'équité.

Favoriser la collaboration avec des partenariats communautaires : la collaboration avec les organisations communautaires, les autorités locales et les ONG peut être une stratégie efficace pour surmonter les contraintes géographiques et les obstacles socio-économiques. Ces partenariats peuvent faciliter l'organisation d'ateliers locaux, d'évènements de réseautage, et la mobilisation des ressources, créant ainsi des opportunités d'échange même dans des zones aux ressources limitées. Le succès du partenariat entre le Malawi Union of Teachers (MUT) et les ONG locales pour offrir des opportunités de développement professionnel dans les zones mal desservies illustre la manière dont de telles collaborations peuvent relever des défis multidimensionnels (Makwinja & Chatha, 2019).

2.5.5 Approches globales et inclusives

Les syndicats de l'éducation qui cherchent à apporter un soutien significatif aux jeunes éducat.eurs/rices ont essentiellement besoin d'approches globales et inclusives. Cette section aborde

de manière pratique ce domaine en mettant en avant des exemples spécifiques de politiques, de programmes et d'initiatives qui ont réussi à gérer efficacement les intersections des approches globales et inclusives.

Autonomiser les jeunes éducat.eurs/rices grâce aux programmes de mentorat : les programmes de mentorat adaptés aux jeunes éducat.eurs/rices représentent une approche globale qui favorise le développement professionnel, l'amélioration des compétences et un sentiment d'appartenance au sein des syndicats de l'éducation. Le New Zealand Educational Institute (NZEI) a mis en œuvre avec succès un programme de mentorat qui associe des éducat.eurs/rices expérimentés aux nouveaux facilitant ainsi le transfert de connaissances et offrant un réseau de soutien (NZEI Te Riu Roa, 2020). De tels programmes offrent des conseils pratiques et permettent aux jeunes éducat.eurs/rices de relever les défis du paysage éducatif tout en se sentant liés à la communauté syndicale.

Ateliers de renforcement des capacités spécifiques aux régions : Reconnaisant les besoins et les défis uniques des éducat.eurs/rices dans chaque région, les syndicats de l'éducation peuvent adopter une approche globale et inclusive en proposant des ateliers de renforcement des capacités spécifiques à chaque région. L'Australian Education Union (AEU) illustre cette approche en organisant des ateliers qui traitent des problèmes prévalant dans les différents États, en veillant à ce que le contenu soit pertinent et applicable (AEU, 2019). Ces ateliers apportent un soutien ciblé, améliorent la croissance professionnelle et renforcent l'engagement du syndicat à comprendre et à prendre en compte les nuances régionales.

Dissiper les perceptions négatives par le biais de campagnes : les approches globales et inclusives impliquent également de s'attaquer aux perceptions négatives qui peuvent dissuader les jeunes éducat.eurs/rices de s'engager dans les syndicats de l'éducation. Les campagnes visant à dissiper ces perceptions peuvent être de puissants outils de changement. Le National Union of Teachers (NUT) au Royaume-Uni a lancé une campagne intitulée « Union : Yes » qui souligne le rôle du syndicat dans la défense des droits des éducat.eurs/rices et la promotion des contributions positives à l'éducation (NUT, 2018). En modifiant les perceptions, ces campagnes peuvent renforcer la crédibilité du syndicat et attirer une meilleure participation des jeunes éducat.eurs/rices.

Promouvoir la diversité et l'inclusion par le biais d'initiatives spécifiques à l'identité : les approches inclusives couvrent la reconnaissance et la prise en compte des diverses identités au sein des syndicats de l'éducation, par exemple les enseignant(e)s handicapés. Des initiatives adaptées peuvent créer un sentiment d'appartenance chez les éducat.eurs/rices issus de milieux marginalisés. Ces initiatives spécifiques à l'identité soulignent l'engagement du syndicat en faveur de l'inclusion et amplifient la voix des éducat.eurs/rices sous-représentés.

2.5.6 Relever les défis et embrasser l'avenir

Alors que l'Afrique explore les méandres de la mondialisation, des avancées technologiques et de l'économie de la connaissance, le rôle des enseignant(e)s revêt une importance sans précédent. Les enseignant(e)s ne sont pas seulement des diffuseurs de connaissances, mais aussi des facilitateurs de la pensée critique, de la créativité et de l'adaptabilité — des compétences qui sont

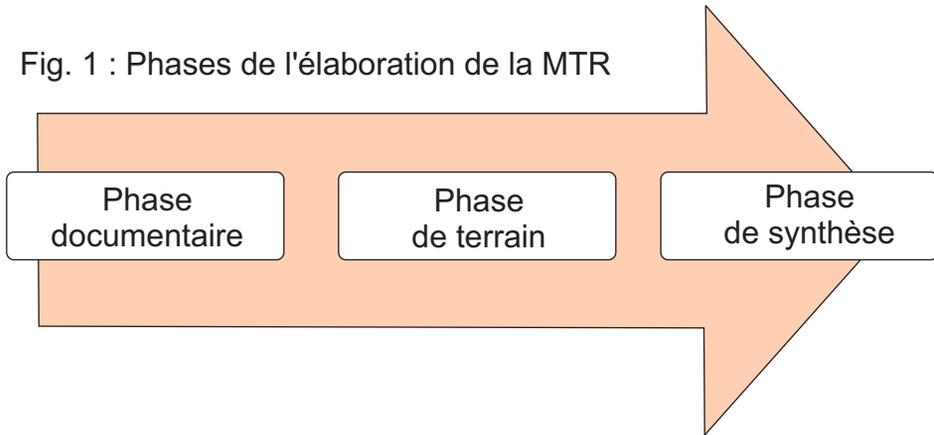
primordiales dans un monde en constante évolution. Il devient impératif d'exploiter le pouvoir de transformation de la technologie et des méthodes d'enseignement innovantes pour préparer les étudiants aux défis et aux opportunités du 21^e siècle.

La Charte africaine des droits et du bien-être de l'enfant et la Charte africaine des droits de l'homme et des peuples renforcent la nécessité d'assurer des conditions de travail équitables pour les enseignant(e)s. Ces chartes soulignent que le bien-être des enseignant(e)s est intrinsèquement lié au respect des droits de l'homme au sens large et au développement de la société. La reconnaissance des enseignant(e)s en tant qu'acteurs clés, comme le préconise la recommandation de l'UNESCO concernant la condition du personnel enseignant de l'enseignement supérieur (1997), requiert une approche globale pour relever les défis et renforcer les capacités des enseignant(e)s.

3. Méthodologie

Pour répondre aux objectifs de la présente étude, une approche mixte combinant des méthodes de recherche quantitatives et qualitatives a été adoptée. La recherche a été menée en trois phases consécutives, à savoir : une phase documentaire, une phase de terrain et une phase de synthèse.

Fig. 1 : Phases de l'élaboration de la MTR



3.1 Phase I : Examen documentaire

Un examen complet des publications, des rapports et des recherches existant sur les syndicats des éducat.eurs/rices, le leadership et les obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices en Afrique, a été réalisé. Cet examen a fourni une base théorique solide pour l'étude et a contribué à une meilleure compréhension du contexte et des facteurs influençant la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités et aux postes de responsabilité au sein des syndicats.

3.2 Phase II : Recherche sur le terrain

La phase de terrain a débuté immédiatement après l'approbation du rapport initial. Elle a consisté à réaliser une enquête auprès des jeunes éducat.eurs/rices eux-mêmes et à mener des entretiens avec des informateurs clés parmi le personnel de l'IE et avec toute

autre partie prenante clé recommandée par l'IE. En outre, une discussion de groupe ciblée a été organisée avec les groupes pertinents afin de discuter des questions d'actualité tirées des objectifs de l'étude.

3.3 Méthodes de collecte des données

Les données de la recherche ont été collectées essentiellement en utilisant deux approches : i) l'administration d'un instrument d'enquête ; et ii) les entretiens avec des informateurs clés.

3.3.1 Enquêtes

Une enquête en ligne a été menée auprès de jeunes éducat.eurs/rices de pays africains (Afrique de l'Ouest, Afrique de l'Est, Afrique du Nord, Afrique australe et Afrique centrale) afin de recueillir des données quantitatives sur les perceptions, les expériences et les défis liés aux syndicats de l'éducation et à la participation au leadership. Au total, 1209 questionnaires ont été analysés. Le questionnaire d'enquête a été conçu pour recueillir des informations démographiques, les obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices, leurs perceptions des activités syndicales et leurs aspirations à des postes de responsabilité. Les données de l'enquête ont été analysées à l'aide de techniques statistiques descriptives afin d'identifier les tendances et les fréquences.

3.3.2 Entretiens avec des informateurs clés (EIC)

Les EIC ont été menées avec le personnel de l'IE, les dirigeants syndicaux (y compris les dirigeants et les membres du Réseau des Jeunes Éducateurs et Éducatrices de l'IE Afrique (AYEN)) et les principales parties prenantes recommandées par l'IE. Les entretiens ont duré entre trente minutes et une heure et demie

chacun. Des données ont été recueillies auprès de 19 personnes à travers d'entretiens avec les parties prenantes clés. Ces entretiens ont permis d'approfondir les obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices, leurs expériences au sein des syndicats de l'éducation et leurs impressions des opportunités de leadership. Les entretiens ont été enregistrés, transcrits et analysés thématiquement afin d'identifier les thèmes et les points de vue communs. La liste complète des participants aux entretiens est présentée dans le tableau ci-dessous :

Tableau 1 : Nombre prévu de EIC et DGC par groupe de parties prenantes

Méthode	Partie prenante	Total
EIC	Personnel de l'IE (Bureau du Ghana)	4
	Membres de l'AYEN	6
	Partie prenante clé — à convenir avec l'IE	2
	Responsables de syndicats d'éducat.eurs/rices	4
Total des participants à l'EIC		16
DGC	AYEN	16
	Dirigeants syndicaux	12
Total des participants au DGC		28
Total général		<u>44</u>

3.4 Analyse des données et méthodes

L'analyse des données et les méthodes employées ont été conçues pour fournir un aperçu complet des défis auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices, de leurs expériences au sein des syndicats de l'éducation et de leurs perspectives en matière d'opportunités de leadership.

3.4.1 Entretiens avec des informateurs clés (EIC)

L'équipe de recherche a mené des IIK avec un groupe diversifié de participants, comprenant des membres du personnel de l'IE, des dirigeants syndicaux, avec un accent particulier sur les dirigeants et les membres du Réseau des Jeunes Éducateurs et Éducatrices de l'IE Afrique (AYEN), ainsi que des parties prenantes clés recommandées par l'IE. Au total, 19 personnes ont été interrogées, chaque entretien durant entre trente minutes et une heure et demie.

3.4.2 Analyse thématique

Les données collectées par le biais des IIK étaient riches en contenu. Les entretiens ont fait l'objet d'un enregistrement audio puis d'une transcription. Pour obtenir des informations significatives, une approche d'analyse thématique a été utilisée afin d'identifier les thèmes et les points de vue communs aux entretiens.

3.4.3 Logiciel MAXQDA

Le logiciel MAXQDA a joué un rôle déterminant dans le traitement et l'analyse des données qualitatives collectées. Voici comment il a été utilisé dans le processus d'analyse des données :

- Gestion des données : MAXQDA a été utilisé pour une

gestion efficace des données. Il a permis l'organisation structurée, l'étiquetage et la catégorisation de nombreuses données qualitatives, y compris des entretiens, des discussions de groupe et l'analyse de documents.

- Codage et catégorisation : Le logiciel offre une gamme d'outils pour le codage systématique des données qualitatives, permettant d'identifier les thèmes récurrents, les tendances et les résultats clés.
- Référence croisée : MAXQDA a facilité la référence croisée entre les différentes sources de données, une caractéristique précieuse pour la triangulation des informations afin de valider les résultats et de parvenir à une compréhension globale de questions spécifiques.
- Fonctions de recherche et de requête : Les fonctions de recherche et de requête du MAXQDA ont été utilisées pour localiser des segments de données spécifiques liés aux questions ou aux thèmes de recherche, ce qui a permis de rationaliser le processus d'analyse.
- Analyse thématique : MAXQDA a pris en charge l'analyse thématique, permettant l'identification, la définition et l'analyse de thèmes et de modèles au sein des données.
- Interprétation des données : Le logiciel a fourni des outils pour interpréter et donner un sens aux données qualitatives, y compris la possibilité d'ajouter des mémos et des annotations pour réfléchir aux résultats et aux liens entre les données.
- Contrôle de la qualité : Il était essentiel de garantir l'intégrité des données et le contrôle de la qualité, et MAXQDA a

contribué à maintenir la cohérence des processus de codage et d'analyse, réduisant ainsi le risque d'erreurs ou de biais.

3.4.4 Matrice Excel pour les résultats, les conclusions et les recommandations (CCR)

L'équipe de la recherche a transféré les résultats de l'analyse dans une matrice Excel. Cette matrice classe systématiquement l'analyse par questions d'évaluation (QE). Cette approche a permis de s'assurer que la préparation du rapport était systématique, approfondie et a tenu compte de chaque QE. En outre, elle a permis de vérifier que l'analyse incluait les questions de genre, de droits de l'homme et les dimensions sociales. Elle a également permis d'identifier les lacunes qui auraient pu nécessiter des éclaircissements ou des analyses supplémentaires et a servi de base à l'élaboration du rapport d'évaluation.

3.4.5 Analyse du contenu

L'analyse de contenu englobe l'examen méticuleux et la catégorisation structurée des transcriptions et des notes des entretiens avec les informateurs clés (EIC). Cette approche visait à identifier et à souligner les thèmes dominants et leur récurrence dans les données. Par la suite, les informations ont été synthétisées puis normalisées afin d'obtenir une compréhension plus approfondie des phénomènes.

3.4.6 Triangulation

La triangulation analytique a été utilisée pour vérifier et valider les résultats émergents de l'analyse de contenu à travers de multiples sources de données (qualitatives et quantitatives).

Cette approche visait à identifier des modèles et des liens entre les résultats, facilitant ainsi la formulation de conclusions solides.

Tableau 2 : Méthodes de triangulation utilisées dans le cadre de l'étude

N°	Types de triangulations	Valeur ajoutée à la qualité de l'évaluation
1.	Triangulation des sources d'information	Elle permet d'éviter la dépendance vis-à-vis un « informateur » et le risque d'informations biaisées
2.	Triangulation des outils de collecte de données	Elle permet d'optimiser le cadre instrumental de l'évaluation, les limites de chaque outil étant atténuées par les qualités d'un autre.
3.	Triangulation des méthodes ou angles d'analyse	Elle permet d'obtenir des conclusions exhaustives

En résumé, le guide d'entretien suivant a été élaboré pour guider la conversation :

Question de recherche I : Comment les syndicats cherchent-ils à représenter les intérêts des jeunes membres et à les inclure dans le processus décisionnel ?

Questions de l'entretien individuel :

1. Pouvez-vous décrire les stratégies ou les initiatives que le syndicat a mises en œuvre pour représenter les intérêts des jeunes membres ?

Questions d'approfondissement :

- Comment ces stratégies sont-elles adaptées aux besoins spécifiques des jeunes membres ?
 - Pouvez-vous donner des exemples précis de projets ou de programmes visant à impliquer les jeunes éducat.eurs/rices ?
 - En quoi ces stratégies diffèrent-elles de celles qui visent d'autres groupes d'âge ?
 - Comment mesurez-vous le succès de ces stratégies en matière de représentation des intérêts des jeunes membres ?
2. Comment les jeunes éducat.eurs/rices sont-ils encouragés à participer aux processus de prise de décision au sein du syndicat ?

Questions d'approfondissement :

- Quels sont les canaux ou les plateformes mis à la disposition des jeunes éducat.eurs/rices pour leur permettre d'exprimer leur opinion ?
- Comment les informations sur les processus décisionnels sont-elles communiquées aux jeunes membres ?
- Est-il possible pour les jeunes éducat.eurs/rices

d'interagir directement avec les dirigeants syndicaux ?

- Comment vous assurez-vous que les perspectives des jeunes membres sont prises au sérieux dans la prise de décision ?
3. Quels sont, le cas échéant, les défis auxquels le syndicat a été confronté dans le cadre de l'implication effective des jeunes membres dans la prise de décision ?

Questions d'approfondissement :

- Existe-t-il des idées fausses ou des stéréotypes sur les jeunes éducat.eurs/rices qui entravent leur participation ?
 - Avez-vous rencontré une certaine résistance de la part des membres plus âgés à accepter les contributions des jeunes éducat.eurs/rices ?
 - Existe-t-il des obstacles à la communication qui rendent difficile la participation des jeunes éducat.eurs/rices ?
 - Comment le syndicat a-t-il relevé ou tenté de relever ces défis ?
4. Pouvez-vous donner des exemples de cas réussis où le point de vue des jeunes membres a influencé les décisions du syndicat ?

Questions d'approfondissement :

- Pourriez-vous nous faire part d'une décision ou d'un changement de politique spécifique résultant de la contribution des jeunes éducat.eurs/rices ?

- Comment l'impact de cette contribution a-t-il été mesuré ou évalué ?
- Y a-t-il eu des cas où de jeunes éducat.eurs/rices ont soulevé des questions qui n'avaient pas été envisagées auparavant ?
- Quels sont les mécanismes en place pour garantir la durabilité de l'intégration des perspectives des jeunes membres dans la prise de décision ?

Question de recherche II : Quels sont les principaux obstacles à la participation et à la prise de poste de leader des jeunes membres des syndicats de l'éducation ? Quelles mesures le syndicat a-t-il prises pour surmonter ces obstacles ?

Questions de l'entretien individuel :

1. Selon vous, quels sont les principaux obstacles qui empêchent les jeunes éducat.eurs/rices de participer activement aux activités du syndicat ?

Questions d'approfondissement :

- Existe-t-il des facteurs générationnels qui contribuent à ces obstacles à la participation ?
- Les contraintes financières ou de temps découragent-elles significativement l'implication des jeunes membres ?
- Comment ces obstacles varient-ils entre les éducat.eurs/rices débutants et ceux qui ont plus

d'expérience ?

- Pouvez-vous fournir des scénarios spécifiques dans lesquels ces obstacles ont été particulièrement évidents ?
2. Pouvez-vous donner des exemples d'obstacles que rencontrent les jeunes éducat.eurs/rices pour assumer des postes de responsabilité au sein du syndicat ?

Questions d'approfondissement :

- Y a-t-il des postes de responsabilité que les jeunes éducat.eurs/rices ont tendance à éviter ? Pourquoi ?
 - Pensez-vous que les dynamiques de genre influencer la volonté des jeunes éducat.eurs/rices d'assumer des rôles de leader ?
 - Quelles difficultés les jeunes éducat.eurs/rices ont-ils rencontrées pour accéder à des postes de responsabilité traditionnellement occupés par des membres plus âgés ?
 - Pouvez-vous décrire les cas où des efforts ont été fournis pour supprimer ou réduire ces obstacles ?
3. Le syndicat a-t-il déployé des efforts ou des stratégies pour surmonter ces obstacles et encourager une plus grande participation ?

Questions d'approfondissement :

- Comment ces stratégies ont-elles évolué au fil du temps pour s'adapter à des circonstances changeantes ?

- Pouvez-vous donner plus de détails sur les programmes de mentorat ou de formation conçus pour aider les jeunes éducat.eurs/rices à surmonter les obstacles ?
 - Existe-t-il des initiatives visant spécifiquement à donner aux jeunes éducat.eurs/rices les moyens de surmonter les obstacles à la participation ?
 - Comment ces efforts s'alignent-ils sur les objectifs et les valeurs plus larges du syndicat ?
4. Dans quelle mesure ces efforts ont-ils permis de surmonter les obstacles à la participation et au leadership des jeunes membres ?

Questions d'approfondissement :

- Quels sont les paramètres ou indicateurs utilisés pour mesurer le succès de ces efforts ?
- Pouvez-vous partager avec nous des histoires ou des témoignages de jeunes éducat.eurs/rices qui ont bénéficié de ces stratégies ?
- Dans quels domaines pensez-vous que le syndicat pourrait encore améliorer son approche pour mieux surmonter ces obstacles ?
- Comment envisagez-vous l'impact à long terme de ces efforts sur la composition et l'orientation du syndicat ?

Question de recherche III : Existe-t-il différents obstacles (au sein et en dehors des syndicats) liés à l'âge, à la géographie, au statut socio-économique, à la culture, à la situation

familiale, etc., parmi les jeunes membres ? Quelles sont les mesures utilisées par le syndicat pour surmonter ces obstacles ?

Questions de l'entretien individuel :

1. Pourriez-vous identifier des défis spécifiques auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices ayant différentes caractéristiques, telles que différents groupes d'âge ou statuts socio-économiques ?

Questions d'approfondissement :

- En quoi ces défis diffèrent-ils de ceux auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices issus de milieux plus traditionnels ?
 - Pouvez-vous donner des exemples de l'impact de ces défis sur la participation des jeunes éducat.eurs/rices ?
 - Existe-t-il une relation entre ces différents facteurs qui aggravent les obstacles ?
2. Des facteurs géographiques ou des différences culturelles ont-ils joué un rôle dans la limitation de la participation des jeunes éducat.eurs/rices dans certaines régions ?

Questions d'approfondissement :

- Existe-t-il des régions spécifiques où les jeunes éducat.eurs/rices sont confrontés à des défis plus importants ?
- Pouvez-vous décrire des cas où les normes culturelles ou l'isolement géographique ont entravé la participation des jeunes membres ?

- Comment le syndicat a-t-il relevé ces défis pour garantir l'inclusion dans différents contextes ?
3. Quelles mesures spécifiques le syndicat a-t-il prises pour surmonter les obstacles liés à l'âge, au statut socio-économique ou à la diversité culturelle ?

Questions d'approfondissement :

- Pourriez-vous donner des exemples d'initiatives spécialement conçues pour répondre aux besoins de jeunes éducat.eurs/rices issus de milieux différents ?
 - Comment ces mesures prennent-elles en compte l'intersectionnalité des différents obstacles ?
 - Y a-t-il eu des cas où les approches personnalisées n'ont pas été couronnées de succès et, si oui, quels enseignements en avez-vous tirés ?
4. Pouvez-vous citer des exemples où les efforts du syndicat ont permis de créer un environnement plus inclusif pour les jeunes éducat.eurs/rices d'origines diverses ?

Questions d'approfondissement :

- Pouvez-vous nous donner des exemples de jeunes éducat.eurs/rices qui ont surmonté des obstacles et qui ont senti un fort sentiment d'appartenance au sein du syndicat ?
- Comment évaluez-vous l'impact de ces efforts sur la participation en général des jeunes éducat.eurs/rices ?

- Existe-t-il des difficultés persistantes à garantir une expérience cohérente et inclusive pour les jeunes membres issus de milieux divers ?

Question de recherche IV : Existe-t-il différents obstacles à chaque niveau des syndicats (local, régional et national) ? Comment ces obstacles peuvent-ils être surmontés ?

Questions de l'entretien individuel :

1. Pourriez-vous citer une quelconque différence entre les obstacles à la participation rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices aux niveaux local, régional et national du syndicat ?

Questions d'approfondissement :

- Quels sont les facteurs spécifiques qui contribuent aux obstacles à chaque niveau du syndicat ?
 - Ces obstacles découlent-ils principalement de la nature des activités ou de différences structurelles ?
 - Comment ces obstacles influencent-ils la progression des jeunes éducat.eurs/rices à travers les différents niveaux d'implication ?
2. Y a-t-il des défis spécifiques qui semblent plus fréquents à un niveau qu'à d'autres ?

Questions d'approfondissement :

- Comment les différences de styles de leadership ou des attentes du leadership contribuent — elles aux différences dans les défis ?

- Existe-t-il des cas où les jeunes éducat.eurs/rices rencontrent moins d'obstacles à certains niveaux qu'à d'autres ?
 - Pouvez-vous donner des exemples de la manière dont de jeunes éducat.eurs/rices ont réussi à surmonter des difficultés à des niveaux spécifiques ?
3. Selon vos observations, les stratégies employées pour surmonter ces obstacles ont-elles été cohérentes à tous les niveaux ou ont-elles varié ?

Questions d'approfondissement :

- Comment concilier le besoin de stratégies cohérentes et la nécessité de s'adapter à la dynamique propre à chaque niveau ?
 - Pouvez-vous citer des cas où les stratégies ont été modifiées pour répondre aux défis rencontrés à un niveau spécifique ?
 - Comment s'assurer que les ajustements effectués à un niveau ne créent pas par inadvertance de nouveaux obstacles à un autre niveau ?
4. Pouvez-vous citer des exemples où l'approche du syndicat a permis d'éliminer efficacement les obstacles à un niveau particulier ?

Questions d'approfondissement :

- Quels enseignements avez-vous tirés de la résolution des problèmes à un niveau donné et qui peuvent être appliqués à d'autres niveaux ?

- Comment mesurer l'impact à long terme de ces approches sur la participation générale de ces jeunes éducat.eurs/rices ?
- Quels sont les facteurs qui contribuent au fait que ces stratégies puissent être appliquées d'un niveau à l'autre au sein du syndicat ?

4. Analyse qualitative et discussion

L'analyse critique de l'intérêt des jeunes membres pour l'activité syndicale est l'un des objectifs clés de l'étude. À cet effet, notre but était de découvrir les difficultés rencontrées par les jeunes éducat.eurs/rices quand ils veulent être activement impliqués dans les syndicats de l'éducation, et d'identifier ainsi les principaux obstacles et opportunités d'inclusion dans les activités syndicales et les processus de prise de décision.

Afin de comprendre de manière exhaustive ces obstacles, notre analyse se focalise sur les stratégies et les initiatives adoptées par les syndicats de l'éducation pour représenter les intérêts de leurs jeunes membres. Nous examinons de près la manière dont ces stratégies sont adaptées aux besoins spécifiques des jeunes éducat.eurs/rices, en nous concentrant sur des exemples concrets de projets ou de programmes axés sur leur participation. En outre, l'analyse se penche sur les moyens par lesquels les jeunes éducat.eurs/rices sont encouragés à participer aux processus de prise de décision syndicale. Nous examinons de près les canaux et les plateformes mis à leur disposition pour qu'ils puissent exprimer leurs opinions, et nous étudions la transparence et l'inclusivité de ces processus. Une attention particulière a été accordée à l'évaluation des possibilités d'interaction directe entre les jeunes éducat.eurs/rices et les dirigeants syndicaux, ainsi qu'aux mesures mises en œuvre pour garantir que les perspectives des jeunes membres sont prises au sérieux lors de la prise de décision.

4.1 Question de recherche 1 : Représentation des jeunes membres dans le processus de prise de décision

Pour répondre à la question de recherche I, qui porte sur la manière dont les syndicats cherchent à représenter les intérêts des jeunes membres et à les inclure dans la prise de décision, une analyse a été menée en se basant sur les réponses de divers représentants syndicaux dans différents pays d'Afrique. L'analyse visait à identifier les stratégies et initiatives communes mises en œuvre par ces syndicats et à évaluer l'efficacité perçue de ces efforts.

4.1.1 Stratégies et initiatives

Les réponses des représentants syndicaux du Lesotho, du Malawi, du Rwanda, de l'Éthiopie, du Sénégal, de la Sierra Leone, du Botswana, de la Guinée, du Zimbabwe, de la Côte d'Ivoire, du Bénin et du Mali ont ensemble révélé un engagement en faveur de l'inclusion en tant que stratégie essentielle pour impliquer les jeunes membres dans la prise de décision.

Les syndicats de ces pays africains ont pris des mesures significatives pour fournir des plateformes structurées pour la participation des jeunes éducat.eurs/rices. Par exemple, des comités ou des départements dédiés à la jeunesse ont été créés pour s'assurer que les jeunes membres ont une voix structurée dans les processus de prise de décision du syndicat. Une autre stratégie récurrente consiste à recruter et à mobiliser de jeunes leaders. Par exemple, le Rwanda a activement mobilisé les jeunes dirigeants grâce à « une équipe de recrutement spécialisée, en soulignant leur importance pour l'avenir du syndicat. Ces efforts visent à créer un vivier durable de dirigeants pour assurer la continuité du syndicat. Les opportunités de leadership pour les jeunes membres ont été systématiquement soulignées. Les syndicats se sont montrés proactifs en créant des postes où les

jeunes membres peuvent participer activement au processus de prise de décision. Au Botswana, en particulier, les jeunes membres occupent des postes de responsabilité où des décisions importantes sont prises. En outre, des initiatives de formation et de renforcement des capacités ont été mises en œuvre dans plusieurs pays, tels que le Bénin et la Côte d'Ivoire. Ces programmes visaient à doter les jeunes éducat.eurs/rices des compétences et des connaissances nécessaires pour prendre une part active aux activités syndicales. Par la formation, les syndicats ont cherché à démontrer l'importance des jeunes membres dans la construction de l'avenir du syndicat. En outre, de nombreux syndicats de ces pays ont veillé à l'inclusion active des jeunes membres dans les processus décisionnels en les nommant à des postes de responsabilité. Par exemple, la Côte d'Ivoire, le Sénégal et le Zimbabwe ont indiqué que les jeunes membres occupaient des postes de responsabilité, ce qui leur permettait de faire entendre leur voix et d'être pris en compte dans les processus décisionnels vitaux.

Les stratégies et initiatives employées par les syndicats du Malawi, du Sénégal, de la Côte d'Ivoire, du Rwanda, du Bénin, de l'Éthiopie, du Mali, du Zimbabwe, de la Sierra Leone, du Lesotho et du Botswana pour encourager la participation des jeunes éducat.eurs/rices à la prise de décision témoignent d'un engagement collectif en faveur de leur participation active :

- Ces syndicats ont mis en place des politiques et des structures qui donnent la priorité à la représentation des jeunes membres à différents niveaux décisionnels. Ils veillent à ce que les jeunes éducat.eurs/rices soient fortement représentés dans les processus de prise de

décision, ce qui traduit leur importance pour l'avenir du syndicat. Cette approche, telle qu'observée au Malawi, au Sénégal et en Côte d'Ivoire, met l'accent sur l'importance de mettre à la disposition des jeunes membres une plateforme leur permettant de s'exprimer sur les décisions importantes.

- Les représentants syndicaux ont généralement mis l'accent sur l'intégration des jeunes éducat.eurs/rices aux postes de responsabilité. Le Sénégal, la Côte d'Ivoire, le Rwanda et d'autres pays prennent des mesures actives pour sensibiliser les jeunes membres, les encourager à ne pas être intimidés et les doter des compétences nécessaires pour soutenir la vitalité du syndicat. Ils soulignent les avantages qu'il y a à assumer des fonctions de leader, ce qui permet aux jeunes éducat.eurs/rices d'apprendre leurs droits et leurs devoirs et les incite à prendre part aux processus de prise de décision.
- Ces syndicats mettent l'accent sur les principes d'égalité et de méritocratie, comme l'ont mentionné les représentants de la Côte d'Ivoire et du Bénin. Ils veillent à ce que, quel que soit l'âge de l'individu, jeune ou adulte, les postes de responsabilité soient attribués en fonction du mérite, ce qui permet aux jeunes membres de se sentir valorisés et de participer au processus de prise de décision.
- Les initiatives de formation et de renforcement des capacités sont une autre caractéristique de ces stratégies. Ces syndicats organisent des programmes de formation pour doter les jeunes éducat.eurs/rices des connaissances et des compétences essentielles requises pour participer

activement à la prise de décision. Cela les prépare non seulement à leur rôle, mais les aide également à comprendre l'importance de leur participation active.

- Ces stratégies soulignent l'implication active des jeunes membres dans la prise de décision par le biais de leur participation à des postes de responsabilités. Des pays comme le Zimbabwe, la Côte d'Ivoire et le Sénégal ont indiqué que les jeunes membres occupent des postes de responsabilité, ce qui garantit que leur voix est entendue et prise en compte dans les processus décisionnels cruciaux.

4.1.2 Efficacité perçue

Si de nombreux représentants syndicaux ont exprimé leur optimisme et leur fierté quant à l'efficacité de ces stratégies, les répondants ont également reconnu les défis et les nuances inhérents à la participation efficace des jeunes membres. L'un des sentiments partagés par tous est l'impératif de former de jeunes dirigeants pour l'avenir des syndicats. Comme l'a dit avec justesse un représentant du Rwanda, « nous sommes un syndicat qui cherche à avoir de jeunes dirigeants pour l'avenir de notre syndicat », ce qui reflète l'engagement du syndicat à constituer un vivier de futurs dirigeants.

Néanmoins, certains représentants ont fait part des difficultés rencontrées pour maintenir l'intérêt des jeunes membres pour le syndicalisme tout en mentionnant les succès des générations précédentes dans la gestion de nombreuses questions. Ils ont toutefois souligné l'importance de motiver les jeunes membres à être actifs et à apprendre de leurs homologues plus expérimentés tout en insistant sur le rôle essentiel qu'ils joueront dans l'avenir du syndicat.

L'efficacité perçue de ces stratégies semble prometteuse, les sentiments étant conformes à la vitalité de la formation de jeunes dirigeants pour l'avenir des syndicats :

- Le message commun est que ces stratégies sont essentielles pour faire prendre conscience aux jeunes membres de leur importance dans la construction de l'avenir du syndicat. Cette conviction, selon laquelle les jeunes membres sont en effet l'avenir des syndicats, est illustrée par le Rwanda et le Malawi et constitue une motivation convaincante.
- Bien qu'il soit difficile de maintenir l'intérêt des jeunes membres pour le syndicalisme, comme le reconnaissent la Côte d'Ivoire et le Sénégal, le consensus est que leur participation active est essentielle pour assurer la continuité du mouvement syndical. Les succès obtenus en attirant de jeunes membres dans les syndicats par le biais d'activités économiques, comme l'ont mentionné la Guinée et le Sénégal, démontrent l'adaptabilité de ces stratégies.

4.1.3 Défis liés à la participation des jeunes membres à la prise de décision

Les réponses des représentants syndicaux de divers pays africains soulignent plusieurs défis liés à l'implication efficace des jeunes membres dans la prise de décision au sein des syndicats. Interrogés sur ces défis, ils ont cité plusieurs facteurs.

Tout d'abord, il existe un fossé générationnel notable, comme on l'a observé au Malawi, qui fait que les dirigeants plus âgés estiment que les jeunes membres ne devraient pas toujours être impliqués dans les processus décisionnels. Ce manque d'inclusion des jeunes membres encourage leur manque d'intérêt

pour le mouvement syndical et conduit à un sentiment de domination de la part des responsables plus âgés. Au Sénégal, les jeunes membres ne prennent souvent pas le syndicat au sérieux et estiment qu'il n'a aucun effet positif sur eux. Ils ont tendance à négliger l'importance des décisions prises et pensent souvent qu'ils peuvent eux-mêmes apporter de meilleures idées, ce qui peut entraver leur participation active.

De même, en Côte d'Ivoire, le manque d'enthousiasme et d'intérêt des jeunes membres constitue un défi important. Il est possible qu'ils ne soient pas aussi actifs ou impliqués dans les processus de prise de décision qu'ils devraient l'être. Ce manque de participation peut être attribué à leur conviction qu'ils possèdent déjà plus de connaissances que leurs aînés, ce qui constitue un frein à leur volonté de participer. Le Rwanda doit relever le défi de motiver les jeunes membres à adhérer au syndicat et à prendre une part active aux processus de prise de décision. Même si le gouvernement leur offre des bourses d'études, de nombreux jeunes membres ne voient pas l'intérêt d'adhérer au syndicat et se concentrent davantage sur des objectifs matérialistes. Dans certains cas, les décisions des jeunes membres sont perçues comme immatures, comme le souligne le Malawi. Cela peut entraîner une résistance de la part des dirigeants plus âgés, qui peuvent mettre en doute la viabilité de leur contribution. La conviction qu'ils ont toujours raison peut également être un obstacle à leur participation active.

Les contraintes financières constituent un autre défi, en particulier au Bénin, où les fonds sont rares et peuvent avoir un impact sur la capacité à impliquer efficacement les jeunes membres dans la prise de décision. Lorsque les jeunes membres ne voient pas d'incitation financière, leur participation peut diminuer, d'où la

nécessité de les encourager par d'autres moyens. Le manque d'expérience et de formation de qualité est un défi majeur auquel sont confrontés de nombreux syndicats, comme cela a été souligné en Éthiopie, au Mali et en Côte d'Ivoire. Les jeunes membres peuvent ne pas posséder les compétences nécessaires pour prendre des décisions éclairées et judicieuses. Leur réticence à suivre une formation ou à accepter des conseils peut entraver leur participation effective à la prise de décision.

La peur et les idées fausses sont également des défis, comme l'a souligné la Côte d'Ivoire. Les jeunes membres peuvent craindre que leur participation à la prise de décision puisse avoir un impact négatif sur leur carrière ou leur avenir. Des malentendus sur l'objectif du syndicat peuvent également les dissuader de participer. Au Botswana, les motivations matérialistes peuvent entraver l'implication des jeunes membres. L'importance qu'ils accordent aux gains financiers peut éclipser leur engagement envers les objectifs du syndicat. Le manque de formation et d'expérience a été identifié comme des défis importants en Guinée et, comme l'a fait remarquer une personne interrogée, il est possible que de nombreux jeunes membres ne comprennent pas l'importance de la formation et de l'acquisition d'expérience avant de participer à la prise de décision.

Enfin, le manque de patience et parfois un mauvais comportement peuvent poser des problèmes, en particulier lorsque les jeunes membres font preuve d'immatunité dans leur communication et leurs interactions avec les représentants de l'autorité, comme cela a été observé au Sénégal.

Ces défis soulignent la nécessité d'élaborer des stratégies ciblées pour répondre aux préoccupations et aux réserves spécifiques

des jeunes membres, dans le but ultime de favoriser leur participation active aux processus décisionnels au sein des syndicats.

4.1.4 Les succès — de jeunes membres influencent les décisions du syndicat

Ces exemples mettent en évidence l'impact significatif que les jeunes membres peuvent avoir lorsque leurs perspectives et leurs idées sont activement prises en compte et intégrées dans les processus décisionnels des syndicats. Leur énergie, leur expertise technologique et leur esprit novateur contribuent à des changements positifs et à des améliorations au sein des organisations.

Encadré 1 — Exemples de réussite dans certains pays

Malawi

A) Les jeunes membres ont joué un rôle essentiel dans la restructuration du processus de recrutement du syndicat, en particulier lors des défis posés par la pandémie de COVID-19. L'introduction d'idées novatrices faisant appel à la technologie et aux médias sociaux a permis d'améliorer considérablement l'efficacité du processus de recrutement.

(B) Les jeunes membres ont influencé avec succès le processus de prise de décision du syndicat lorsqu'ils ont plaidé pour des augmentations de salaire. Leur approche stratégique a consisté à évaluer les alternatives et à prendre en compte les avantages et les inconvénients avant de poursuivre les manifestations, ce qui a finalement abouti à un résultat favorable.

Côte d'Ivoire

Les jeunes membres ont influencé les décisions relatives aux manifestations pour l'augmentation des salaires et des droits, en tirant parti de leur enthousiasme et de leur énergie pour prendre part efficacement aux protestations et les actions de plaidoyer.

Rwanda

Les jeunes membres ont apporté un soutien technologique pour connecter les membres ruraux et urbains, améliorant ainsi l'efficacité du syndicat. Leurs efforts ont mis en évidence leur capacité à susciter des changements positifs.

Guinée

Les jeunes membres ont apporté une expertise précieuse en matière de savoir-faire technique et technologique lors des activités de recrutement, ce qui a influencé l'approche utilisée par le syndicat pour attirer efficacement de nouveaux membres.

Éthiopie

Les jeunes membres ont suscité des changements dans la prise de décision alors que les dirigeants plus âgés avaient initialement ignoré leur contribution. Leur persistance et leur plaidoyer en faveur du changement ont conduit à l'introduction de nouvelles initiatives qui ont eu un impact positif sur le syndicat.

Botswana

Alors que les jeunes membres n'étaient pas particulièrement actifs au sein du syndicat, les réunions ouvertes leur ont permis de partager leurs points de vue, leurs suggestions et leurs critiques. Ces interactions offraient des possibilités de

participation et de contribution, même s'ils étaient moins actifs par la suite.

Sénégal

A) Les jeunes membres ont fourni des efforts pour actualiser les méthodes de recrutement, ce qui a entraîné des changements qualitatifs qui ont renforcé le syndicat. Ils ont également plaidé avec succès pour l'embauche officielle des enseignant(e)s contractuel(le)s en tant que fonctionnaires nationaux, améliorant ainsi leurs perspectives de carrière et leurs possibilités d'avancement.

(B) Les jeunes membres ont proposé des solutions technologiques pour résoudre les problèmes ruraux, ce qui a entraîné des changements fructueux qui ont amélioré l'efficacité du syndicat.

(C) Un jeune membre a plaidé en faveur d'un Prix d'excellence, ce qui a abouti à son adoption en tant que reconnaissance nationale décernée chaque année.

4.2 Question de recherche 2 : Obstacles à la participation et à la prise de postes de responsabilité par les jeunes membres

Dans cette section d'analyse, nous nous penchons sur les réponses recueillies grâce aux questions d'entretien au passé qui explorent la manière dont les syndicats ont cherché à représenter les intérêts des jeunes membres et à les impliquer dans la prise de décision.

La première question porte sur les stratégies et initiatives employées par les syndicats pour représenter les intérêts des jeunes membres. En examinant les réponses, nous cherchons à comprendre comment ces stratégies ont été adaptées aux besoins spécifiques des jeunes éducat.eurs/rices, et nous recherchons des exemples spécifiques de projets ou de programmes qui ont impliqué les jeunes éducat.eurs/rices. En outre, nous examinons les paramètres de réussite utilisés pour évaluer l'efficacité de ces stratégies.

La deuxième question porte sur les méthodes utilisées pour encourager les jeunes éducat.eurs/rices à participer aux processus décisionnels au sein de leur syndicat. Nous explorons les canaux mis à la disposition des jeunes membres pour exprimer leurs opinions, les mécanismes de communication pour les processus de prise de décision et les possibilités d'interaction directe avec les responsables syndicaux. En outre, nous cherchons à comprendre comment les perspectives des jeunes membres ont été sérieusement prises en compte dans la prise de décision.

La troisième question porte sur les difficultés rencontrées par le passé pour impliquer efficacement les jeunes membres dans la prise de décision. Nous explorons les idées erronées, la résistance des membres plus âgés, les obstacles à la communication et les mesures prises par le syndicat pour surmonter ces difficultés.

4.2.1 Obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices

Les entretiens menés dans différents pays ont mis en lumière les défis et les obstacles communs rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices dans le cadre de leur implication dans les

syndicats d'éducation. L'un des thèmes récurrents identifiés est la réticence des membres plus âgés ou plus anciens du syndicat à permettre la participation active des jeunes éducat.eurs/rices. Cette résistance est souvent attribuée à des intérêts personnels ou à la crainte de perdre le contrôle du syndicat. Un représentant du Malawi a souligné cette préoccupation en déclarant,

« Le principal obstacle a été le fait que les anciens ou les aînés ne veulent pas donner aux jeunes membres un rôle dans le syndicat, par pur intérêt personnel. De même, une autre personne interrogée au Sénégal a confirmé que « les anciens refusent de donner aux jeunes la possibilité de prendre effectivement la relève ».

Les contraintes financières auxquelles sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices constituent un autre obstacle qui ressort des entretiens. De nombreux jeunes membres expriment le souhait de bénéficier d'incitations financières ou d'une rémunération pour qu'ils soient motivés à participer aux activités syndicales. Comme l'a déclaré un répondant rwandais interrogé,

« Le principal obstacle a été d'ordre financier ».

avec le sentiment que les jeunes membres donnent souvent la priorité à la stabilité financière plutôt qu'à la participation syndicale.

La peur et le manque de confiance constituent des obstacles majeurs pour les jeunes éducat.eurs/rices, les décourageant d'adhérer au syndicat par crainte que leur participation ne compromette leur carrière. Comme l'a exprimé une personne interrogée au Malawi,

« On leur dit de ne pas s'impliquer dans le syndicat parce qu'ils sont trop jeunes pour risquer leur carrière.

Dans certaines régions, les jeunes membres se désintéressent des activités syndicales, craignant que leur participation puisse avoir un impact négatif sur leur carrière. Comme l'a souligné une personne interrogée au Bénin,

« Ce n'est pas tous les jeunes qui le trouvent assez fiable, car ils ont peur d'entreprendre des actions qui pourraient leur coûter leur jeune carrière.

Un autre obstacle notable est l'absence de formation adéquate ou d'opportunités de développement professionnel pour les jeunes éducat.eurs/rices au sein des syndicats, ce qui fait qu'ils ne sont pas assez équipés pour participer efficacement aux processus de prise de décision.

4.2.2 Actions syndicales pour surmonter les obstacles

Les entretiens ont permis d'avoir un aperçu des stratégies et des actions entreprises par les syndicats de l'éducation pour responsabiliser les jeunes membres. L'implication proactive des jeunes membres dans la mise à jour des méthodes de recrutement est une approche réussie soulignée dans les entretiens. Comme l'a mentionné une personne interrogée en Côte d'Ivoire,

« Ils se sont en fait battus pour que les enseignant(e)s contractuel(le)s soient officiellement embauchés en tant que fonctionnaires nationaux, »

en leur offrant de meilleures perspectives de carrière. De même, au Sénégal, les jeunes membres ont joué un rôle important dans l'amélioration des processus de recrutement, ce qui a conduit à

des améliorations qualitatives au sein du syndicat.

Plusieurs syndicats ont nommé des représentants des jeunes à différents niveaux de prise de décision, garantissant ainsi que les jeunes éducat.eurs/rices ont une voix et une influence au sein du syndicat. Une personne interrogée au Malawi a mis l'accent sur cette stratégie en déclarant que,

« Le syndicat a décidé d'avoir un représentant des jeunes à chaque niveau décisionnel du syndicat.

Conscients de l'importance d'offrir des opportunités de développement professionnel et de formation aux jeunes éducat.eurs/rices, certains syndicats proposent des programmes visant à les doter des compétences requises. Cet accent mis sur la formation est essentiel pour surmonter le manque de connaissances et de confiance des jeunes membres, comme l'a fait remarquer une personne interrogée en Éthiopie.

Pour répondre aux préoccupations financières, les syndicats développent des activités économiques visant à encourager la participation active des jeunes éducat.eurs/rices. Cette approche consiste à offrir des incitations telles que des récompenses financières ou des opportunités d'activités rémunérées.

L'application de règles et de règlements au sein des syndicats pour empêcher le découragement ou le blocage de l'implication des jeunes membres est une étape importante vers l'élimination des obstacles. Ces règles peuvent garantir un environnement plus inclusif et plus favorable à la participation active des jeunes éducat.eurs/rices.

Dans certains cas, les syndicats s'efforcent d'impliquer les membres de la famille, tels que les maris, dans les activités syndicales afin de leur montrer les avantages et l'importance de la

participation de leurs épouses. Cette approche permet de lever les obstacles sociaux et de promouvoir l'égalité des genres au sein des syndicats.

4.2.3 Défis rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices à des postes de responsabilités

Les données relatives aux obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices lorsqu'ils assument des postes de responsabilité au sein des syndicats révèlent plusieurs défis communs. L'un de ces défis récurrents est le manque d'expérience des jeunes dirigeants d'où leurs difficultés et erreurs dans la gestion des activités syndicales. Ce manque d'expérience complique leur travail et entrave leur efficacité aux postes de responsabilité. En conséquence, ils s'opposent souvent à la formation et surestiment leur propre expertise, ce qui a un impact sur leur développement professionnel. Cette observation souligne l'importance du mentorat et la nécessité pour les jeunes éducat.eurs/rices de reconnaître la valeur de l'apprentissage auprès de membres plus expérimentés.

Les facteurs géographiques, en particulier dans les zones rurales comme en Éthiopie et au Mali, présentent également un ensemble unique de défis pour les jeunes éducat.eurs/rices. Puisque ces zones sont reculées, il leur est difficile d'assumer des postes de responsabilité et de participer activement aux activités syndicales. De plus, la peur de rivaliser avec des aînés plus expérimentés et l'influence des autorités administratives au sein des syndicats compliquent davantage leur parcours vers un poste de leader. Ces données mettent en lumière la dynamique complexe à laquelle sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices et soulignent la nécessité de trouver des solutions adaptées pour surmonter

ces obstacles.

4.2.4 Divers obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices à des postes de responsabilités

Le manque de compétences et de formation est un autre problème récurrent chez les jeunes éducat.eurs/rices qui assument des fonctions de leader au sein des syndicats, ce qui affecte non seulement leur efficacité, mais aussi leur capacité à aborder les questions administratives et les autorités de manière appropriée. Ce manque de savoir-faire technique entrave leurs performances aux postes de responsabilité. En outre, des obstacles liés au genre, tels que le harcèlement sexuel auquel sont confrontées les femmes occupant des postes de responsabilité, entravent leur participation, ce qui souligne la nécessité de prendre des mesures spécifiques pour relever les défis liés au genre.

Les réponses obtenues dans les différentes régions soulignent, par ailleurs, l'importance de la formation, du mentorat et la nécessité pour les jeunes éducat.eurs/rices de reconnaître la valeur de l'apprentissage auprès des aînés expérimentés pour surmonter ces obstacles. Ces défis sont divers et multiformes, et nécessitent des solutions globales qui prennent en compte les besoins uniques des jeunes éducat.eurs/rices dans les différentes régions. Tandis que les données fournissent une vue d'ensemble des obstacles auxquelles ils sont confrontés, la voie à suivre pour relever ces défis nécessitera des efforts concertés et un soutien de la part de la communauté syndicale.

4.2.5 Efforts visant à encourager une plus grande participation

les syndicats pour surmonter les obstacles rencontrés par les

jeunes éducat.eurs/rices lorsqu'ils assument des postes de responsabilités au sein de leur syndicat. L'une des approches les plus courantes consiste à proposer des formations et des ateliers pour améliorer les compétences professionnelles des jeunes dirigeants. Ces programmes de formation les aident à prendre de meilleures décisions et à améliorer leurs capacités de leadership. En outre, des brochures et des dépliants sont utilisés pour les informer de leurs droits et de leurs devoirs, ce qui leur permet d'améliorer leurs compétences en matière de communication. Ces efforts indiquent que les syndicats fournissent des efforts conscients pour doter les jeunes éducat.eurs/rices des connaissances et des compétences nécessaires pour assumer efficacement leurs fonctions de responsables syndicaux. Par ailleurs, les données soulignent l'importance de la formation continue et du mentorat pour renforcer les capacités des jeunes dirigeants.

Plusieurs syndicats ont adopté une approche inclusive, permettant aux jeunes éducat.eurs/rices d'occuper divers postes de responsabilité. Cette expérience pratique les aide à développer le courage et les compétences nécessaires à un leadership efficace. En outre, les dirigeants syndicaux encouragent activement les jeunes éducat.eurs/rices à accepter la formation et à reconnaître la valeur du mentorat, témoignant ainsi de leur engagement à surmonter les obstacles auxquelles ils sont confrontés. Des efforts ont été déployés pour sensibiliser les conjoints des jeunes femmes engagées dans les mouvements syndicaux, tout en soulignant l'importance de leur engagement et la manière dont il peut être bénéfique pour leur vie matrimoniale. Dans l'ensemble, ces stratégies témoignent de l'engagement des syndicats à favoriser une plus grande participation et à relever les

défis auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices.

4.2.6 Défis et stratégies à venir pour encourager une meilleure participation

Tandis que certains syndicats ont déployé des efforts considérables, il n'y a pas eu une amélioration significative de l'implication des jeunes éducat.eurs/rices dans tous les syndicats. Dans certains cas, il arrive que les jeunes éducat.eurs/rices rejettent la formation, estimant qu'ils possèdent déjà les compétences nécessaires. Des efforts continus sont donc nécessaires pour leur inculquer l'importance de l'apprentissage auprès de membres expérimentés. Certains syndicats travaillent encore à l'élaboration de stratégies efficaces et de nouvelles initiatives sont en préparation. Ces stratégies à venir visent à briser la résistance à la formation et à s'attaquer aux obstacles de manière plus globale.

En conclusion, les données mettent en évidence les diverses approches déployées par les syndicats pour favoriser une plus grande implication des jeunes éducat.eurs/rices aux postes de responsabilité, depuis la formation et les ateliers jusqu'à l'expérience pratique. Toutefois, leur opposition à la formation et la nécessité d'une sensibilisation continue demeurent des défis à relever. Néanmoins, la tendance générale montre un engagement à renforcer les compétences et les capacités des jeunes éducat.eurs/rices à diriger efficacement au sein du syndicat.

4.3 Question de recherche 3 : Obstacles intersectoriels chez les jeunes

Cette section se penche sur les réponses aux questions des entretiens passés relatifs aux différents obstacles liées à l'âge, à la géographie, au statut socio-économique, à la culture, à la situation

familiale, etc., parmi les jeunes membres. Elle explore également les actions menées par les syndicats pour les surmonter.

La première question vise à identifier les défis particuliers auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices issus de milieux divers, en tenant compte de facteurs tels que l'âge, le statut socio-économique et les différences culturelles. En analysant les réponses, nous cherchons à comprendre en quoi ces défis diffèrent de ceux auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices issus de milieux plus conventionnels à travers une recherche d'exemples concrets et un examen des points communs entre ces différents facteurs.

La deuxième question porte sur le rôle des facteurs géographiques et des différences culturelles dans la limitation de la participation des jeunes éducat.eurs/rices dans des régions spécifiques. Nous recherchons des informations sur les régions où existent des défis importants, des exemples de la manière dont les normes culturelles ou l'isolement géographique ont entravé leur participation, ainsi qu'un aperçu de la manière dont le syndicat a surmonté ces défis pour favoriser l'inclusion dans des contextes divers.

La troisième question porte sur les mesures spécifiques prises par les syndicats pour surmonter les obstacles liées à l'âge, au statut socio-économique et à la diversité culturelle. Nous recherchons des exemples d'initiatives conçues pour répondre aux besoins des jeunes éducat.eurs/rices issus de différents milieux, et nous examinons comment ces mesures prennent en compte l'intersectionnalité des différents obstacles. En outre, nous explorons les cas où les approches personnalisées n'ont pas été couronnées de succès et les leçons tirées de ces expériences.

La quatrième question porte sur les cas où les efforts syndicaux ont permis de créer un environnement plus inclusif pour les jeunes éducat.eurs/rices d'origines diverses. Nous souhaitons recueillir des anecdotes sur de jeunes éducat.eurs/rices ayant surmonté ces obstacles et trouvé un fort sentiment d'appartenance au sein du syndicat. En outre, nous examinons l'impact de ces efforts sur la participation globale des jeunes éducat.eurs/rices et identifions les défis à relever pour garantir une expérience cohérente et inclusive aux jeunes membres d'origines diverses.

4.3.1 Défis rencontrés par les éducat.eurs/rices dans les différents groupes d'âge et efforts des syndicats pour les surmonter

Les données permettent de mieux comprendre les défis que les éducat.eurs/rices de différents groupes d'âge rencontrent dans les syndicats, et soulignent le rôle de l'âge, des facteurs socio-économiques et des aspects culturels dans ces défis.

L'âge, en tant qu'obstacle, se manifeste de plusieurs manières. L'un des problèmes les plus courants est la réticence des membres les plus âgés à céder des postes de responsabilité à des membres plus jeunes, à cause de la résistance au changement ou la réticence à accepter les transitions générationnelles. Cette concurrence pour les postes de responsabilité au sein des syndicats, en particulier lorsque les membres plus âgés s'accrochent au pouvoir, crée des frictions entre les membres. En outre, les restrictions d'âge pour définir qui est considéré comme « jeune » dans un syndicat peuvent être limitatives, car elles peuvent exclure les personnes ayant dépassé un certain âge, mais n'ayant pas d'emploi stable. Cela peut entraver la représentation des intérêts des jeunes membres au sein du

syndicat. Les obstacles liés à l'âge sont souvent aggravés par des facteurs externes, tels que la crainte d'une sanction des employeurs pour avoir adhéré à un syndicat, ce qui fait qu'il est difficile pour les jeunes éducat.eurs/rices de faire valoir leurs droits.

Les facteurs socio-économiques jouent également un rôle important dans les difficultés rencontrées par les jeunes éducat.eurs/rices. Le manque de moyens financiers et de ressources peut limiter la mise en œuvre des stratégies et des plans syndicaux. En outre, l'attrait des avantages matériels, tels que les gains financiers, peut conduire les jeunes membres à donner la priorité à leurs intérêts financiers personnels plutôt qu'à leur participation au syndicat, ce qui affecte leur participation. Ces défis soulignent la nécessité pour les syndicats de s'attaquer aux facteurs socio-économiques afin d'encourager une plus grande participation.

Les facteurs culturels représentent un autre défi. Dans certains cas, les traditions culturelles et les restrictions religieuses découragent certains membres, en particulier les femmes, de s'impliquer dans les activités syndicales. La mentalité et les coutumes conservatrices de la société peuvent empêcher les femmes de jouer un rôle de leader ou d'avoir leur mot à dire lorsque des hommes sont présents. De même, certaines normes tribales ou religieuses peuvent empêcher les membres de participer aux activités syndicales. Pour surmonter ces défis culturels, il faut faire évoluer la perception de la société et déployer des efforts concertés pour promouvoir l'égalité des genres et la sensibilité culturelle au sein du syndicat.

Bien que les défis soient nombreux, les syndicats ne sont pas restés passifs. Ils ont mis en place diverses stratégies pour résoudre ces problèmes. Par exemple, ils ont imposé des limites d'âge et des mandats aux anciens pour faire de la place aux jeunes. Des projets de sensibilisation ont été lancés pour relever les défis socio-économiques, promouvoir la sensibilisation culturelle et encourager la participation. En outre, certains syndicats ont adopté une approche plus inclusive, permettant à des membres de différents groupes d'âge de diriger. Ces efforts reflètent l'engagement des syndicats à favoriser une meilleure participation et à donner aux jeunes éducat.eurs/rices les moyens de relever efficacement ces défis.

4.3.2 Impact des facteurs géographiques et des différences culturelles sur la participation des jeunes éducat.eurs/rices

Les données révèlent que les facteurs géographiques et les différences culturelles ont effectivement joué un rôle important dans la limitation de la participation des jeunes éducat.eurs/rices dans divers pays. Ces facteurs ont eu des impacts différents d'une région à l'autre et mettent l'accent sur les divers défis auxquels les éducat.eurs/rices sont confrontés.

Au Malawi, par exemple, des facteurs géographiques tels que la nature accidentée d'un terrain, les collines, les rivières, les montagnes et des infrastructures inadéquates rendent difficile la participation des jeunes membres, en particulier ceux des zones rurales, aux réunions au niveau national. Des problèmes similaires se posent en Éthiopie, où les longues distances et les conditions de vie rurales empêchent les enseignant(e)s de participer aux activités syndicales. Ces problèmes ne se limitent

pas à l'Afrique ; au Zimbabwe, le manque d'infrastructures dans les régions rurales entrave également les activités syndicales.

Toutefois, dans certains cas, les facteurs géographiques ont été atténués. Au Rwanda, où les infrastructures sont bien développées et où le pays est interconnecté grâce à de bonnes conditions routières et ferroviaires, les limitations géographiques ont été considérablement réduites, ce qui a permis une meilleure participation. En outre, les solutions technologiques ont également joué un rôle important. Au Mali, les médias sociaux et les réunions en ligne ont aidé les membres à surmonter les obstacles géographiques, facilitant ainsi la participation et l'engagement.

Les différences culturelles constituent également un obstacle important. Dans certaines régions, des croyances et des coutumes profondément ancrées limitent la participation des femmes aux activités syndicales ou d'autres activités. Au Sénégal, par exemple, les différences culturelles empêchent les femmes d'adhérer à des syndicats, certaines communautés n'acceptant pas certaines activités en raison de leurs croyances. Des restrictions culturelles similaires à l'implication des femmes dans les syndicats se retrouvent en Côte d'Ivoire et en Sierra Leone.

Toutefois, dans certains pays, des efforts ont été déployés pour remédier à ces différences culturelles. Au Sénégal, un département dédié à l'inclusion, au genre et à l'égalité a été créé et organise activement diverses activités, y compris des ateliers. Ces initiatives visent à promouvoir l'inclusion et à combler les fossés créés par les différences culturelles, permettant ainsi une participation plus diversifiée et plus équitable.

Encadré 2 : Voix de jeunes enseignant(e)s concernant les différences culturelles

1. « Le gouvernement doit améliorer la situation ». — **MALAWI**, *soulignant la nécessité d'une intervention du gouvernement pour relever les défis géographiques.*
2. « L'Afrique a sa culture, et cela entraînera certainement des situations culturelles qui ne seront pas faciles à gérer. — **CÔTE D'IVOIRE**, *reconnaissant l'influence des différences culturelles sur la participation.*
3. « Les médias sociaux ont relégué aux oubliettes ce problème majeur auquel nous étions confrontés ». — **MALI**, *soulignant le rôle de la technologie pour surmonter les obstacles géographiques.*
4. « Avec davantage d'infrastructures et de moyens financiers, de nombreux problèmes seront résolus. — **ZIMBABWE**, *soulignant les solutions potentielles aux défis géographiques.*
5. « Nous avons créé un département qui s'occupe de l'inclusion, du genre et de l'égalité. — **SÉNÉGAL**, *illustrant les efforts déployés pour aborder les différences culturelles et promouvoir l'inclusion.*

4.3.3 Promouvoir l'inclusion parmi les jeunes éducat.eurs/rices

Dans des pays comme le Malawi et le Sénégal, les syndicats mettent l'accent sur l'inclusion financière en s'attaquant aux défis auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices, en particulier ceux qui sont soumis à des contraintes financières. Ces

syndicats veillent à ce que les facteurs géographiques, tels que l'isolement des zones rurales, ne constituent pas un obstacle à la participation. Les exemples de réussite montrent que l'inclusivité s'étend au genre et au handicap, et que tous les membres participent activement aux événements et activités du syndicat. La Côte d'Ivoire est un exemple de « l'union fait la force » : les travailleurs se rassemblent lors des manifestations pour revendiquer leurs droits. Le message est clair : lorsqu'on collabore, indépendamment de l'âge, du genre ou d'autres facteurs démographiques, il est possible de défendre ses droits de manière efficace et inclusive.

L'engagement en faveur de l'inclusion s'applique aussi au Rwanda, où chaque membre est le bienvenu à tous les niveaux du syndicat, du congrès national aux événements locaux. En Éthiopie, l'intégration des femmes et des personnes handicapées est très appréciée, car elle prouve clairement que l'union fait la force. Le Mali s'efforce à créer des espaces où tous les membres peuvent se sentir libres et actifs, quel que soit leur milieu d'origine. La Sierra Leone met en exergue l'importance d'une inclusion totale lors de ses événements, en insistant sur le fait que l'inclusion est un élément essentiel de son organisation. Ces initiatives soulignent que lorsque l'inclusion est une priorité, elle conduit à une meilleure compréhension et à des résultats fructueux. Elles sont des exemples que les autres syndicats d'éducat.eurs/rices doivent suivre pour promouvoir l'unité et les réalisations communes.

4.4 Question de recherche 4 : Défis au sein du syndicat

Cette section de l'analyse cherche à comprendre les obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices à différents niveaux

des syndicats, y compris aux niveaux local, régional et national. Elle explore également la manière dont ces obstacles peuvent être surmontés.

La première question vise à mettre en évidence les différences entre les obstacles à la participation rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices aux différents niveaux du syndicat. Elle vise à identifier les facteurs uniques qui contribuent à la mise en place de ces obstacles à chaque niveau et à déterminer si ces obstacles découlent principalement de la nature des activités ou de différences structurelles. Par ailleurs, elle cherche à déterminer l'impact de ces obstacles sur la progression des jeunes éducat.eurs/rices aux différents niveaux d'implication.

La deuxième question porte sur les défis spécifiques qui peuvent être plus fréquents à un niveau qu'à d'autres. Elle analyse la manière dont les différences dans les styles de leadership ou les attentes influencent les défis rencontrés et s'il y a des cas où les jeunes éducat.eurs/rices rencontrent moins d'obstacles à certains niveaux. Elle vise en outre à répertorier les exemples de la manière dont les jeunes éducat.eurs/rices ont réussi à surmonter les défis à des niveaux spécifiques.

La troisième question porte sur la cohérence des stratégies employées pour surmonter ces obstacles à tous les niveaux du syndicat. Elle explore l'équilibre entre le besoin de stratégies cohérentes et la nécessité de s'adapter à la dynamique propre aux différents niveaux. Les cas où les stratégies ont été modifiées pour répondre aux défis rencontrés à un niveau spécifique sont examinés, ainsi que les considérations visant à garantir que les ajustements effectués à un niveau ne créent pas par inadvertance de nouveaux obstacles à un autre niveau.

La quatrième question porte sur les cas où l'approche du syndicat a permis de surmonter efficacement les obstacles à un niveau particulier. Les leçons tirées de la résolution des problèmes à un niveau donné et qui peuvent être appliquées à d'autres niveaux sont examinées. En outre, l'impact à long terme de ces approches sur l'engagement global des jeunes éducat.eurs/rices est évalué, de même que les facteurs pouvant contribuer à la mise à l'échelle de ces stratégies d'un niveau à l'autre dans un syndicat.

4.4.1 Différents obstacles à la participation selon les niveaux syndicaux

Au niveau local, les obstacles les plus courants sont les contraintes financières, les difficultés à participer aux événements à cause du mauvais état des routes et des conditions géographiques difficiles. Dans des pays comme le Malawi, des efforts sont fournis pour un partenariat avec le gouvernement dans le but de résoudre ces problèmes financiers et infrastructurels. Le Sénégal note que le manque de communication et la distance peuvent entraver la participation locale. Pour y remédier, il a été proposé de financer des approches technologiques permettant de tenir les membres locaux informés. La Côte d'Ivoire souligne que l'autonomie à chaque niveau est bien définie, ce qui réduit les variations des obstacles à la participation. Le Rwanda souligne que les défis financiers affectent tous les niveaux, mais que l'incapacité des jeunes membres des zones rurales à assister aux réunions est particulièrement notoire.

Aux niveaux régional et national, de nombreux jeunes éducat.eurs/rices semblent être confrontés à moins d'obstacles à la participation, bien que des défis financiers persistent. Le Bénin

souligne un écart important dans la disponibilité des ressources entre les niveaux local et national/régional. L'Éthiopie relève des obstacles procéduraux que les jeunes éducat.eurs/rices doivent surmonter pour s'engager au niveau national. De même, le Mali souligne que le niveau local est plus influencé par des facteurs externes, tandis que les niveaux régional et national sont plus résilients. La Côte d'Ivoire soulève la question des barrières linguistiques au niveau régional. Au Sénégal, les obstacles financiers persistent à tous les niveaux, et un appel à la décentralisation a été lancé pour améliorer les infrastructures et la formation. Le Zimbabwe est confronté à des problèmes financiers tant au niveau local que national, et il a été proposé que le gouvernement et les partenaires financiers interviennent pour atténuer ces obstacles. En Sierra Leone, le niveau local est essentiellement confronté à des obstacles culturels et traditionnels, tandis qu'au niveau urbain, des problèmes de leadership ont été identifiés. La sensibilisation et des camps de formation plus ouverts sont les solutions proposées. Le Lesotho est confronté à des problèmes importants au niveau local à cause de leur éloignement géographique et des contraintes financières.

4.4.2 Des défis différents selon les niveaux syndicaux

Au niveau local, l'un des principaux défis est la réticence des membres les plus âgés à céder des responsabilités à la jeune génération. Au Malawi, les anciens sont invités à faire confiance aux jeunes membres pour des rôles plus importants au sein du syndicat local, ce qui souligne la nécessité d'une transition générationnelle du leadership. Le Sénégal souligne que le niveau local est confronté à des difficultés dues au manque d'expérience et de formation, ce qui a un impact sur leur efficacité. La nécessité de trouver des solutions pour responsabiliser les participants au

niveau local a été proposée. La Côte d'Ivoire souligne que les jeunes éducat.eurs/rices se désintéressent de plus en plus des activités syndicales, en particulier au niveau local. La génération plus âgée est invitée à rester active et engagée pour prévenir le déclin de la participation. La résistance des employeurs pose un problème spécifique, en particulier au niveau local, comme l'indique le Rwanda. Les jeunes enseignant(e)s craignent souvent d'assister à des réunions à cause de préoccupations liées à la sécurité de leur emploi, d'où la nécessité d'un appel à la coopération des employeurs.

Au niveau national, le Malawi est confronté à un défi politique majeur. L'influence du gouvernement peut entraver les processus de prise de décision, et les intérêts des dirigeants s'alignent parfois sur ceux de partis politiques spécifiques. Le Bénin souligne le problème du manque d'expérience, en particulier le fait que certains jeunes membres pensent qu'ils savent tout et qu'ils n'ont pas besoin de formation. Il est essentiel d'encourager leur participation active. L'Éthiopie souligne que les enseignant(e)s au niveau local ont tendance à dominer les autres, ce qui représente un défi plus important. Pour résoudre ce problème, il faudra atténuer les intérêts personnels. Le Mali identifie un problème concernant la participation des femmes au syndicat et note que certains maris empêchent leur participation par jalousie. Des initiatives visant à impliquer les maris dans les activités syndicales ont été suggérées. La Côte d'Ivoire estime que les barrières linguistiques sont plus prononcées au niveau régional, ce qui affecte la participation des jeunes membres, en particulier ceux qui vivent loin des villes. Ces obstacles peuvent entraver le partage d'informations. À tous les niveaux, le Sénégal identifie

l'importance de la formation des enseignant(e)s pour combler le fossé important et améliorer l'infrastructure, et plaide en faveur d'un soutien du gouvernement pour résoudre ces problèmes.

Au niveau local, les contraintes financières et les problèmes d'infrastructure demeurent primordiaux. Le manque de moyens financiers empêche une participation et une présence effectives aux activités syndicales. Le Zimbabwe est confronté à des obstacles financiers principalement au niveau local, où les membres ont souvent du mal à se déplacer en raison de contraintes financières. Le Botswana a exprimé un sentiment similaire et plaide une amélioration des infrastructures et un soutien financier au niveau local. La Guinée, quant à elle, considère que les défis sont essentiellement les mêmes à tous les niveaux, et souligne l'importance d'encourager les jeunes membres, en particulier dans les zones rurales.

4.4.3 Stratégies employées pour surmonter les obstacles dans les syndicats de jeunes éducat.eurs/rices à différents niveaux

Dans le cadre de la lutte contre les obstacles rencontrés par les jeunes éducat.eurs/rices au sein des syndicats aux niveaux local, régional et national, les observations de divers pays mettent en lumière la cohérence et l'adaptabilité des stratégies. Le *Malawi*, par exemple, reconnaît que l'efficacité des stratégies varie en fonction des obstacles spécifiques à chaque niveau, reconnaissant que

« ces obstacles peuvent être surmontés lorsque le gouvernement collabore véritablement avec nous. »

Le Sénégal souligne pour sa part la nécessité d'avoir des stratégies à la fois cohérentes et adaptables : « Elles ont en quelque sorte été cohérentes, même s'il est nécessaire de les

contextualiser en fonction des questions, des problèmes et de l'environnement.

» C'est dans cette dualité de cohérence et d'adaptabilité qu'émergent les complexités de la stratégie ».

En Côte d'Ivoire, les stratégies sont considérées comme cohérentes dans une certaine mesure, mais des limites persistent à cause des contraintes financières et d'un manque d'intérêt de la part des jeunes éducat.eurs/rices.

« Les stratégies auraient pu être plus cohérentes et plus efficaces à tous les niveaux si la situation financière s'était améliorée d'une manière ou d'une autre.

Le cas du Rwanda montre la nécessité d'adapter les stratégies, en précisant que « toutes n'ont pas été cohérentes, mais nous travaillons sérieusement sur la meilleure façon de mettre en œuvre de nouvelles stratégies pour résoudre les situations à venir auxquelles nous sommes confrontés en ce moment ». Tout en s'efforçant d'être cohérents, ces témoignages de différents pays illustrent le fait que la nature variée et évolutive des obstacles peut nécessiter des stratégies tout aussi adaptables pour garantir que les voix des jeunes éducat.eurs/rices soient entendues et valorisées à tous les niveaux de leurs syndicats.

4.4.4 Exemples d'approches syndicales efficaces pour surmonter les obstacles

Les efforts déployés pour relever les défis auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices au sein des syndicats à différents niveaux ont permis d'obtenir des résultats significatifs. Au Malawi, ils ont développé une structure représentative au

niveau local pour s'assurer que les jeunes éducat.eurs/rices sont inclus dans le processus de prise de décision au niveau national tout en soulignant que « personne ne devrait être sous-estimé, en particulier les jeunes ». De même, au *Sénégal*, l'adoption de réunions virtuelles et de la communication en ligne a facilité la participation, comme cela a été noté : « les réunions virtuelles nous ont aidés à aborder cette question et à connaître de nombreuses situations au niveau local ».

En *Côte d'Ivoire*, le syndicat a plaidé avec succès en faveur d'une meilleure indemnisation pour la correction des examens nationaux et de meilleures perspectives de promotion. Le syndicat *rwandais* s'est battu pour une augmentation du niveau de recrutement national, soulignant l'importance de s'unir pour s'assurer que les jeunes éducat.eurs/rices comprennent l'importance de la participation syndicale, déclarant que « ensemble, nous pouvons toujours atteindre le sommet ». Le syndicat *malien* a obtenu des augmentations de salaire grâce au dialogue social et à la concertation, illustrant ainsi le fait que « l'union fait la force ». Dans ces cas, les stratégies syndicales ont permis de surmonter les obstacles et de promouvoir la participation des jeunes éducat.eurs/rices à différents niveaux.

5. Analyse quantitative et résultats

L'enquête s'est basée sur un *échantillonnage raisonné* auquel ont répondu 1209 éducat.eurs/rices au total. Les personnes interrogées devaient répondre rapidement à 22 questions au total. L'analyse a été effectuée à l'aide de MS Excel et les résultats ont été calculés en termes de pourcentages, comme décrits ci-dessous :

1. Dans mon pays, les droits des éducat.eurs/rices ne sont respectés à cause d'un climat politique et syndical défavorable

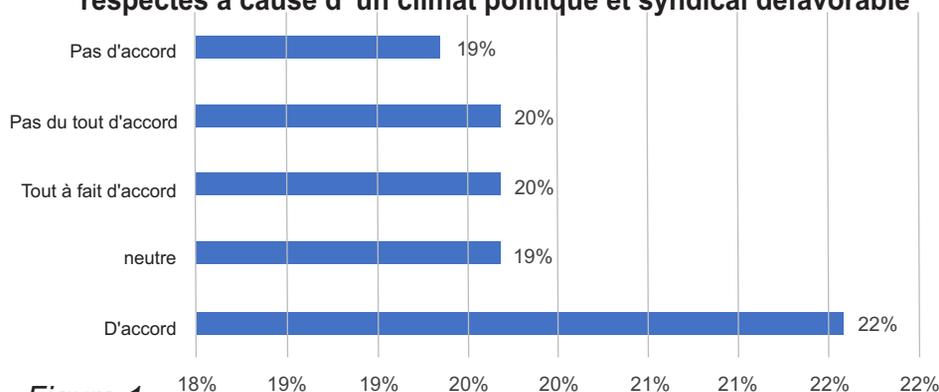


Figure 1

Selon la Figure 1, 22 % des personnes interrogées reconnaissent que le climat politique et syndical défavorable est un facteur qui favorise le non-respect

des droits des éducat.eurs/rices dans leurs pays respectifs. Seuls 19% sont d'avis contraire.

2. Le manque de capacité de capacité des syndicats d'enseignant(e)s à défendre l'éducation et les droits de leurs membres est un problème dans mon pays.

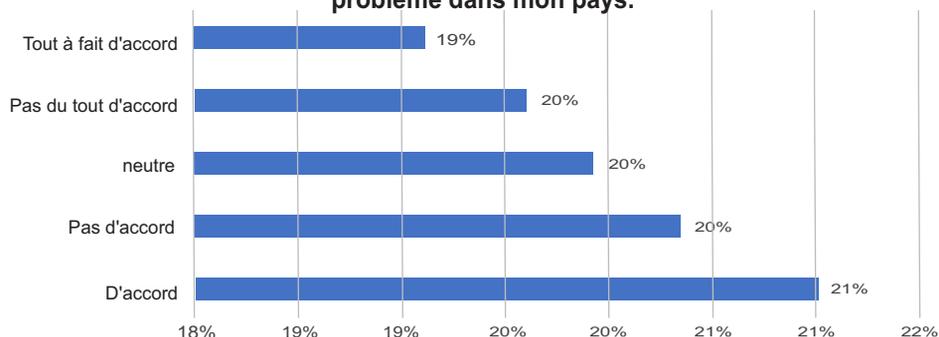


Figure 2

La Figure 2 montre que 61 % des personnes interrogées sont d'accord ou très d'accord que les syndicats d'éducat.eurs/rices n'ont pas la capacité de défendre les droits de leurs membres dans leur pays, tandis que 40 % seulement ne sont pas d'accord ou très d'accord que les syndicats d'enseignant(e)s n'ont pas la capacité de défendre les droits de leurs membres. Seuls 20 % des répondants sont restés neutres.

3. Des lois restrictives sur le travail ou des mesures gouvernementales dans votre pays ont-elles eu un impact sur votre participation au syndicat ?

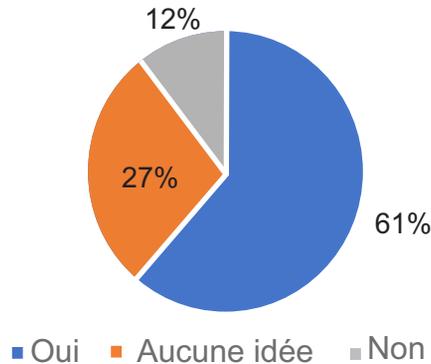


Figure 3

61 % des personnes interrogées participent de manière limitée aux activités syndicales à cause d'une législation restrictive du travail ou d'actions gouvernementales. Seuls 27 % des répondants n'avaient aucune idée de la question, tandis que 12 % ont répondu par l'affirmative à la troisième question.

4. Comment jugez-vous la capacité de votre syndicat d'enseignant(e)s à défendre l'éducation et vos droits ?

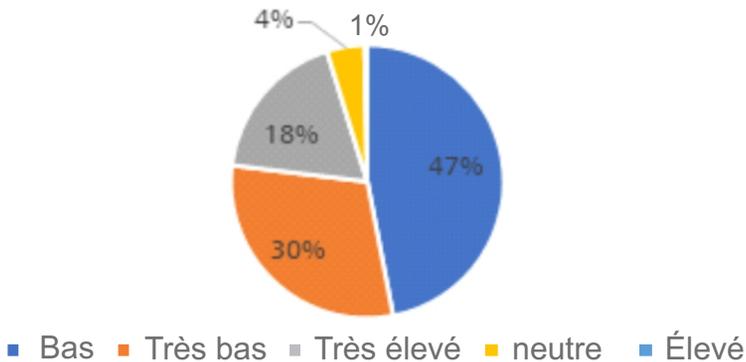


Figure 4

(47 % ~ élevée + 18 % ~ très élevée), 65 % des personnes interrogées ont déclaré avoir une capacité élevée ou très élevée à défendre les droits des travailleurs de l'éducation dans leur pays.

5. Avez-vous rencontré des obstacles pour vous impliquer dans les activités syndicales ? (Cochez toutes les cases correspondantes)

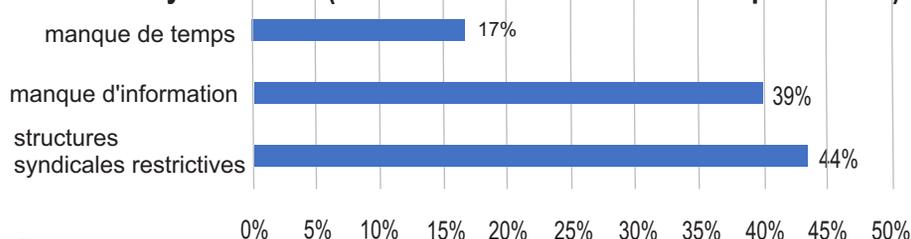


Figure 5

Les structures syndicales restrictives représentent 44 % des obstacles qui limitent la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités syndicales.

6. Dans quelle mesure pensez-vous que les efforts du syndicat ont été efficaces pour surmonter les obstacles à l'implication des jeunes éducat.eurs/rices ?

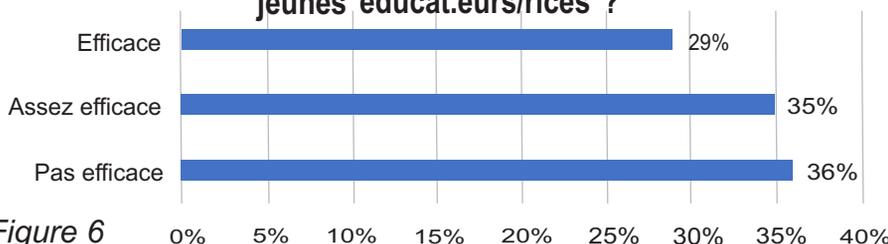


Figure 6

36 % des personnes interrogées estiment que les efforts des syndicats n'ont pas permis de surmonter les obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices, tandis que 29 % répondent que les syndicats ont permis de surmonter ces obstacles.

7. Selon vous, est ce que les syndicats sont efficaces pour influencer l'éducation et le bien-être des travailleurs ?

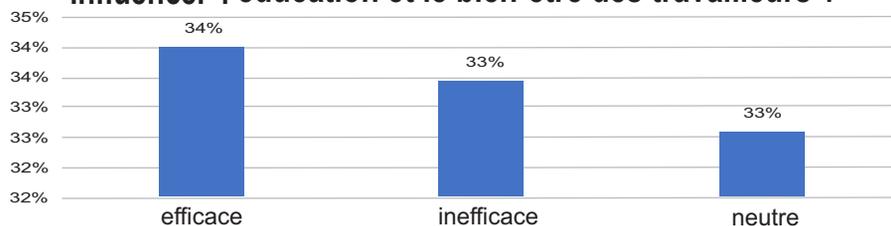


Figure 7

34 % des personnes interrogées pensent que les syndicats sont efficaces pour influencer l'éducation et le bien-être des travailleurs, les autres affirment qu'ils sont inefficaces, d'autres sont neutres.

8. Connaissez-vous le Réseau des jeunes Éducateurs et Éducatrices de l'IE Afrique (AYEN)?



Figure 8

65 % connaissent l'AYEN tandis que 10 % ne le connaissent pas. 25 % ne sont pas sûrs de connaître l'AYEN.

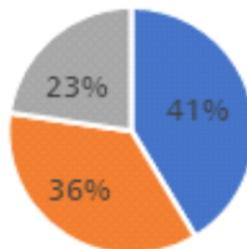
9. Avez-vous participé à des activités ou à des structures syndicales en tant que jeune éducat. eur/ric(e) ?



chiffre 9

51 % des répondants ont participé à des activités syndicales en tant que jeunes éducat.eurs/rices.

10. Dans quelle mesure pensez-vous que les efforts des syndicats ont été efficaces pour surmonter les obstacles à la participation des jeunes éducat. enurs/rices ?



■ Efficace ■ Pas efficace ■ Assez efficace

Figure 10

41 % des personnes interrogées estiment que les syndicats ont déployé des efforts efficaces pour surmonter les obstacles à la participation des éducat.eurs/rices.

11. Avez-vous rencontré des obstacles dues à ? (l'âge).

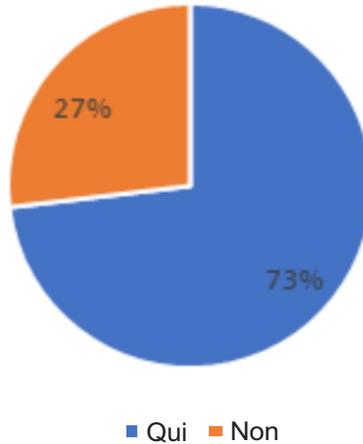


Figure 11

73 % des personnes interrogées ont indiqué que l'âge était un obstacle à la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités syndicales.

11. Avez-vous rencontré des obstacles dues à ? (la position géographique).

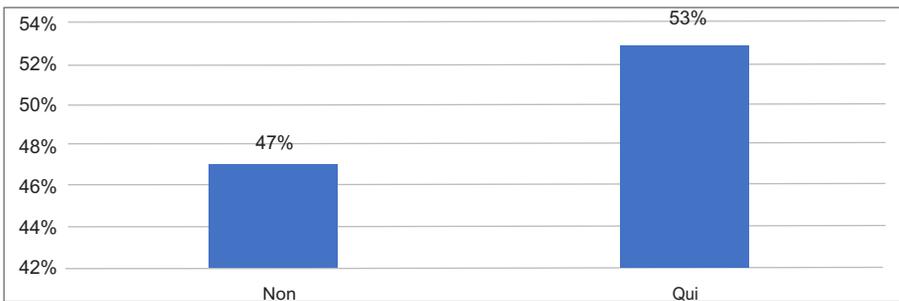


Figure 12

Plus de la moitié des personnes interrogées ont identifié les facteurs géographiques comme un obstacle à la participation aux activités syndicales.

11. Avez-vous rencontré des obstacles dues à ? (le statut socio-économique)

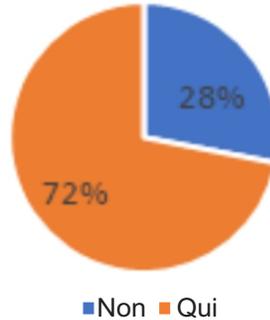


Figure 13

72 % ont identifié le statut socio-économique comme un obstacle à la participation aux activités syndicales, tandis que 28 % n'ont pas identifié le statut socio-économique comme un obstacle aux activités syndicales.

11. Avez-vous rencontré des obstacles dues à ? (la situation familiale)

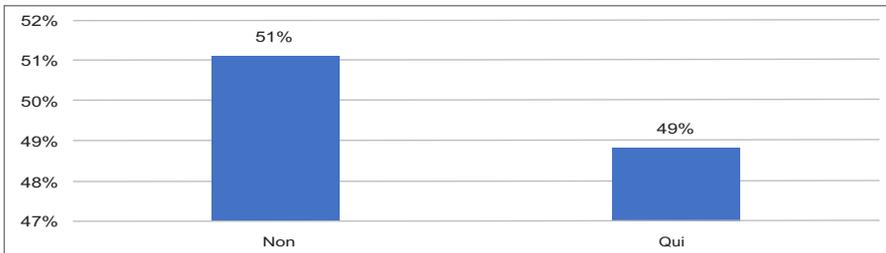


Figure 14

La situation familiale n'a pas été un obstacle à la participation aux activités syndicales. Seuls 49 % des répondants ont rencontré des obstacles liés à leur situation familiale.

11. Avez-vous rencontré des obstacles dues à ? (la culture)

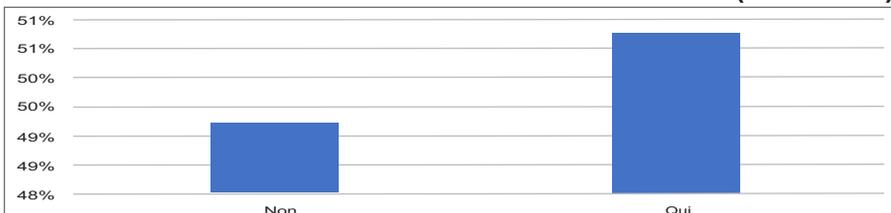


Figure 15

51 % ont été confrontés à des obstacles culturels dans le cadre de leurs activités syndicales. Seuls 49 % n'ont pas rencontré d'obstacles culturels.

12. Dans quelle mesure les structures syndicales à différents niveaux vous semblent-elles inclusives ?

- Inclusif / inclusive ■ Non inclusif / Non inclusive
- Quelque peu inclusif / Quelque peu inclusive

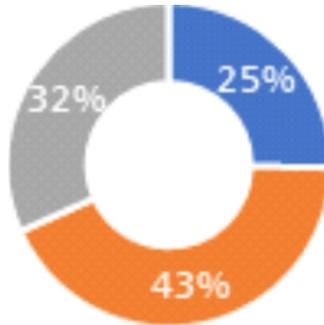
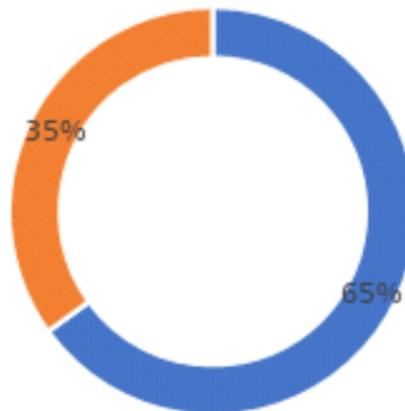


Figure 16

43 % des personnes interrogées ont constaté la non-inclusion dans les structures syndicales, tandis que 25 % ont constaté l'inclusion dans les structures syndicales à différents niveaux.

13. Existe-t-il des politiques ou des actions visant à accroître la participation des jeunes membres aux activités syndicales ?

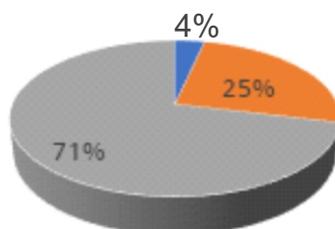


■ Non ■ Qui

Figure 17

65 % ont répondu qu'il existe des politiques et des actions visant à accroître la participation des jeunes membres aux activités syndicales.

14. Selon vous, quelles mesures supplémentaires les syndicats peuvent-ils prendre pour renforcer la participation des jeunes membres ? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)



- Communication claire
- Plus d'opportunités de leadership
- Programmes spéciaux (budgétisés) pour les jeunes éducat.eurs/trices

Figure 18

71 % pensent que des programmes spéciaux pour les jeunes éducat.eurs/rices sont importants pour renforcer leur participation. 25 % ont besoin de plus de postes de responsabilité et 4 % ont identifié une communication claire comme moyen d'améliorer leur participation.

15. Seriez-vous intéressé(e) par un poste de dirigeant au sein du syndicat à l'avenir ?

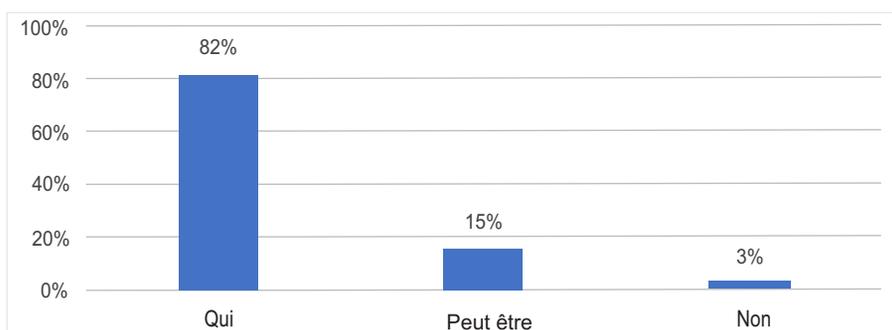


Figure 19

82 % des réponses sont intéressées par des postes de responsabilité au sein des syndicats. Seulement 3 % ne sont pas intéressés par des postes de responsabilité.

16. L'âge

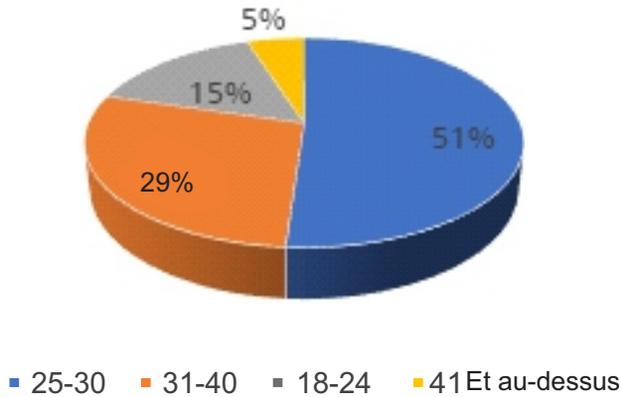


Figure 20

51 % des répondants sont âgés de 25 à 30 ans, ce qui représente plus de la moitié du total des répondants. Les répondants âgés de 41 ans et plus représentaient 5 % des répondants.

17. Genre

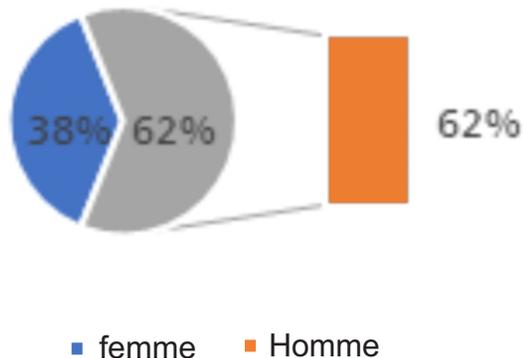


Figure 21

62 % des personnes interrogées étaient des hommes et 38 % des femmes.

18. Niveau d'éducation

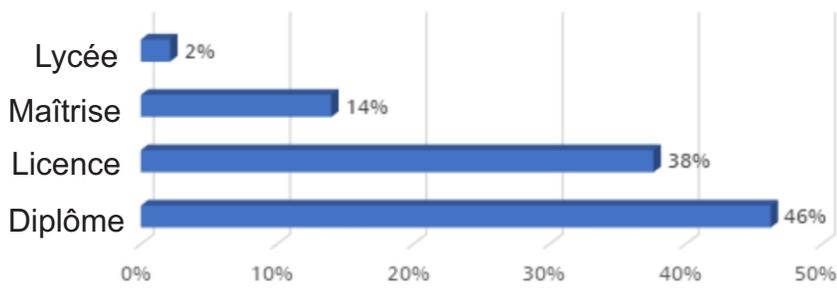


Figure 22

Du point de vue de l'éducation, 46 % des personnes interrogées ont un diplôme d'études supérieures, ce qui représente le plus grand nombre de répondants. Seuls 2 % des personnes interrogées ont fait des recherches secondaires.

19. Nom de l'organisation

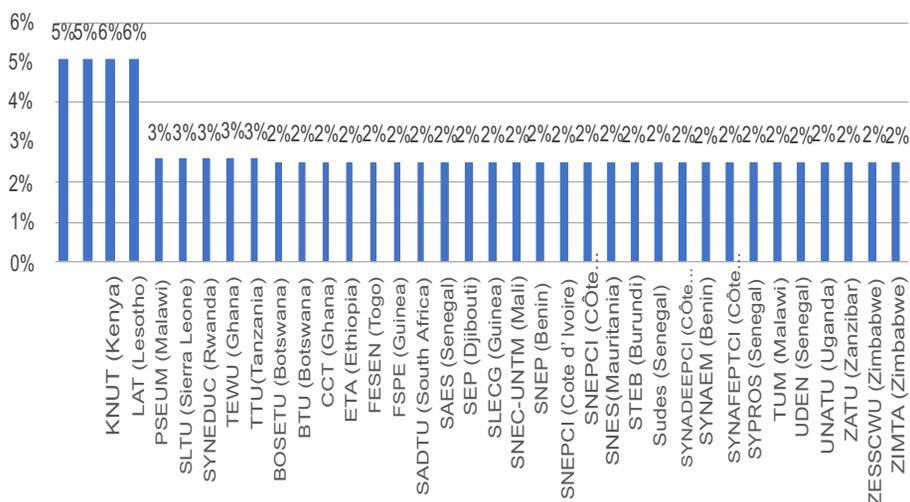


Figure 23

En ce qui concerne les syndicats spécifiques, le GTU, le KNUT, le KUPPET et le LAT comptent le plus grand nombre de répondants, soit 2 % chacun. Les autres syndicats comptent 3 % ou 2 %.

20. Années d'adhésion au syndicat

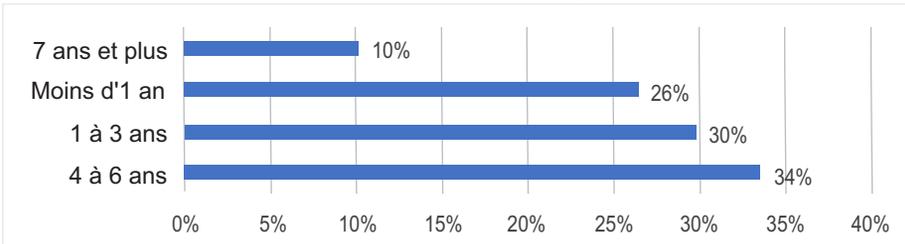


Figure 24

34 % des répondants ont une expérience de 4 à 6 ans dans le syndicat. Seuls 10 % sont membres d'un syndicat depuis plus de 7 ans. 26 % sont membres depuis moins d'un an et 30 % ont une expérience de 1 à 3 ans.

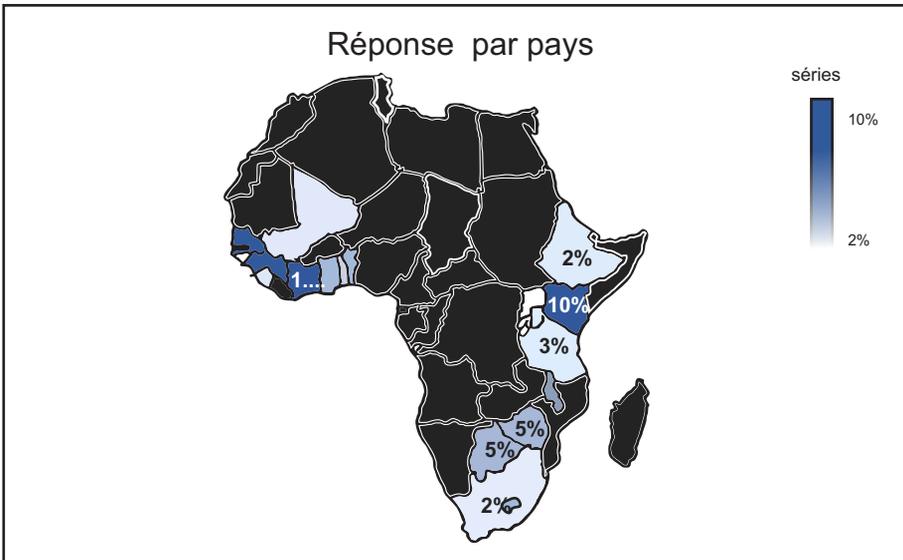


Figure 25

Au total, 23 pays ont répondu à l'enquête. Le Kenya, la Côte d'Ivoire et le Sénégal ont eu le plus grand nombre de répondants (10 % chacun). Le Mali, la Mauritanie, l'Afrique du Sud, le Togo, l'Ouganda et Zanzibar ont eu le plus petit nombre de répondants (2 % chacun). Les autres pays se situent entre 3 et 5 %, comme le montre le tableau 1 ci-dessous.

Tableau 1

Pays	Pourcentages
Kenya	10 %
Côte d'Ivoire	10 %
Sénégal	10 %
Gambie	5 %
Ghana	5 %
Lesotho	5 %
Malawi	5 %
Bénin	5 %
Botswana	5 %
Guinée	5 %
Zimbabwe	5 %
Rwanda	3 %
Sierra Leone	3 %
Tanzanie	3 %
Burundi	3 %
Djibouti	3 %
Éthiopie	3 %
Mali	2 %
Mauritanie	2 %
Afrique du Sud	2 %
Togo	2 %
Ouganda	2 %
Zanzibar	2 %

6. Recommandations

Les recommandations proposées s'articulent autour de la culture du dialogue intergénérationnel, l'autonomisation financière, le renforcement des compétences et l'intégration transparente de la technologie. L'objectif global est d'atténuer les disparités entre les générations, de créer un environnement favorable et de renforcer le syndicat en tant qu'entité dynamique et inclusive pour les éducat.eurs/rices de différents groupes d'âge. Fondées sur les principes du mentorat, des incitations financières et des méthodes de communication ciblées, ces recommandations visent à renforcer le rôle central du syndicat en tant que facilitateur, en dotant les jeunes éducat.eurs/rices des outils et des opportunités nécessaires pour contribuer de manière significative aux objectifs généraux du syndicat et à leur développement professionnel individuel.

1. Mettre en place des plateformes de dialogue intergénérationnel et de partage des connaissances afin de combler le fossé entre les membres plus âgés et plus jeunes des syndicats.
2. Explorer diverses sources de financement pour faire face aux contraintes financières, assurer la participation active des jeunes membres et mettre en place des programmes d'incitation financière pour reconnaître et récompenser leur participation.
3. Développer des stratégies de communication ciblées pour dissiper les idées fausses des jeunes membres quant à l'impact de l'engagement syndical sur leur carrière. Mener des campagnes de sensibilisation soulignant le rôle

crucial des syndicats dans la construction d'un avenir meilleur.

4. Renforcer les programmes de formation pour doter les jeunes membres de compétences essentielles, en se concentrant sur des domaines tels que la prise de décision, la négociation et la communication efficace. Mettre l'accent sur la valeur de l'apprentissage continu et du développement professionnel.
5. Plaider pour l'institutionnalisation de la représentation des jeunes dans les processus de prise de décision, en encourageant les syndicats à inclure les jeunes membres aux postes de responsabilité afin de s'assurer que leurs voix sont entendues.
6. Tirer parti de la technologie pour faciliter la participation active par le biais de réunions virtuelles, de discussions et de commentaires. Encourager l'intégration de solutions technologiques proposées par les jeunes membres pour relever efficacement les défis syndicaux.
7. Favoriser une culture syndicale qui valorise la diversité, l'inclusion et l'égalité des chances pour tous les membres, quel que soit leur âge. Rechercher activement les perspectives des jeunes membres et intégrer leurs points de vue dans les processus de prise de décision.
8. Mettre en place des programmes de mentorat au sein des syndicats pour faciliter le transfert de connaissances des membres expérimentés vers les jeunes éducat.eurs/rices, afin de remédier à leur manque d'expérience et à la surestimation de leur expertise.

9. Explorer des mécanismes de financement innovants, tels que l'octroi de rémunération, d'allocations, ou d'autres formes de soutien financier pour atténuer les contraintes financières et encourager la participation active.
10. Développer des campagnes de communication ciblées pour dissiper les idées fausses et les craintes tout en soulignant l'impact positif de l'engagement syndical sur les carrières et en encourageant un sentiment de confiance chez les jeunes éducat.eurs/rices.
11. Améliorer et étendre les programmes de développement professionnel, y compris les sessions de formation et les ateliers, afin de doter les jeunes éducat.eurs/rices des compétences et des connaissances nécessaires à une participation efficace à la prise de décision.
12. Garantir l'inclusion dans la prise de décision en nommant des représentants de la jeunesse à différents niveaux, en fournissant une plateforme dédiée aux jeunes éducat.eurs/rices pour qu'ils expriment leurs opinions et influencent les décisions syndicales.
13. Mettre en œuvre des activités économiques visant à attirer les jeunes éducat.eurs/rices, en leur offrant des incitations financières ou des possibilités de générer des revenus afin de renforcer leur motivation à participer activement.
14. Élaborer et appliquer des règles et des règlements au sein des syndicats pour éviter de décourager ou de bloquer l'implication des jeunes membres, favorisant ainsi un environnement plus inclusif et plus favorable.
15. Encourager l'implication des membres de famille, tels que

les conjoints, dans les activités syndicales afin de montrer les avantages et l'importance de la participation des jeunes éducat.eurs/rices, tout en s'attaquant aux obstacles sociaux et en promouvant l'égalité entre les hommes et les femmes.

16. Adapter les solutions pour répondre aux défis spécifiques auxquels sont confrontés les jeunes éducat.eurs/rices dans les zones rurales, y compris les facteurs géographiques qui peuvent entraver leur participation active aux activités syndicales et aux postes de responsabilité.
17. Mettre en œuvre des programmes de sensibilisation continue afin d'éduquer les jeunes éducat.eurs/rices à l'importance de la formation continue, de reconnaître la valeur de l'apprentissage auprès de membres expérimentés et de surmonter l'opposition aux initiatives de formation.
18. Continuer à offrir aux jeunes éducat.eurs/rices des opportunités de leadership inclusives, leur permettant d'acquérir une expérience pratique et de développer le courage et les compétences nécessaires à des postes de responsabilité efficaces.
19. Mettre en œuvre des mesures sexospécifiques pour répondre aux difficultés rencontrées par les femmes occupant des postes de responsabilité, telles que le harcèlement sexuel, afin de garantir un environnement favorable et inclusif pour tous.

20. Évaluer régulièrement l'impact des stratégies visant à surmonter les obstacles, en adaptant les approches en fonction des enseignements tirés et de l'évolution des défis. Encourager un dialogue permanent au sein des syndicats afin d'identifier les nouveaux obstacles et de collaborer au développement de solutions innovantes pour une inclusion durable.

Annexe 1

Questionnaire

Cher participant,

Merci d'avoir participé à cette recherche. Vos points de vue et vos expériences sont inestimables pour faire la lumière sur les obstacles et les opportunités auxquels les jeunes éducat.eurs/rices sont confrontés lorsqu'ils participent à des syndicats de l'éducation et à des activités de leadership.

Pertinence de la recherche : Cette recherche vise à comprendre les défis que rencontrent les jeunes éducat.eurs/rices lorsqu'ils prennent part aux activités syndicales dans le secteur de l'éducation et y assument des postes de responsabilités. En participant à cette recherche, vous contribuez à façonner l'avenir des politiques des syndicats de l'éducation, à favoriser un environnement inclusif et à renforcer la voix des jeunes éducat.eurs/rices comme vous.

Considérations éthiques : Votre participation à cet entretien est entièrement volontaire et vous avez le droit de vous retirer à tout moment sans aucune conséquence. Vos contributions seront uniquement utilisées à des fins de recherche et seront traitées avec la plus grande confidentialité. Votre identité et vos informations personnelles seront protégées durant toute la recherche.

Anonymat : Afin de préserver votre vie privée, vos réponses

individuelles et votre identité resteront confidentielles. Vos idées seront combinées avec celles des autres participants et votre nom ne sera pas associé à une réponse ou à une citation spécifique.

Meilleures pratiques : Afin de garantir une recherche approfondie et de qualité, nous vous demandons de bien vouloir prendre en compte les bonnes pratiques suivantes lors de l'entretien :

- Partagez vos idées et vos expériences de façon honnête, car elles contribueront à une meilleure compréhension du sujet.
- N'hésitez pas à fournir des exemples ou des anecdotes qui illustrent vos propos.
- Si une question vous met mal à l'aise, n'hésitez pas à la sauter et à nous le faire savoir.

Consentement éclairé : En poursuivant cet entretien, vous reconnaissez avoir lu et compris les informations fournies. Vous acceptez de participer volontairement à cette recherche et consentez à ce que vos idées soient utilisées à des fins de recherche.

Informations de contact : Si vous avez des questions ou des préoccupations, ou si vous souhaitez obtenir de plus amples informations sur la présente recherche, n'hésitez pas à contacter l'équipe à l'adresse suivante : alexius.nkosi@gmail.com

Nous vous remercions une fois de plus d'avoir contribué à cette recherche par votre expertise. Votre contribution est extrêmement précieuse et nous apprécions énormément votre temps et vos

idées.

Section A : Situation du mouvement syndical

L'influence des syndicats sur les droits des éducat.eurs/rices

Veillez indiquer dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les affirmations suivantes :

1. Les droits des éducat.eurs/rices sont affaiblis par un climat politique et syndical défavorable.
 - Pas du tout d'accord / Pas d'accord / Neutre / D'accord / Tout à fait d'accord
2. Le manque de capacité des syndicats d'enseignant(e)s à défendre l'éducation et les droits de leurs membres est un problème.
 - Pas du tout d'accord / Pas d'accord / Neutre / D'accord / Tout à fait d'accord

Impact des facteurs externes

3. Les lois restrictives sur le travail ou les mesures gouvernementales ont-elles eu un impact sur votre participation au syndicat ?
 - Oui/Non/Aucune d'idée

Capacité syndicale et défense des droits

4. Comment jugez-vous la capacité de votre syndicat d'enseignant(e)s à défendre l'éducation et vos droits ?
 - Très faible / Faible / Neutre / Élevé / Très élevé

Obstacles à la participation

5. Avez-vous rencontré des obstacles pour participer aux activités syndicales ? (Cochez tout ce qui s'applique)
- Manque de temps
 - Manque d'information
 - Structures syndicales restrictives
 - Rien de tout cela

Perception de l'efficacité syndicale

6. Selon vous, quelle est l'efficacité des syndicats à influencer l'éducation et le bien-être des travailleurs ?
- Inefficace/Neutre/Efficace

Section B : Les défis de l'éducation

Accessibilité d'une éducation de qualité

7. Pensez-vous qu'une éducation de qualité pour tous soit possible dans votre région ? — Possible/Pas possible

Impact de la COVID-19

8. Dans quelle mesure la pandémie de COVID-19 a-t-elle perturbé l'enseignement dans votre région ?
- Fortement perturbé/Assez perturbé/peu perturbé/Pas perturbé

Accès à l'éducation pendant la pandémie

9. Avez-vous pu accéder à une éducation de qualité pendant la pandémie ?
- Oui/Non

Section C : Efforts de l'Internationale de l'Éducation et renouveau syndical

Sensibilisation à l'AYEN

10. Connaissez-vous le Réseau des Jeunes Éducateurs et Éducatrices de l'IE Afrique (AYEN) ? — Oui/Non/Pas sûr

Participation aux activités syndicales

11. Avez-vous participé à des activités ou à des structures syndicales en tant que jeunes éducat.eurs/rices ?
- Oui/Non

Obstacles à la participation

12. Avez-vous rencontré des obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux activités syndicales ?
- Oui/Non

Suggestions d'amélioration

13. Dans quelle mesure pensez-vous que les efforts du syndicat ont été efficaces pour surmonter les obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices ?
- Pas efficace/Assez efficace/Efficace

Section D : Obstacles et inclusion

Obstacles fondés sur la diversité

14. Avez-vous rencontré des obstacles dus à votre âge ? — Oui/Non

15. Avez-vous rencontré des obstacles dus à votre emplacement géographique ? — Oui/Non
16. Avez-vous rencontré des obstacles dus à votre statut socio-économique ? — Oui/Non
17. Avez-vous rencontré des obstacles dus à votre culture ? — Oui/Non
18. Avez-vous rencontré des obstacles dus à votre situation familiale ? — Oui/Non

Inclusivité des structures syndicales

19. Dans quelle mesure les structures syndicales à différents niveaux vous semblent-elles inclusives ?
 - Pas inclusives/Assez inclusives/Inclusives

Section E : Participation future et recommandations

Existence de politiques/actions

20. Existe-t-il des politiques ou des actions visant à accroître la participation des jeunes membres aux activités syndicales ? — Oui/Non

Suggestions pour une meilleure participation

21. Selon vous, quelles mesures supplémentaires les syndicats peuvent-ils prendre pour renforcer la participation des jeunes membres ? (Cochez toutes les réponses qui s'appliquent)
 - Plus d'opportunités de leadership
 - Programmes dédiés aux jeunes éducat.eurs/rices
 - Une communication plus claire

- Autre (veuillez préciser) : _____

Intérêt pour les postes de responsabilité

22. Seriez-vous intéressé par un poste de leader au sein de votre syndicat à l'avenir ?

- Oui/Non/Peut-être

Section F : Méthodologie de recherche

Connaissance des recherches antérieures

23. Avez-vous connaissance de recherches antérieures sur les obstacles à la participation des jeunes éducat.eurs/rices aux syndicats ? —
Oui/Non/Pas sûr

Section G : Informations démographiques

1. Âge :

- Moins de 18 ans
- 18-24
- 25-30
- 31-40
- 41 ans et plus

2. Genre Homme

- Femme
- Non binaire
- Préfère ne pas se prononcer

3. Région : [à discuter avec l'IE]

- Région A

- Région B
- Région C
- Région D

4. Niveau d'éducation :

- École secondaire
- Licence
- Maîtrise
- Doctorat
- Autres

5. Affiliation syndicale :

- Oui
- Non

6. Années d'adhésion au syndicat :

- Moins d'un an
- 1-3 ans
- 4—6 ans
- 7 ans et plus