

Cartographie des tendances  
du marché du travail et des politiques syndicales  
pour les **jeunes enseignant(e)s**  
et autres personnels de l'enseignement



# Cartographie des tendances du marché du travail et des politiques syndicales pour les **jeunes enseignant(e)s** et autres personnels de l'enseignement

Barbora Holubová, Marta Kahancová, Lucia Kováčová & Monika Lichá  
Institut d'études sociales d'Europe centrale

## Table des matières

Liste des figures .....	3
Liste des tableaux .....	3
Principales conclusions.....	5
Introduction .....	7
<b>1. Méthodologie .....</b>	<b>8</b>
<b>2. Jeunes enseignant(e)s et syndicats : informations générales.....</b>	<b>11</b>
<b>3. Perspective des membres du CSEE .....</b>	<b>14</b>
3.1 Méthodes de recrutement des jeunes professionnel(le)s dans les syndicats de l'enseignement ...	14
3.2 Facteurs décourageant et encourageant les jeunes professionnel(le)s à adhérer à des syndicats .	20
3.3 Activités et priorités des syndicats concernant les jeunes membres .....	24
3.4 Participation des jeunes membres aux organes de décision des syndicats .....	28
3.5 Principaux problèmes rencontrés par les jeunes enseignant(e)s .....	33
<b>4. Perspectives des jeunes enseignant(e)s et autres personnels de l'éducation .....</b>	<b>36</b>
4.1 Attitudes des jeunes enseignant(e)s à l'égard de l'appartenance syndicale.....	37
4.2 Attitudes des jeunes enseignant(e)s à l'égard des activités syndicales.....	38
4.3 Perspectives concernant les principaux problèmes rencontrés par les jeunes professionnel(le)s de l'éducation .....	42
<b>5. Conclusions .....</b>	<b>45</b>
<b>6. Recommandations .....</b>	<b>48</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>57</b>
<b>Annexe .....</b>	<b>59</b>

## Liste des figures

Figure 1: Recruitment methods used by trade unions by frequency (%).....	14
Figure 2: Recruitment methods used by the trade unions by frequency (%).....	17
Figure 3: Benefits used by trade unions to recruit young professionals by frequency (%).....	17
Figure 4: Benefits used by trade unions to recruit young professionals by effectiveness (%).....	18
Figure 5: Types of activities the trade unions conduct for young members .....	25
Figure 6: Involvement of young members in decision-making (%) .....	29
Figure 7: Members' perspective: involvement of young members in decision-making bodies (%).....	30
Figure 8: Members' assessment of problems with working conditions in the education sector the trade union is addressing (%) .....	33
Figure 9: Members' assessment of problems with the quality of the teaching profession addressed by unions (%) .....	34
Figure 10: Teachers reasons of not being union members (in %) .....	37
Figure 11: Attitudes of young teachers (not unionised) towards the union membership (in%).....	38
Figure 12: Non-unionised young professionals: Teachers' preferences of activities that trade unions should carry out for young members (%) .....	40
Figure 13: Unionised teachers' preferences for the activities that trade unions should organise for young members (%).....	41
Figure 14: Young professionals' perception of the quality of unions' activities for young members (%)..	42
Figure 15: Teachers' assessment of the importance of the problems relating to working conditions (%)	43
Figure 16: Teacher assessment of the importance of the problems relating to the quality of the teaching profession (%) .....	43

## Liste des tableaux

Table 1: Factors that discourage young professionals from joining education trade unions.....	21
Table 2: Factors that encourage young professionals to join education trade unions .....	23
Table 3: Categorisation of key activities the trade unions carry out for young members .....	25
Table 4: Priorities of trade unions deal with regarding young members .....	<b>Error! Bookmark not defined.</b>
Table 5: Recommendations based on the perspective of non-unionised young teachers .....	48
Table 6: Recommendations based on the perspective of unionised young teachers .....	50
Table 7: Recommendations based on the perspective of both – unionised and non-unionised young teachers (no differences found). .....	52
Table 8: Recommendations based on the perspective of ETUCE members.....	54

**L'étude de cartographie a pour objet d'analyser l'engagement des jeunes professionnel(le)s dans les syndicats de l'enseignement et les activités syndicales continues destinées aux jeunes membres, notamment les stratégies de recrutement et la participation des jeunes membres dans les processus décisionnels. Cette étude vise également à déterminer les facteurs entravant la motivation des jeunes professionnel(le)s à adhérer à des syndicats de l'enseignement et à examiner les facteurs qui les encouragent à devenir membres dans les pays où sont établies les organisations membres du CSEE.**

## Principales conclusions

- **L'étude a montré que les rencontres personnelles** avec les jeunes professionnel(le)s étaient considérées comme un outil de recrutement efficace, selon les syndicats de l'enseignement. La présence de responsables locaux et de jeunes dans les structures syndicales semble être un facteur de recrutement de nouveaux membres. Certains syndicats de l'enseignement ont commencé à **coopérer avec des organisations étudiantes** ou ont essayé de contacter des étudiant(e)s ou des enseignant(e)s universitaires dès le début de leur carrière et de leur offrir une adhésion gratuite pour une période limitée.
- **Les facteurs entravant la motivation des jeunes enseignant(e)s à adhérer à des syndicats** semblent multiples et peuvent être classés comme suit : (1) un manque d'informations sur le rôle des syndicats de l'enseignement ; (2) les questions de réputation des syndicats ; (3) un manque de stratégies de recrutement innovantes ; et (4) l'approche passive des syndicats au niveau du recrutement des jeunes enseignant(e)s.
- Lorsque l'on examine le manque d'intérêt des jeunes professionnel(le)s à adhérer à des syndicats, il convient de tenir compte de tendances sociétales et structurelles plus larges. Premièrement, la concurrence entre les syndicats et d'autres organisations représentant les intérêts des enseignant(e)s telles que les organisations professionnelles, les organisations non gouvernementales et les réseaux informels. Deuxièmement, des problèmes systémiques, tels que la pénurie de jeunes enseignant(e)s dans certains pays, principalement causés par la précarité du marché du travail (contrats de travail à durée déterminée, bas salaires, etc.). Troisièmement, une image négative persistante des syndicats se traduisant par de faibles niveaux de confiance.
- Par ailleurs, l'enquête indique qu'**un quart des jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s veulent être membres ordinaires et que près d'un cinquième d'entre eux/elles veulent être membres actifs d'un syndicat.**

**Les facteurs renforçant la motivation des jeunes professionnel(le)s à adhérer aux syndicats** peuvent être classés ainsi : (1) programmes de perfectionnement et de développement de carrière ; (2) présentation des réalisations des syndicats en matière de négociation collective ; (3) présence de jeunes dirigeant(e)s dans les structures syndicales ; (4) offrir des avantages à tous les membres, tels que l'adhésion gratuite, des possibilités de réseautage ou l'aide juridique et (5) un sentiment d'appartenance à un groupe ayant les mêmes intérêts professionnels.

- Les organisations membres du CSEE proposent **un large éventail d'activités** destinées spécifiquement à leurs jeunes membres ; elles fournissent principalement des programmes de développement professionnel et de carrière, traitent des conflits sur le lieu de travail, établissent des structures pour les jeunes et mènent des activités de réseautage et des négociations salariales. La recherche montre que les jeunes professionnel(le)s du secteur de l'enseignement sont largement intéressé(e)s par des programmes de perfectionnement des compétences et de mentorat (dans un éventail de thèmes tels que le changement climatique, la justice sociale, la communication enseignant(e)-étudiant(e)/famille), les possibilités de réseautage facilitant l'échange d'expériences et le soutien permettant de surmonter les obstacles professionnels que les enseignant(e)s rencontrent souvent au début de leur carrière.

- En outre, alors que les syndicats de l'enseignement se concentrent sur la mise en place de structures représentant les jeunes (telles que les comités de jeunes), **les jeunes professionnel(le)s aspirent à participer davantage à l'élaboration de stratégies et de plans d'action.**

## Introduction

La résolution du CSEE intitulée « [Jeunesse et syndicats de l'enseignement](#) », adoptée en 2018 à Athènes par les organisations membres du CSEE, met en évidence les multiples défis auxquels les jeunes professionnel(le)s du secteur de l'éducation sont confronté(e)s sur le lieu de travail et sur le marché du travail. Ceux/celles-ci sont affecté(e)s par les demandes en constante évolution des parents, des étudiant(e)s et des systèmes éducatifs dans de nombreux pays de la région européenne. En conséquence, les jeunes professionnel(le)s du secteur rencontrent des difficultés concernant, notamment, la détérioration des conditions de travail et les demandes non satisfaites de formation continue et de développement professionnel. Cela entraîne un stress et un épuisement professionnels importants, renforcés par les nombreux obstacles et défis en matière d'enseignement qui sont apparus pendant la pandémie. En outre, la numérisation et l'évolution des exigences en matière de compétences sur le marché du travail ont eu un impact considérable sur les méthodes d'enseignement et de communication à l'école et, par conséquent, sur la profession enseignante en tant que telle et sur le volume de travail. Toutes ces questions motivent davantage à faire participer activement les jeunes enseignant(e)s aux organisations syndicales de l'éducation, afin de leur permettre d'exprimer leurs intérêts, leurs droits et leurs besoins plus efficacement. Dans le but d'examiner les expériences existantes du travail des organisations membres du CSEE avec les jeunes membres et de recueillir des informations sur leurs besoins spécifiques et leur contribution au travail des syndicats de l'enseignement, l'enquête menée par le CSEE<sup>1</sup> parmi ses organisations membres en 2020 a montré qu'il existait une diversité considérable au niveau de la représentation syndicale ; par conséquent, il est nécessaire d'effectuer des recherches supplémentaires pour examiner et cartographier les besoins et les intérêts des jeunes enseignant(e)s et des autres personnels de l'enseignement concernant, notamment, leur participation active aux syndicats, y compris les facteurs décourageant et encourageant leur participation.

Cette étude a pour objet d'examiner et de comprendre comment les professionnel(le)s de l'éducation de moins de 35 ans participent aux syndicats de l'enseignement ; et comment leurs intérêts et besoins sont exprimés et incorporés dans le programme et les activités de ces syndicats. Cette étude met également en lumière les professionnel(le)s non syndiqué(e)s et leur attitude à l'égard des syndicats. Les expériences que les syndicats de l'enseignement ont faites en utilisant différentes méthodes de recrutement ont ainsi été réalisées en s'adressant spécifiquement à ce dernier groupe cible. Les méthodes de recherche répondant à l'objectif de l'étude comprennent des méthodes combinées, notamment un examen de la bibliographie, une enquête auprès des organisations membres du CSEE, une enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s de l'enseignement dans tous les pays où se trouvent les membres du CSEE, et des entretiens semi-directifs avec des représentant(e)s des syndicats du secteur de l'éducation.

L'étude est divisée en six chapitres. Le premier chapitre fournit un contexte méthodologique comprenant le but de l'étude, les méthodes de recherche et l'approche analytique ; le second présente des considérations théoriques concernant l'engagement des jeunes dans les syndicats de l'enseignement. Le

---

<sup>1</sup>Pour en savoir plus, veuillez consulter : [https://www.csee-etu.org/images/Background\\_Workshop\\_YoungMembers-compressed.pdf](https://www.csee-etu.org/images/Background_Workshop_YoungMembers-compressed.pdf)



troisième chapitre décrit plus en détail l'objectif de l'étude, les méthodes de recherche et l'approche analytique utilisée dans la conception de la recherche et l'analyse des données. Le quatrième chapitre présente les résultats de l'enquête auprès des membres du CSEE et des entretiens semi-directifs ; il est divisé en sous-chapitres thématiques traitant de différents aspects tels que les méthodes de recrutement pour atteindre les jeunes membres, les activités syndicales de l'enseignement destinées aux jeunes membres, la participation des jeunes membres et des professionnel(le)s en début de carrière aux organes de décision des structures syndicales et les problèmes rencontrés par les jeunes professionnel(le)s dans leur vie professionnelle. Le cinquième chapitre présente les résultats de l'enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s, en particulier les attitudes des enseignant(e)s à l'égard des méthodes de recrutement et de l'appartenance syndicale, les activités syndicales destinées aux jeunes membres, y compris leur participation aux organes de décision au sein des structures syndicales, et les problèmes actuels rencontrés par les jeunes professionnel(le)s au niveau de la profession enseignante et des conditions de travail. Les chapitres de conclusion présentent un résumé des principaux résultats ainsi qu'une liste de recommandations et d'exemples de bonnes pratiques relevés dans cette recherche.

## 1. Méthodologie

Les objectifs de l'étude de cartographie sont multiples, notamment :

- cartographier les structures existantes des syndicats membres du CSEE à travers l'Europe permettant de faire participer les jeunes enseignant(e)s ;
- analyser la participation et les activités des jeunes membres au sein des syndicats de l'enseignement, notamment leur position concernant l'accès au marché du travail du secteur de l'éducation ;
- analyser les activités continues des syndicats dans le secteur de l'enseignement destinées aux jeunes membres ;
- déterminer les facteurs qui permettent, empêchent ou découragent les jeunes de se syndiquer ou de devenir membres actifs d'un syndicat dans le secteur de l'enseignement dans les 51 pays où sont établis les membres du CSEE.

Les questions de la recherche ont notamment été élaborées comme suit :

- Comment les syndicats du secteur de l'éducation interagissent-ils actuellement avec les jeunes enseignant(e)s et autres professionnel(le)s du secteur ? Quelles structures syndicales permettent de travailler avec les jeunes, quel accès ont-ils/elles à l'élaboration de stratégies du syndicat, comment leurs intérêts sont-ils exprimés au sein des syndicats ?
- Quelles campagnes les syndicats lancent-ils ou envisagent-ils de lancer pour encourager les jeunes enseignant(e)s et autres professionnel(le)s du secteur de l'éducation à se syndiquer ? Quelle expérience ont-ils de ce type d'activités et quels enseignements peuvent-ils tirer des succès et des échecs d'autres syndicats du secteur de l'éducation et de leurs activités en faveur des jeunes membres actuels et potentiels ?

- Quelles structures tarifaires existent parmi les membres du CSEE et lesquelles semblent les meilleures pour encourager une plus grande proportion de jeunes enseignant(e)s et autres professionnel(le)s du secteur de l'éducation à adhérer à des syndicats ?
- Quels sont les défis que les jeunes enseignant(e)s rencontrent et les opportunités qui leur sont offertes actuellement sur le marché du travail de l'éducation, et comment cela influence-t-il leurs décisions de participer davantage aux syndicats de l'enseignement ?
- Comment les technologies numériques aident-elles les jeunes enseignant(e)s à mieux s'intégrer sur le marché du travail (p. ex. via l'apprentissage en ligne) et les incitent-elles davantage à adhérer à des syndicats ?
- Quelles recommandations politiques peuvent être élaborées à l'intention du CSEE et de ses membres concernant (a) les structures et les stratégies syndicales visant à faire participer les jeunes systématiquement dans le secteur de l'éducation, et (b) les campagnes syndicales visant à attirer les jeunes enseignant(e)s qui ne sont pas encore membres du syndicat et qui se trouvent éventuellement dans une situation vulnérable sur le marché du travail (emplois précaires, emplois instables, faibles revenus, etc.) ?

Afin de répondre aux questions susmentionnées, des méthodes de recherche combinées ont été utilisées, notamment (1) une recherche documentaire ; (2) une enquête en ligne auprès des organisations membres du CSEE ; (3) une enquête en ligne auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s de l'enseignement de différents pays représentés au CSEE ; (4) des entretiens semi-directifs avec les représentant(e)s des organisations membres du CSEE et de courtes enquêtes supplémentaires sur les facteurs encourageant/décourageant les jeunes professionnel(le)s à adhérer aux syndicats.

La *recherche documentaire* a permis de mieux comprendre les structures syndicales, les défis et les activités conçues pour les jeunes membres et avec leur participation. Les sources de documentation utilisées pour la recherche documentaire comprennent la bibliographie universitaire, les rapports sur les politiques et différents documents d'informations concernant l'équilibre géographique au sein des membres du CSEE. Les résultats de la recherche documentaire ont servi de base pour concevoir les deux enquêtes et préparer le guide d'entretien utilisé pour les entretiens semi-directifs.

D'octobre au début décembre 2021, le CELSI a mis en œuvre *deux enquêtes en ligne* : (1) une enquête auprès des membres du CSEE et (2) une enquête auprès des professionnel(le)s individuel(le)s du secteur de l'éducation, dans le but de collecter des données pertinentes afin d'atteindre les objectifs susmentionnés. L'enquête auprès des organisations membres du CSEE portait sur les structures syndicales de l'éducation et les activités visant à exprimer les intérêts des jeunes membres dans 51 pays, les instruments de participation des jeunes membres dans les structures décisionnelles, les méthodes de recrutement utilisées pour atteindre les jeunes, ainsi que la perception des nombreux défis que les jeunes enseignant(e)s et autres membres du personnel de l'éducation rencontrent au niveau des conditions de travail. L'enquête comportait 15 questions, déterminées en se basant sur des recherches documentaires et en étroite coopération/échange de vues avec les représentant(e)s du CSEE. Elle a été distribuée directement à tous les membres du CSEE, accompagnée d'une invitation personnelle à y participer par le Secrétariat du CSEE. L'enquête (conçue à l'origine en anglais) a été traduite en français, en allemand et en russe afin d'augmenter le taux de réponse.

Elle a été remplie par 55 organisations membres du CSEE (sur un total de 127) de 43 pays<sup>2</sup> (voir tableau A1 en annexe pour consulter une liste complète des pays). Les représentant(e)s syndicaux(-ales) aux niveaux national ou régional ont participé à l'enquête, tandis que le questionnaire a été rempli principalement par des départements internationaux (16), des président(e)s ou des secrétaires généraux(-ales) (12), des coordinateur(-rices)s de la jeunesse (5), des responsables de la politique de la jeunesse (3), des vice-président(e)s (2) ou d'autres (17) tels que des hauts fonctionnaires ou des responsables de la communication.

La deuxième enquête anonyme avait pour objet de cibler les réponses des jeunes enseignant(e)s individuel(le)s, à la fois (1) syndiqué(e)s et (2) non encore syndiqué(e)s. Cette enquête visait à recueillir des données sur les défis et les obstacles auxquels ils/elles étaient confronté(e)s au niveau de l'accès au marché du travail, sur la façon dont ils/elles percevaient les possibilités de surmonter ces défis/obstacles en participant aux syndicats de l'enseignement et sur les expériences qu'ils/elles avaient faites en participant à la prise de décision au sein des structures syndicales. La deuxième enquête a utilisé les médias sociaux pour cibler les jeunes enseignant(e)s dans 51 pays. Deux séries de campagnes parrainées sur Facebook ont été lancées par l'équipe du CELSI en octobre-novembre 2021. Il est important de noter que les publications parrainées étaient accompagnées d'une illustration (voir les exemples de l'illustration en annexe) afin d'accroître leur visibilité, d'atteindre la population cible des jeunes enseignant(e)s individuel(le)s et de les encourager à participer à l'enquête. Le Secrétariat du CSEE et la FES ont également soutenu la campagne Facebook en partageant et en diffusant via leurs canaux (principalement Facebook et Twitter). En outre, l'équipe du CELSI a contacté différentes pages de la communauté Facebook destinées aux enseignant(e)s et aux autres personnels de l'éducation dans les pays membres du CSEE et leur a demandé de diffuser l'enquête auprès de leurs membres et de leurs abonné(e)s. Afin d'atteindre le plus grand nombre possible de répondants dans les 51 pays concernés, la deuxième enquête était disponible en plusieurs langues (anglais, tchèque, français, allemand, hongrois, slovaque, espagnol et russe).

Au total, 341 jeunes professionnel(le)s du secteur de l'éducation de 40 pays (pour obtenir plus d'informations concernant l'échantillon, veuillez vous reporter au tableau A2 en annexe) ont répondu à l'enquête auprès des jeunes enseignant(e)s individuel(le)s. Environ un tiers des répondants enseignaient au niveau secondaire et primaire (32 % et 28 % respectivement), tandis que 14 % des répondants ont déclaré enseigner à l'université ou dans une école supérieure, 10 % étaient des enseignant(e)s dans l'éducation de la petite enfance, 8 % ont déclaré participer à l'apprentissage des adultes tandis que les autres étaient des éducateur(-rice)s dans l'enseignement professionnel (5 %) et dans d'autres écoles telles que les écoles d'art (2 %). La plupart des répondants ont déclaré être employé(e)s à temps plein (66 %) tandis qu'environ 10 % ont répondu être être employé(e)s à temps partiel, à titre temporaire ou en tant qu'indépendant(e)s. L'âge des répondants variait entre 20 et 35 ans alors que l'âge moyen des répondants était de 30 ans. En ce qui concerne le nombre d'années dans les professions enseignantes, environ 33 % des répondants ont déclaré enseigner depuis 6 à 9 ans, tandis que 32 % enseignaient depuis 3 à 5 ans. Par ailleurs, 13 % des répondants ont déclaré enseigner depuis moins de 2 ans et 22 % des répondants depuis

---

<sup>2</sup>Dans quelques pays, un(e) représentant(e) de plus d'un syndicat (organisation membre du CSEE) a répondu à l'enquête.

plus de 10 ans. Il est important de noter que 271 (sur 341) ont déclaré ne pas être membres d'un syndicat, 93 d'entre eux ont déclaré être membres et 31 ne savaient pas s'ils étaient membres d'un syndicat. En outre, l'échantillon de l'enquête volontaire auprès des jeunes professionnel(le)s ne doit pas être considéré comme représentatif de structures nationales particulières, mais plutôt comme une nouvelle source de données fournissant une vue d'ensemble de divers exemples d'engagement syndical, d'attentes des syndicats et d'attitudes à l'égard des syndicats. Les résultats de l'enquête constituent une source complémentaire des données recueillies au moyen de méthodes de recherche qualitative. Par ailleurs, en raison de la portée et de la nouveauté de l'enquête, les données fournissent des informations importantes sur le sujet examiné.

Pour compléter les résultats des enquêtes en ligne, l'équipe du CELSI a mené *onze entretiens semi-directifs* (en ligne via Zoom) avec des représentant(e)s d'organisations membres du CSEE couvrant la région européenne (voir tableau A3). L'objectif de ces entretiens était de mieux comprendre les défis auxquels les jeunes étaient confronté(e)s sur le marché du travail du secteur de l'éducation, en particulier les activités syndicales de l'enseignement destinées aux jeunes membres, les pratiques utilisées pour faire participer les jeunes aux organes de décision au sein des structures syndicales et les possibilités de créer des activités futures afin de faire participer les jeunes au travail syndical et mettre en place des structures dédiées et intégratrices au sein des syndicats de l'enseignement répondant aux besoins des jeunes membres. Ces entretiens visaient également à déterminer des exemples de bonnes pratiques recommandées pour recruter des jeunes professionnel(le)s de l'enseignement et les faire participer aux activités et aux processus décisionnels des syndicats. En outre, de brèves enquêtes contenant deux questions sur (i) les facteurs décourageant et (ii) les facteurs encourageant les jeunes professionnel(le)s à adhérer à des syndicats de l'enseignement ont été envoyées à huit organisations membres du CSEE (AL, BG, FR, PL, SL, TR, UA, UK)<sup>3</sup> appartenant à des pays non couverts par les entretiens.

## 2. Jeunes enseignant(e)s et syndicats : informations générales

Les études contemporaines montrent que les jeunes sont moins syndiqués et participent moins aux activités syndicales que les générations précédentes, car les syndicats sont toujours considérés comme des structures archaïques et bureaucratiques incapables de représenter les droits des jeunes membres dans les économies post-industrielles.<sup>4</sup> C'est pourquoi les syndicats de l'enseignement peuvent rencontrer des difficultés pour faire participer les jeunes aux mouvements syndicaux et pour faire en sorte qu'ils participent activement aux activités et aux processus décisionnels des syndicats.

Outre les perceptions négatives à l'égard des syndicats, les causes du faible niveau de participation des jeunes aux organisations syndicales semblent multiples. L'enquête britannique<sup>5</sup> auprès des jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s a montré que, généralement, les plus jeunes n'adhéraient pas à des

---

<sup>3</sup> Pour consulter la liste des abréviations des pays, veuillez vous reporter au tableau A4 en annexe.

<sup>4</sup> Tailby, S. et Pollert, A. (2011) ; Dandalt, E., Gasman, M., et Goma, G., (2020).

<sup>5</sup> Tailby, S. et Pollert, A. (2011).

syndicats principalement en raison de l'absence de syndicat sur le lieu de travail, du fait qu'il n'est pas obligatoire d'adhérer à un syndicat, du manque d'informations sur les activités syndicales et son rôle dans les relations de travail et du fait qu'ils n'avaient pas été contactés par un syndicat ni encouragés à adhérer à des mouvements syndicaux par des représentant(e)s syndicaux(-ales). En outre, les responsabilités professionnelles et le volume de travail, qui ont augmenté en raison de l'évolution de la demande dans les systèmes éducatifs, peuvent empêcher les jeunes enseignant(e)s d'adhérer à des mouvements syndicaux et de participer activement à la vie syndicale<sup>6</sup>.

En outre, il existe des différences entre les générations au niveau des intérêts entre les groupes de jeunes enseignant(e)s plus jeunes et plus âgé(e)s ; ces différences peuvent également jouer un rôle déterminant dans le faible taux de participation des jeunes aux syndicats de l'enseignement. Les jeunes professionnel(le)s du secteur de l'éducation s'intéressent actuellement à un large éventail de sujets nouveaux, notamment la justice sociale, le changement climatique et la diversité sur le lieu de travail ; c'est pourquoi les syndicats, qui se concentrent sur les sujets traditionnels du secteur (salaires, taille des classes, etc.), peuvent être incapables de s'adapter à ces changements d'intérêt et aux sujets dont les jeunes préfèrent discuter<sup>7</sup>. Par conséquent, bien que les syndicats de l'enseignement puissent jouer un rôle important dans l'élaboration de la discussion politique concernant les besoins professionnels des enseignant(e)s, les données suggèrent que les syndicats de l'enseignement restent plus susceptibles de s'intéresser aux sujets traditionnels du secteur dans le dialogue social qu'aux questions professionnelles préoccupant les enseignant(e)s<sup>8</sup>. Bien que les conditions de travail soient des questions pertinentes pour toutes les générations, le manque d'intérêt pour les questions du secteur peut empêcher les jeunes enseignant(e)s d'adhérer à des syndicats<sup>9</sup>.

Au contraire, les jeunes enseignant(e)s (pas seulement dans le secteur de l'éducation) ont tendance à se syndiquer si les syndicats les contactent de manière proactive et font participer activement les jeunes membres au recrutement de nouveaux membres. En outre, si le syndicat soutient activement les initiatives autonomes et les mouvements sociaux des jeunes enseignant(e)s (notamment les efforts universitaires), ils/elles sont plus susceptibles de se tourner vers leurs représentant(e)s syndicaux(-ales)<sup>10</sup>.

À cet égard, les programmes d'encadrement et de formation semblent jouer un rôle central dans le succès de l'inscription des jeunes enseignant(e)s au syndicat<sup>11</sup>. Cependant, les enseignant(e)s doivent avoir le sentiment que les programmes de développement professionnel répondent à leurs besoins actuels et ils/elles doivent participer à la détermination du contenu des formations<sup>12</sup>. Le développement professionnel semble être très pertinent pour les jeunes syndiqué(e)s, car ils/elles ont le sentiment de ne pas être suffisamment préparé(e)s pour répondre aux besoins des élèves, des étudiant(e)s et de l'ensemble de la communauté scolaire. Comme l'indique Stevenson et al. (2018), le soutien des syndicats éducatifs est particulièrement important pour les enseignant(e)s en début de carrière ; en effet, ils/elles

---

<sup>6</sup> Dandalt, E., Gasman, M., et Goma, G., (2020).

<sup>7</sup> Idem.

<sup>8</sup> Stevenson, H., Milner, A. L., et Winchip, E. (2018).

<sup>9</sup> Dandalt, E., Gasman, M., et Goma, G., (2020).

<sup>10</sup> Stevenson, H., Milner, A. L., et Winchip, E. (2018).

<sup>11</sup> Tapia, M. et Turner, L. (2018).

<sup>12</sup> Stevenson, H., Milner, A. L., et Winchip, E. (2018).

abandonnent souvent la profession enseignante en raison du manque de soutien. À cet égard, ils/elles semblent particulièrement vulnérables et manquent de soutien en raison des changements au niveau des conditions dans les systèmes scolaires et des demandes du marché du travail<sup>13</sup>.

Bien que les recherches actuelles sur la participation des jeunes enseignant(e)s fournissent certaines conclusions concernant les facteurs décourageant et encourageant les jeunes enseignant(e)s à adhérer à des syndicats, il n'existe pas de données probantes permettant de déterminer les facteurs à l'origine du faible taux de participation des jeunes aux structures syndicales de l'éducation. Par ailleurs, d'autres recherches ont été menées sur les activités syndicales destinées aux jeunes dans le contexte européen. Par conséquent, les sections suivantes se concentrent sur l'enquête et les résultats empiriques des entretiens concernant différents aspects de l'inscription des jeunes enseignant(e)s dans les organisations membres du CSEE.

Il est crucial de souligner que la pandémie de COVID-19 a amplifié différents problèmes au niveau des tâches des enseignant(e)s et apporté des changements notables dans les conditions de travail dans les écoles. Selon l'étude de l'OCDE de 2021, en raison de la pandémie et plus particulièrement des fermetures d'écoles et des conférences en ligne, les enseignant(e)s ont dû accroître leur participation et leurs efforts pour exercer leurs fonctions professionnelles à tous les niveaux de l'enseignement. Ils/elles ont dû, par exemple, investir plus de temps et d'efforts pour maintenir la communication avec les étudiant(e)s et les familles et leur fournir un soutien supplémentaire grâce à l'apprentissage à distance. L'étude a également montré que seulement un peu plus de la moitié des enseignant(e)s des pays de l'OCDE se sentaient prêt(e)s à utiliser des technologies de l'information et de la communication.<sup>14</sup> Toutes ces conclusions soulignent la nécessité de soutenir les enseignant(e)s et les autres personnels de l'éducation dans leur vie professionnelle et d'améliorer leurs conditions de travail, afin de les préparer pleinement à répondre aux besoins actuels des élèves et de leurs familles pendant la pandémie. L'étude se penche également en partie sur ces conditions changeantes auxquelles sont confronté(e)s les professionnel(le)s de l'enseignement et reconnaît que les problèmes que les enseignant(e)s rencontrent actuellement sont liés à la crise sanitaire et économique.

---

<sup>13</sup> Stevenson, H., Milner, A. L., et Winchip, E. (2018).

<sup>14</sup> OCDE (2021).

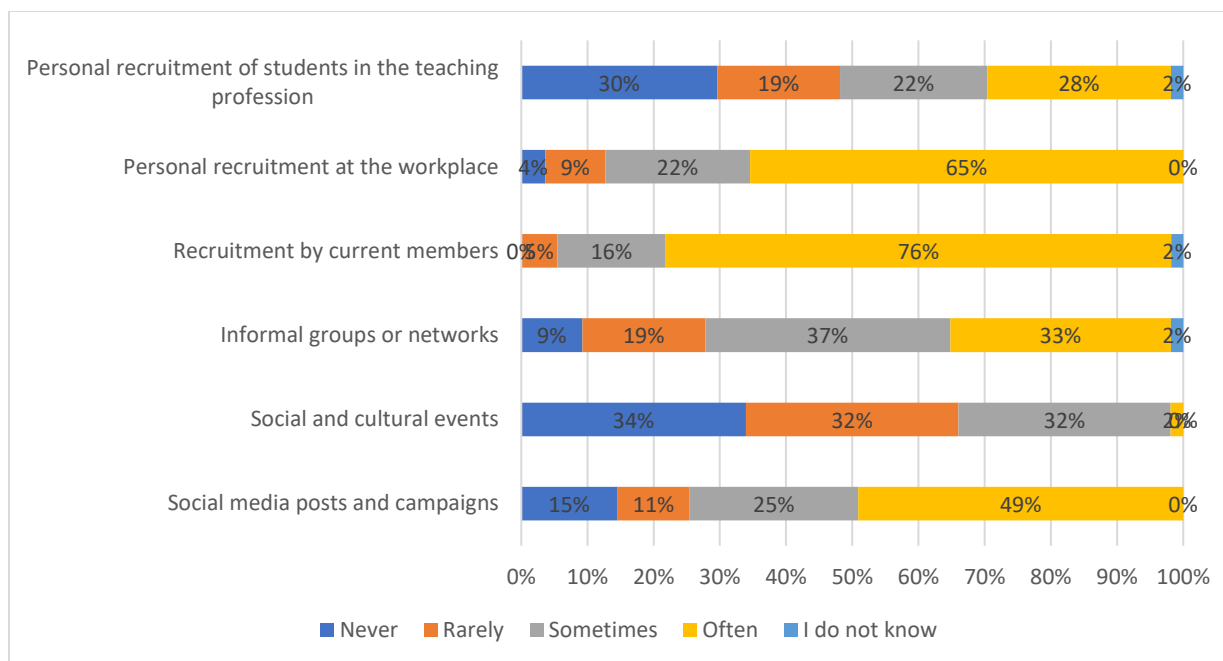
### 3. Perspective des membres du CSEE

Ce chapitre présente les conclusions sur la participation des jeunes professionnel(le)s aux organisations membres du CSEE s'appuyant sur les résultats de l'enquête auprès des membres du CSEE, les conclusions des entretiens semi-directifs menés avec les représentant(e)s de onze organisations membres du CSEE, ainsi que de brèves enquêtes auprès de huit autres organisations membres. Il donne des informations concernant les expériences que les syndicats ont faites en utilisant des méthodes de recrutement visant à recruter des jeunes enseignant(e)s et autres membres du personnel éducatif, les avantages relatifs à l'inscription, ainsi que les activités et les priorités des syndicats concernant leur base de jeunes membres professionnels. Ce chapitre comprend également des exemples pratiques de syndicats particuliers (basés sur les enquêtes qualitatives) et des expériences intrigantes qui pourraient constituer une source d'inspiration pour les lecteurs.

#### 3.1 Méthodes de recrutement des jeunes professionnel(le)s dans les syndicats de l'enseignement

La figure 1 montre que la plupart des répondants parmi les organisations membres du CSEE utilisent le recrutement personnel sur le lieu de travail et que ce recrutement est effectué par les membres actuels (76 % et 65 % respectivement), tandis que près de la moitié d'entre eux ont déclaré qu'ils utilisaient souvent des publications et des campagnes sur les médias sociaux pour recruter de jeunes enseignant(e)s. Les événements sociaux et culturels constituent la méthode de recrutement la moins utilisée : seulement 2 % des répondants ont déclaré qu'ils l'utilisaient souvent, un tiers parfois et 66 % pas du tout ou rarement. Près d'un tiers des répondants utilisent le recrutement personnel des étudiant(e)s en enseignement, tandis qu'environ la moitié d'entre eux ne l'utilisent pas du tout ou seulement rarement.

*Figure 1 : Méthodes de recrutement utilisées par les syndicats selon la fréquence (%)*



Source : Enquête auprès des membres du CSEE, N = 55

Question : À quelle fréquence votre organisation utilise-t-elle les activités suivantes pour recruter de nouveaux membres potentiels de moins de 35 ans ?

### Réunions régionales pour les jeunes membres et non-membres en Slovaquie

Le Syndicat slovaque des enseignant(e)s de l'éducation et des sciences (OZPŠaV) organise<sup>15</sup> régulièrement des réunions régionales auxquelles les jeunes membres et les non-membres sont invités. Non seulement les dirigeant(e)s locaux(-ales), mais également les dirigeant(e)s du siège et du comité des jeunes participent à ces réunions. Ces réunions permettent de fournir aux jeunes enseignant(e)s des informations concernant le syndicat de l'éducation, ses membres, ses activités et les avantages qu'il leur offrent. Elles permettent également de réduire les préjugés selon lesquels les syndicats sont des « vieilles structures bureaucratiques » liées à l'appareil d'État ou aux partis politiques. La présence des membres du comité des jeunes vise à montrer que les jeunes membres sont les bienvenus et à les encourager à participer activement au syndicat. Lors de ces réunions, les jeunes enseignant(e)s reçoivent des brochures ainsi qu'un formulaire de demande.

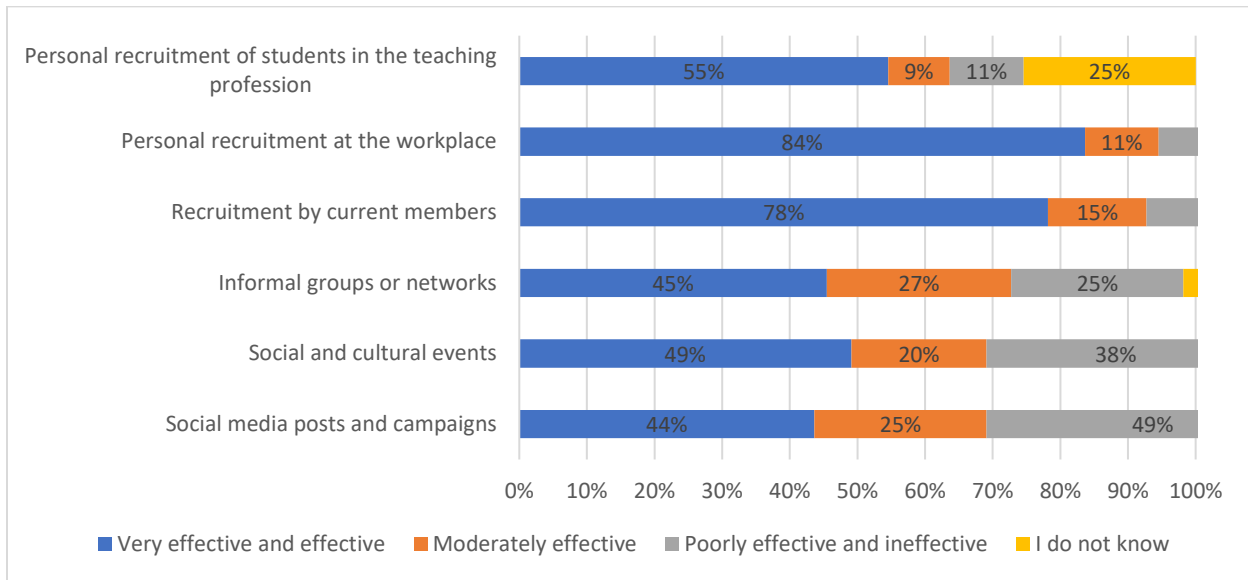
Selon l'enquête auprès des membres du CSEE, les représentant(e)s des syndicats de l'enseignement évaluent l'efficacité de certaines méthodes de recrutement différemment. Les outils les plus efficaces pour recruter efficacement de jeunes enseignant(e)s semblent être le recrutement par les membres actuels (des professionnel(le)s déjà syndiqué(e)s) (92 % des répondants), suivi par le recrutement personnel sur le lieu de travail (87 %) et les groupes ou réseaux informels (70 %). 44 % des répondants

<sup>15</sup> INT2.



considéraient que les publications sur les médias sociaux et les campagnes sur Facebook étaient un outil de recrutement très efficace, tandis que près de la moitié des membres du CSEE participant à l'enquête considéraient que cette méthode n'était pas du tout ou seulement peu efficace.

Figure 2 : Méthodes de recrutement utilisées par les syndicats selon la fréquence (%)

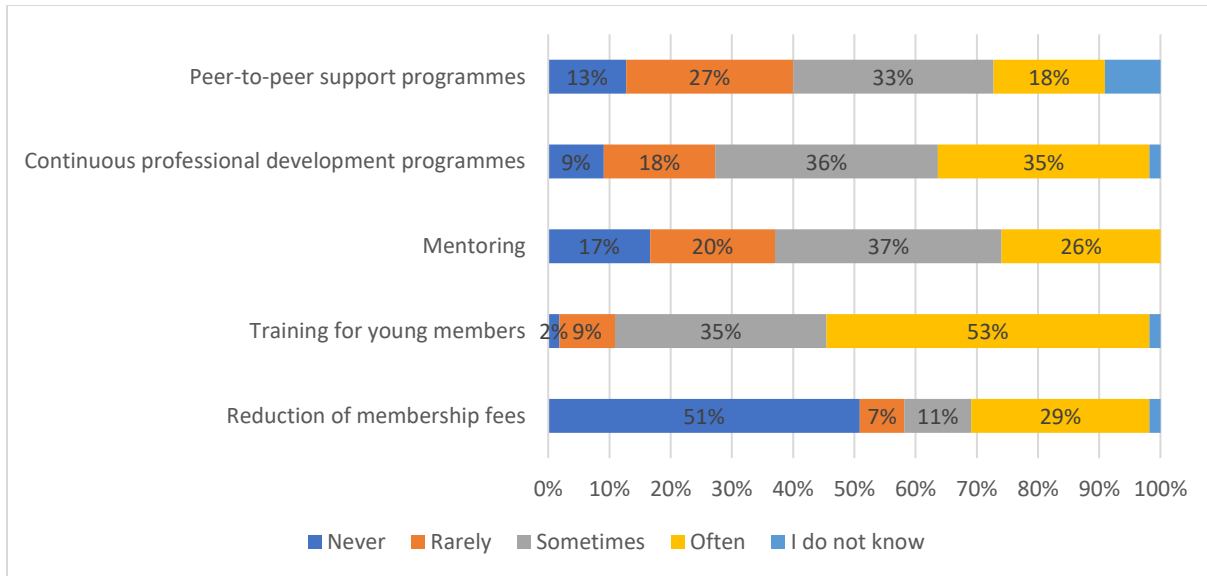


Source : Enquête auprès des membres du CSEE, N = 55

Question : Veuillez évaluer l'efficacité de chaque stratégie pour recruter de jeunes membres de moins de 35 ans.

Les syndicats de l'enseignement peuvent offrir différents avantages d'inscription aux jeunes professionnel(le)s, tels que des formations, des programmes de mentorat ou des frais d'adhésion réduits. L'enquête auprès des membres du CSEE a montré que les syndicats utilisaient le plus souvent les programmes de développement professionnel, les formations et le mentorat comme avantages d'inscription pour les jeunes professionnel(le)s (figure 3). La réduction des frais d'adhésion n'est guère utilisée pour recruter de jeunes membres.

Figure 3 : Avantages utilisés par les syndicats pour recruter des jeunes professionnel(le)s selon la fréquence (%)

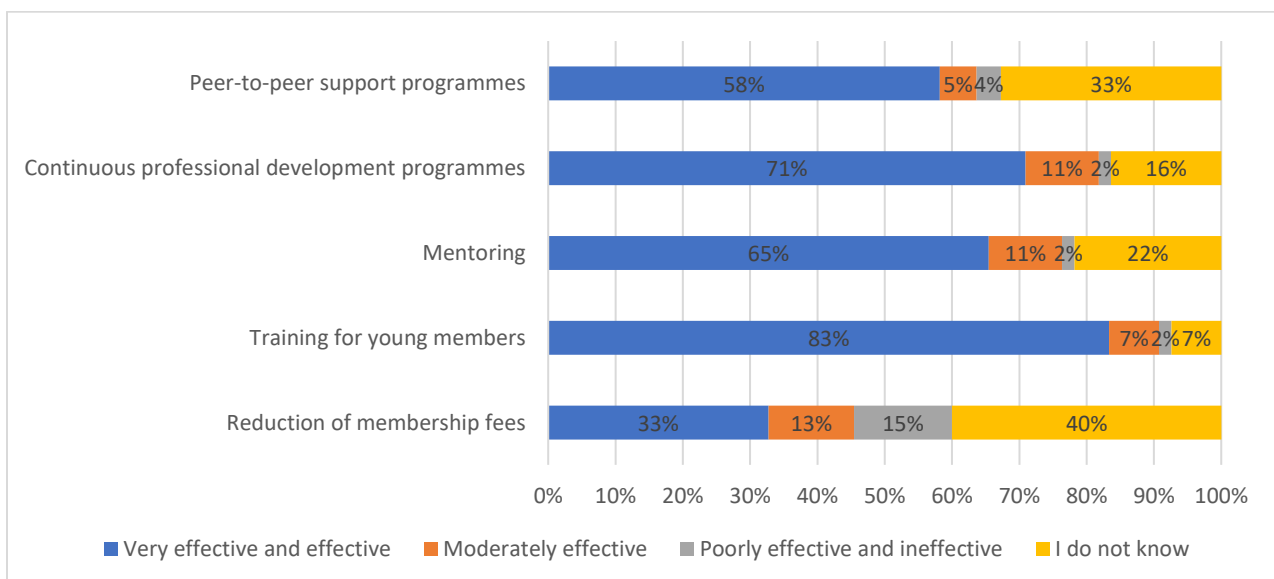


Source : Enquête auprès des membres, N = 55

Question : À quelle fréquence votre organisation offre-t-elle les avantages suivants pour recruter des jeunes membres de moins de 35 ans ?

L'enquête auprès des membres du CSEE a également permis d'examiner comment les syndicats évaluaient l'efficacité des avantages de recrutement (figure 4). L'enquête a montré que les programmes de formation et de mentorat étaient considérés comme les avantages de recrutement les plus intéressants par les jeunes professionnel(le)s. La réduction des frais d'adhésion (en place dans certaines organisations) était considérée comme l'avantage de recrutement le plus efficace, alors qu'environ 40 % des personnes interrogées ne savaient pas si cette mesure était efficace.

Figure 4 : Avantages utilisés par les syndicats pour recruter des jeunes professionnel(le)s selon l'efficacité (%)



Source : Enquête auprès des membres du CSEE, N = 55

Question : Veuillez évaluer l'efficacité des stratégies suivantes pour recruter des jeunes membres de moins de 35 ans

Les répondants à l'enquête ont également déclaré que le recrutement de nouveaux membres par les membres actuels était une méthode de recrutement principale<sup>16</sup>. Selon plusieurs répondants, les dirigeant(e)s locaux(-ales) et les membres actifs du syndicat parviennent à recruter des jeunes membres à l'aide de rencontres individuelles<sup>17</sup>.

La plupart des répondants à l'enquête<sup>18</sup> ont déclaré qu'ils soutenaient le recrutement de jeunes professionnel(le)s par les sections locales et régionales des syndicats de l'enseignement. Les lignes directrices sont pour la plupart non contraignantes et les dirigeant(e)s locaux(-ales) décident des méthodes à utiliser pour contacter les jeunes professionnel(le)s. En outre, les dirigeant(e)s locaux(-ales) actif(-ive)s disposent d'informations à jour sur les nouveaux(-elles) employé(e)s et généralement, le comité au niveau de l'école décide de la meilleure façon de contacter les membres syndicaux potentiels.

Certains répondants ont déclaré qu'ils recrutaient des étudiant(e)s des cycles supérieurs avant qu'ils/elles ne commencent à exercer la profession d'enseignant(e). Par exemple, l'un des avantages nouvellement créés du Syndicat du personnel éducatif estonien (EPU)<sup>19</sup> est que tou(te)s les étudiant(e)s en enseignement ne travaillant pas actuellement peuvent être membres du syndicat sans avoir à payer de frais d'adhésion. De même, l'Algemene Onderwijsbond néerlandais (AOB) offre aux étudiant(e)s en enseignement une adhésion gratuite pendant leurs deux dernières années d'études et une réduction des frais d'adhésion durant les premières étapes de leur carrière.<sup>20</sup> La Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) représente aussi bien les étudiant(e)s que les enseignant(e)s ; de cette façon, le syndicat est plus accessible aux jeunes dès le début de leur carrière<sup>21</sup>. Le Syndicat des enseignant(e)s d'Irlande (TUI) cible également les étudiant(e)s en enseignement sur le point d'achever leurs qualifications (dans les établissements d'enseignement supérieur) et leur fournit des informations concernant les syndicats et les droits du travail. En outre, ils ont créé un organe régulier, le conseil de l'enseignement, encourageant les étudiant(e)s à s'inscrire et les aidant à évaluer leurs contrats de premier emploi.

Certains syndicats recrutent de nouveaux jeunes membres en coopérant avec des universités ou des organisations d'étudiant(e)s. Le Syndicat de l'éducation de Norvège (Utdanningsforbundet) coopère étroitement avec une organisation d'étudiant(e)s réunissant des étudiant(e)s en enseignement. Selon les représentant(e)s des deux organisations, la coopération avec les organisations d'étudiant(e)s est plus efficace pour recruter de nouveaux membres lorsqu'environ 50 % des nouveaux membres sont membres de l'organisation d'étudiant(e)s.<sup>22</sup>

---

<sup>16</sup> INT1, INT2, INT4, INT7.

<sup>17</sup> INT1, INT2, INT9, INT10, INT11.

<sup>18</sup> INT1, INT2, INT3, INT6, INT7.

<sup>19</sup> INT7.

<sup>20</sup> INT11.

<sup>21</sup> INT10.

<sup>22</sup> INT3.

Certaines organisations membres du CSEE invitent activement les membres et les non-membres à participer aux séances personnelles et en ligne. Par exemple, le Syndicat lituanien de l'éducation et des sciences (LESTU) organise des séances de questions-réponses en ligne (en direct et promues via les médias sociaux) et envoie des invitations à toutes les écoles ; les membres et les non-membres sont tous invités et encouragés à poser des questions via Slido.<sup>23</sup> Le Syndicat des employé(e)s de l'éducation et des sciences de Russie (ESEUR) invite même les non-membres qui sont de jeunes dirigeant(e)s locaux(-ales) à participer à ses activités ; il a pu ainsi recruter des enseignant(e)s supplémentaires.<sup>24</sup>

### 3.2 Facteurs décourageant et encourageant les jeunes professionnel(le)s à adhérer à des syndicats

**Les facteurs décourageant et encourageant les jeunes professionnel(le)s à adhérer à des syndicats de l'enseignement ont été déterminés (tableau 1 et tableau 2)** en se basant sur les entretiens semi-directifs et les brèves enquêtes menées auprès des organisations membres. Certain(e)s représentant(e)s syndicaux(-ales) ont affirmé qu'il existait des différences entre les générations au niveau de la population enseignante ; cela signifie que les enseignant(e)s plus jeunes sont moins susceptibles d'adhérer à des syndicats et sont moins actif(-ive)s politiquement, de manière générale, que les plus âgé(e)s<sup>25</sup>. D'autre part, la perception que les jeunes sont moins actifs dans les mouvements syndicaux n'est pas nécessairement vraie dans tous les pays. L'un des représentants du syndicat slovène soutient que : « *La conclusion la plus importante de la recherche<sup>26</sup> est que la fracture générationnelle n'est qu'illusoire – la position des jeunes et leur vision du syndicat est définie principalement par la précarité de leur emploi.* »<sup>27</sup> À cet égard, certains répondants affirment que le faible taux d'inscription des jeunes à des syndicats pourrait être lié à des problèmes structurels plus larges, tels que (1) une pénurie de jeunes dans la profession enseignante en général en raison de problèmes systémiques, par exemple de bas salaires et un manque de postes à plein temps dans l'éducation pour les enseignant(e)s en début de carrière<sup>28</sup> ; (2) le paysage du travail global n'encourage pas les jeunes enseignant(e)s à adhérer à un syndicat<sup>29</sup> ; ou (3) la compétitivité que les syndicats rencontrent avec d'autres organisations telles que les ONG ou les associations professionnelles en raison de l'évolution de l'environnement social et politique.<sup>30</sup>

Notre recherche a également montré que l'image des syndicats en tant qu'institutions *obsoètes* persiste principalement dans les pays post-communistes et est également associée à la perception que les

---

<sup>23</sup> INT6.

<sup>24</sup> INT9.

<sup>25</sup> FR, PT.

<sup>26</sup> Le répondant a fait référence à l'étude menée par le syndicat slovène sur les jeunes professionnel(le)s de l'éducation et la précarité au travail. Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter :

<https://www.cedra.si/en/research-paper-n-2>

<sup>27</sup> Communication par courriel [24 janvier 2022].

<sup>28</sup> PT.

<sup>29</sup> GB.

<sup>30</sup> INT10.

syndicats sont liés aux partis politiques ou à l'appareil d'État. Les questions de réputation sont liées à d'autres problèmes, en particulier le manque d'informations sur les activités syndicales et leur rôle, ainsi que l'impression que les syndicats n'ont pas d'influence sur la scène politique. Ce problème existe dans différentes régions de l'échantillon des pays, et pas seulement dans les pays possédant un héritage communiste.

L'un des autres facteurs cruciaux susceptibles de décourager les jeunes d'adhérer à des syndicats est le fait que les syndicats n'agissent pas de manière proactive pour contacter les nouveaux(-elles) arrivant(e)s et les jeunes professionnel(le)s. À cet égard, certains syndicats membres du CSEE utilisent insuffisamment les stratégies de recrutement plus innovantes, notamment les canaux de médias sociaux.

Tableau 1 : Facteurs décourageant les jeunes professionnel(le)s d'adhérer aux syndicats de l'enseignement

Facteurs	Exemples
<p><b>Manque d'informations sur le rôle et les activités des syndicats (AL, DE, PL, SK)</b></p>	<p>« Les jeunes sont surpris lorsqu'il reçoivent des informations sur le fonctionnement des syndicats et sur les avantages qu'ils peuvent leur offrir. Ils ont l'impression que les syndicats sont de vieilles organisations communistes et sont surpris d'apprendre que ce sont des institutions modernes. » (OzPŠaV, Slovaquie)</p> <p>« Ils ne considèrent pas que les syndicats sont des organisations pouvant les aider (manque de connaissances sur le syndicalisme en général, manque de connaissances sur le droit de l'éducation et du travail). » (ZNP, Pologne)</p> <p>« [Il est important] de les aider [les nouveaux membres] à décider où ils peuvent être actifs, s'ils veulent être actifs, mais ne savent pas dans quel domaine. » (AOB, NL)</p> <p>« Ce qui peut décourager les gens de rejoindre l'organisation d'étudiant(e)s, c'est qu'elle est apolitique et que les étudiant(e)s ont des convictions politiques s'alignant sur différentes organisations et veulent rejoindre différentes organisations. » (UEN, Norvège)</p>
<p><b>Stratégies de recrutement peu innovantes, notamment une utilisation insuffisante des canaux de médias sociaux (AL, DE)</b></p>	<p>« Au sein de notre syndicat, nous devons créer des stratégies de recrutement innovantes répondant au développement de la société ; mais cela est directement lié aux fonds et les fonds limités du syndicat ne permettent pas toujours de soutenir cela. » (SPASH, Albanie)</p>
<p><b>Mauvaise réputation des syndicats (AL, NL, SK, UA)</b></p>	<p>« Il a également été avancé que les jeunes enseignant(e)s avaient parfois le sentiment que</p>

	<p><i>les syndicats ne représentaient que les intérêts des enseignant(e)s âgé(e)s, alors que – en raison de la nature de leur emploi et de leur position dans l’institution – ils/elles devaient assumer plus de responsabilités et de devoirs que nécessaire et demandé ou attendu. » (ESTUS, Slovénie)</i></p> <p><i>« Image du syndicat en tant qu’organisation soviétique et dépassée. » (TUESWU, Ukraine)</i></p>
<b>Les syndicats ne contactent pas les jeunes activement (SL, NL)</b>	<p><i>« Souvent, les représentant(e)s syndicaux(-ales) ne contactent pas les nouveaux(-elles) employé(e)s ou ne leur présentent pas le syndicat, souvent parce que les jeunes ne sont employés que pour une durée temporaire (formes d’emploi précaires). » (ESTUS, Slovénie)</i></p> <p><i>« Beaucoup de gens disent qu’on ne leur a jamais demandé d’adhérer à un syndicat. » (AOB, Pays-Bas)</i></p>
<b>Tendances de société plus larges</b>	<p><i>« Dans l’ensemble, le paysage néolibéral du Royaume-Uni n’encourage pas la participation à des syndicats et les jeunes sont particulièrement moins exposés à un héritage syndical, ce qui a un impact sur l’éducation (bien que moins que les professions du secteur privé). » (NEU, Royaume Uni)</i></p> <p><i>« L’affinité des jeunes pour les développements socioéconomiques et politiques existe et est potentiellement croissante ; par conséquent, les syndicats doivent comprendre cela correctement et à la manière des organisations concurrentes voulant que les jeunes deviennent leurs membres (telles que des organisations de lobbying, des ONG, des associations professionnelles, etc.) » (GEW, Allemagne)</i></p>

Plusieurs facteurs encourageant les jeunes à devenir membres d’un syndicat ont également été déterminés (tableau 2). Selon plusieurs répondants, différents programmes de perfectionnement et de mentorat destinés aux jeunes semblent intéressants pour les professionnel(le)s en début de carrière. Pour attirer de nouveaux membres, il est conseillé par certain(e)s représentant(e)s syndicaux(-ales) de fournir des informations sur les réalisations de la négociation collective. En outre, la présence de jeunes membres au sein du syndicat semble également motiver les enseignant(e)s à devenir membres ; en effet, les pairs pourraient servir de modèles en fournissant des informations aux membres potentiels d’une manière plus efficace et plus attrayante qui éliminerait la perception commune selon laquelle les syndicats sont des institutions *obsolètes*. Différents avantages (tels que des frais réduits pour les camps d’été, l’organisation

d'événements culturels et sportifs) visent également à encourager les jeunes enseignant(e)s à adhérer à des syndicats non seulement au niveau financier ou matériel, mais aussi sous la forme de nouvelles opportunités de réseautage. À cet égard, le sentiment d'appartenance à un groupe partageant des expériences professionnelles semble également jouer un rôle essentiel pour augmenter la motivation à adhérer à un syndicat. En outre, il pourrait être particulièrement important de fournir une aide ou des conseils juridiques pour attirer de nouveaux membres dans les pays ne disposant que d'un accès limité à une aide juridique.

Tableau 2 : Facteurs encourageant les jeunes professionnel(le)s à adhérer aux syndicats de l'enseignement

Facteurs	Exemples
<p><b>Programmes de perfectionnement, de développement de carrière et de mentorat (BG, DE, NL, SK)</b></p>	<p>« Cela les motive non seulement à devenir membres du SEB, mais également à rester dans la profession, ce qui leur permet de poursuivre leur formation et leur développement professionnel. » (SEB, Bulgarie)</p> <p>« Nous fournissons des sources éducatives non seulement aux membres, mais aussi aux non-membres. » (LESTU, Lituanie)</p>
<p><b>Présentation des réalisations de la négociation collective (BG, FR, UA, UK)</b></p>	<p>« Les syndicats du secteur de l'éducation ont prouvé leur efficacité au niveau de l'action collective et individuelle et cela a été renforcé par l'expérience de leurs membres (et du public) pendant l'austérité et la COVID. » (NEU, Royaume-Uni)</p> <p>« Tenir le public informé des réalisations des syndicats en matière de protection des droits et des intérêts des jeunes enseignant(e)s. » (TUESWU, Ukraine)</p> <p>« Les conventions collectives de travail (CLA) aux niveaux national, régional ou institutionnel offrent de meilleures conditions de travail, des niveaux de salaire plus élevés et une meilleure protection et des conditions de santé et de sécurité au travail (SST) sur le lieu de travail aux membres des syndicats. » (SEB, Bulgarie)</p> <p>« Les jeunes qui enseignent déjà depuis plusieurs années s'intéressent aux questions de politique nationale en matière d'éducation ; leur donner les</p>



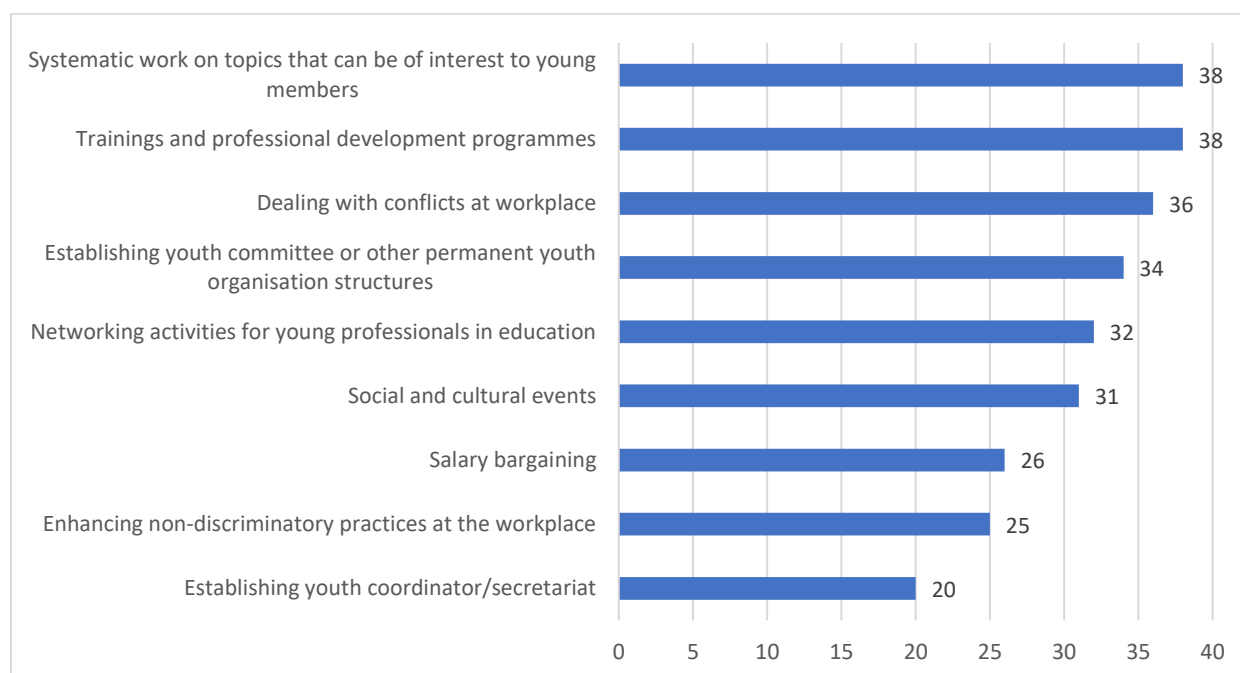
	<i>informations et la possibilité de participer davantage a un impact énorme. » (TUI, Irlande)</i>
<b>Les jeunes membres comme modèles (AL, RU, SK)</b>	<i>« Les jeunes enseignant(e)s faisant déjà partie de nos structures servent de modèle aux jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s. Lorsqu'ils/elles aiment le modèle [...], ils/elles deviennent membres. » (SPASH, Albanie)</i>
<b>Avantages spéciaux pour les membres (AL, SK)</b>	<i>« Des accords exclusifs uniquement pour nos membres (p. ex. des frais d'hospitalisation réduits, etc.). » (SPASH, Albanie)</i>  <i>« Les jeunes aiment les événements culturels et sportifs, car personne d'autre ne les offrent [aux enseignant(e)s]. » (OZPŠaV, Slovaquie)</i>
<b>Fournir une aide ou des conseils juridiques.</b>	<i>« La défense juridique pour tous les membres est un garant sur le lieu de travail pour tou(te)s les représentant(e)s élu(e)s, que ce soit au niveau scolaire, régional ou national. » (SPASH, Albanie)</i>
<b>Un sentiment d'appartenance (DE, SL)</b>	<i>« Un sentiment d'appartenance/de connexion avec des collègues au travail » (ESTUS, Slovénie)</i>
<b>Prix (BG, RU)</b>	<i>« Nous décernons le prix annuel du professeur de l'année. Professeur des écoles de l'année. Ensuite, nous organisons un concours spécial pour [...] les nouveaux(-elles) venu(e)s dans la profession. Nous souhaitons donc connaître leurs points de vue. » (ESEUR, Russie)</i>  <i>« Le concours " Professeur de l'année " comporte une catégorie pour les jeunes enseignant(e)s. Pour les professeur(e)s de littérature, nous organisons un concours thématique appelé " Doigts de craie ", pour les professeur(e)s d'histoire – " Rodolyubie " (patriotisme), un concours national pour les activités extracellulaires dans lequel les jeunes enseignant(e)s présentent leurs réalisations. » (SEB, Bulgarie)</i>

### 3.3 Activités et priorités des syndicats concernant les jeunes membres

Les organisations membres du CSEE offrent aux jeunes membres un large éventail d'activités. Comme le montre la figure 5, la plupart des syndicats de l'enseignement (38 sur 55) participant à l'enquête ont indiqué qu'ils réalisaient des travaux systématiques sur des sujets d'intérêt pour les jeunes membres, ainsi que des formations et des programmes de développement de carrière. La majorité d'entre eux (36 sur 55) traitent également les conflits sur les lieux de travail et mènent des activités de réseautage pour les jeunes membres. Trente-quatre des répondants ont déclaré qu'ils avaient également mis en place des comités de jeunes et organisé des événements sociaux et culturels destinés spécialement aux jeunes membres.

Les principales activités mises en œuvre par les syndicats de l'enseignement comprennent principalement des formations et des programmes de développement professionnel, ainsi que des événements sociaux, sportifs et culturels (tableau 2). Les répondants à l'enquête auprès des membres du CSEE ont également souligné que le comité des jeunes était une activité essentielle destinée exclusivement aux jeunes membres et ont mentionné des nouveautés au niveau des canaux et des plateformes de communication permettant de se connecter avec les jeunes.

Figure 5 : Types d'activités réalisées par les syndicats à l'intention des jeunes membres



Source : Enquête auprès des membres du CSEE, N = 55

Q10 : Quels types de services et d'activités offrez-vous aux jeunes membres ? (d'autres options sont possibles)

Tableau 3 : Classement des principales activités réalisées par les syndicats à l'intention des jeunes membres

Catégories d'activités	Fréquence	Exemples
------------------------	-----------	----------

<b>Formations et programmes de développement professionnel (y compris des visites d'étude)</b>	13	<p>« Activités telles que des formations aux compétences pédagogiques pratiques (contact avec les parents, gestion de la classe, comportement difficile) » (AOB, Pays-Bas).</p> <p>« LIZDA ERASMUS+ projet Système de soutien destiné aux jeunes enseignant(e)s ». « Fondation de l'Académie des jeunes syndicalistes » (LIZDA, Lettonie)</p> <p>« Cours pour postuler à des emplois d'enseignant(e), atelier sur les syndicats pour les jeunes membres » (UEN, Norvège)</p> <p>« Questions concernant la loi relative au service et au salaire en début de carrière. » (GÖD, Autriche)</p>
<b>Événements sociaux, sportifs et culturels et réseautage</b>	9	<p>« La création de possibilités organisationnelles et financières pour que les jeunes membres organisent des activités en fonction de leurs besoins. » (ZNP, Pologne)</p> <p>« Des événements nationaux à grande échelle destinés spécialement aux jeunes membres et leur offrant un espace sûr pour mener des discussions. » (NASUWT, Royaume-Uni)</p> <p>« À la fois formel et informel, allant des petites conversations locales aux conférences nationales » (NEU, Royaume-Uni)</p>
<b>Comité des jeunes</b>	7	<p>« Adhésion au Club des jeunes enseignant(e)s du Syndicat des enseignant(e)s bulgares (SBU). » (SEB, Bulgarie)</p> <p>« Représentation des jeunes membres dans notre organisation. » (OAJ, Finlande)</p> <p>« Comité des nouveaux(-elles) arrivant(e)s » (TUI, Irlande)</p>
<b>Utilisation de nouveaux canaux de communication avec les jeunes membres</b>	5	<p>« Nous partageons des informations sur les réseaux sociaux, les réseaux mobiles (Facebook, WhatsApp, Viber, Messenger) et ils utilisent ces canaux de communication pour nous contacter ou contacter des autres membres. » (TUWPSEC, Croatie)</p> <p>« Atteindre les jeunes à l'aide de publications et de campagnes sur les médias sociaux » (EGITIM-SEN, Turquie)</p> <p>« Groupe de jeunes membres Facebook. » (OAJ, Finlande)</p>
<b>Enquête régulière</b>	2	« Les vendredis de l'avenir » (GEW, Allemagne)
<b>Concours</b>	2	« Un concours annuel est organisé pour les travaux de fin d'études liés au LIZDA et aux thèmes de l'éducation » [LIZDA, Lettonie] Concours national « Enseignant(e) de l'année ». (SEB, Bulgarie)
<b>Participation aux organes de décision</b>	2	« Participation à l'élaboration de stratégies et de plans d'action. » et « Représentation au niveau des organes de décision locaux. » (FENPROF, Portugal)
<b>Recrutement, y compris les étudiant(e)s en enseignement</b>	1	« Expliquer nos gains syndicaux aux jeunes dans nos activités de formation et d'organisation pour les jeunes. » (EGITIM-SEN, Turquie)
<b>Séances d'information</b>	1	« Séances d'information sur leurs droits en tant que travailleur(-euse)s » (UIL-Scuola, Italie)
<b>Gérer la précarité de l'emploi</b>	1	« La protection des personnes sous contrat à court terme. » (TUS, Serbie)
<b>Coopération internationale</b>	1	« Faire participer les jeunes aux activités et à la coopération internationales dans le cadre de projets. » (LESTU, Lituanie)

Source : Enquête auprès des membres du CSEE, N = 55

Q13 : Du point de vue de votre organisation, veuillez nommer les trois activités les plus importantes que votre organisation mène pour les jeunes dans les syndicats.

L'étude visait en outre à analyser et à comparer les priorités déterminées par les organisations membres du CSEE ainsi que par les enseignant(e)s et autres personnels de l'éducation. Les syndicats de l'enseignement ont indiqué dans l'enquête plusieurs priorités relatives à la fois aux thèmes traditionnels du secteur, aux conditions de travail et aux besoins associés à la profession enseignante. Parmi les priorités figurent les programmes de formation et de développement professionnel relatifs aux besoins professionnels (22 répondants sur 55), ainsi que d'autres compétences telles que le leadership ou la communication (tableau 3). Un cinquième des répondants ont également mentionné qu'ils traitaient la précarité des contrats de travail et les négociations salariales. Par exemple, le représentant syndical portugais de la Federação Nacional da Educação (FNE)<sup>31</sup> a souligné dans l'entretien que les jeunes enseignant(e)s disposaient d'un contrat d'un an et d'emplois à temps partiel insuffisants pour couvrir les frais de logement ou de voyage.

Tableau 4 : Priorités des syndicats de l'enseignement concernant les jeunes membres

Catégories de priorités :	Fréquence	Exemples
<b>Formation et développement professionnel (y compris soutien et apprentissage entre pairs)</b>	22	<p>« Construire " l'école de leadership des jeunes syndicats " – un programme complexe pour les jeunes membres. » (AITUCEW, Azerbaïdjan)</p> <p>« Préparer les jeunes membres au rôle de dirigeant(e)s syndicaux(-ales). » (ZNP, Pologne)</p> <p>« Mener des formations et des programmes de soutien mutuel entre collègues. » (TUESWU, Ukraine)</p> <p>« Participation à des programmes nationaux d'échanges syndicaux et internationaux et à des forums syndicaux. » (Bulgarie, SEB)</p>
<b>Conditions salariales et négociations salariales (y compris les pensions)</b>	10	« Conditions générales discriminatoires imposées aux jeunes enseignant(e)s par le gouvernement depuis 2011 (en matière de pensions) en Irlande. » (TUI, Irlande)
<b>Gérer la précarité des contrats et augmenter la sécurité de l'emploi</b>	11	<p>« Les jeunes enseignant(e)s sont principalement sous contrats précaires et la remise en question de ces contrats constitue une partie essentielle de notre travail. » (IFUT, Irlande)</p> <p>« Syndiquer les enseignant(e)s précaires afin de lutter pour le recrutement pour des emplois permanents, contre la précarisation et pour la reconnaissance du travail précaire en ce qui concerne la progression salariale. » (UIL-Scuola, Italie)</p>
<b>Augmentation du recrutement de jeunes membres</b>	8	« Planification stratégique du recrutement de jeunes enseignant(e)s et d'étudiant(e)s en enseignement. » (EPEU, Estonie)
<b>Faire participer les jeunes aux organes de décision</b>	7	<p>« Accroître la représentativité des jeunes membres dans la prise de décision de notre organisation. » (OAJ, Finlande)</p> <p>« Les sujets intéressant les jeunes sont décidés par le comité des jeunes. » (CMOS-PS, Tchéquie)</p>

<sup>31</sup> INT8

Sensibilisation aux syndicats	5	« Promouvoir l'attractivité de la profession enseignante et le rôle du syndicat. » (ESFTUG, Géorgie)
Événements culturels et sportifs	5	
Autre : développement de carrière et perspectives, logement, conflits intergénérationnels, assurance, aide juridique, traiter des changements technologiques, communication avec les employeurs	10	

Source : Enquête auprès des membres du CSEE, N = 55

Q12 : Du point de vue de votre organisation, veuillez indiquer les trois priorités les plus importantes de votre organisation en ce qui concerne les jeunes syndiqué(e)s.

#### **Comité des jeunes traitant des besoins des jeunes enseignant(e)s de partager leurs problèmes**

**Les jeunes dirigeant(e)s d'Algemene Onderwijsbond AOB (Pays-Bas) ont formé un comité des jeunes offrant actuellement à ses jeunes membres un éventail d'activités et d'événements considérés comme populaires parmi les jeunes. Les activités se composent du réseautage et de formations sur une variété de sujets tels que la gestion de classe, la communication parents-enseignant(e)s ou les compétences pratiques nécessaires pour les enseignant(e)s débutant dans la profession. Les activités du comité des jeunes reposent sur le principe selon lequel les jeunes membres interagissent et se soutiennent mutuellement au niveau de l'apprentissage en partageant leurs problèmes et leurs expériences.**

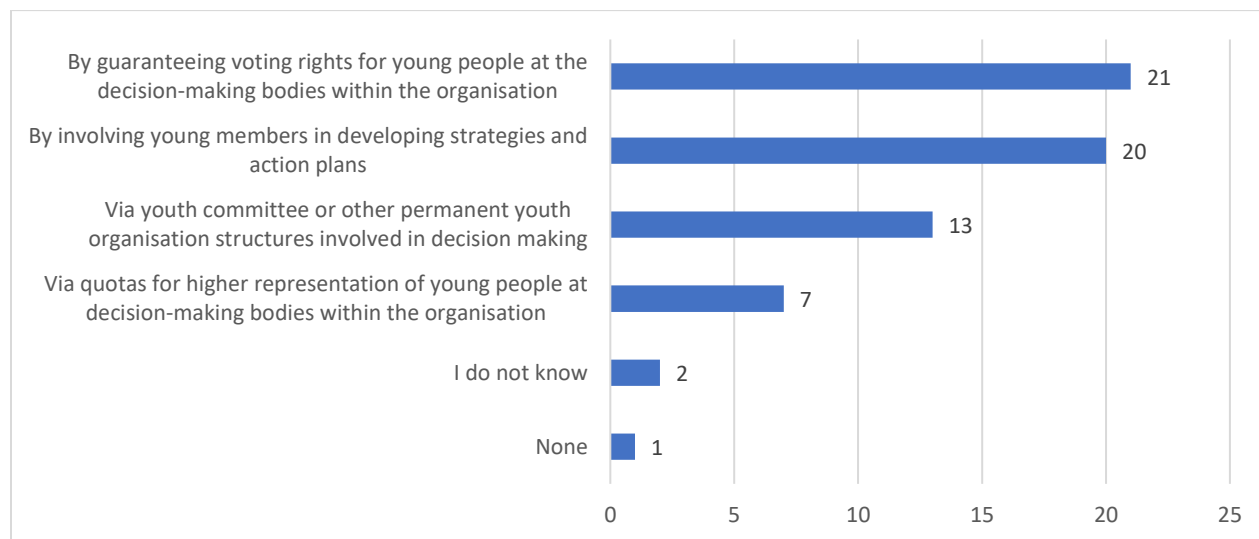
### 3.4 Participation des jeunes membres aux organes de décision des syndicats

L'un des autres aspects de l'implication des jeunes professionnel(le)s dans les syndicats est l'étendue et la forme de leur participation aux processus démocratiques et décisionnels internes au sein des structures syndicales. La participation des jeunes enseignant(e)s aux organes et aux processus décisionnels de l'organisation est l'un des moyens non seulement d'assurer des décisions démocratiques et participatives, mais également d'obtenir l'engagement et la satisfaction des membres à l'égard des activités et des initiatives de l'organisation. Les deux enquêtes ont examiné la façon dont les jeunes membres participaient à la prise de décision. Il apparaît que les réponses des jeunes professionnel(le)s et des représentant(e)s des organisations membres du CSEE ne correspondent pas exactement. Les jeunes enseignant(e)s<sup>32</sup> participent aux organes de décision principalement en exerçant le droit de vote et en

<sup>32</sup> L'échantillon de jeunes enseignant(e)s était constitué d'enseignant(e)s syndiqué(e)s.

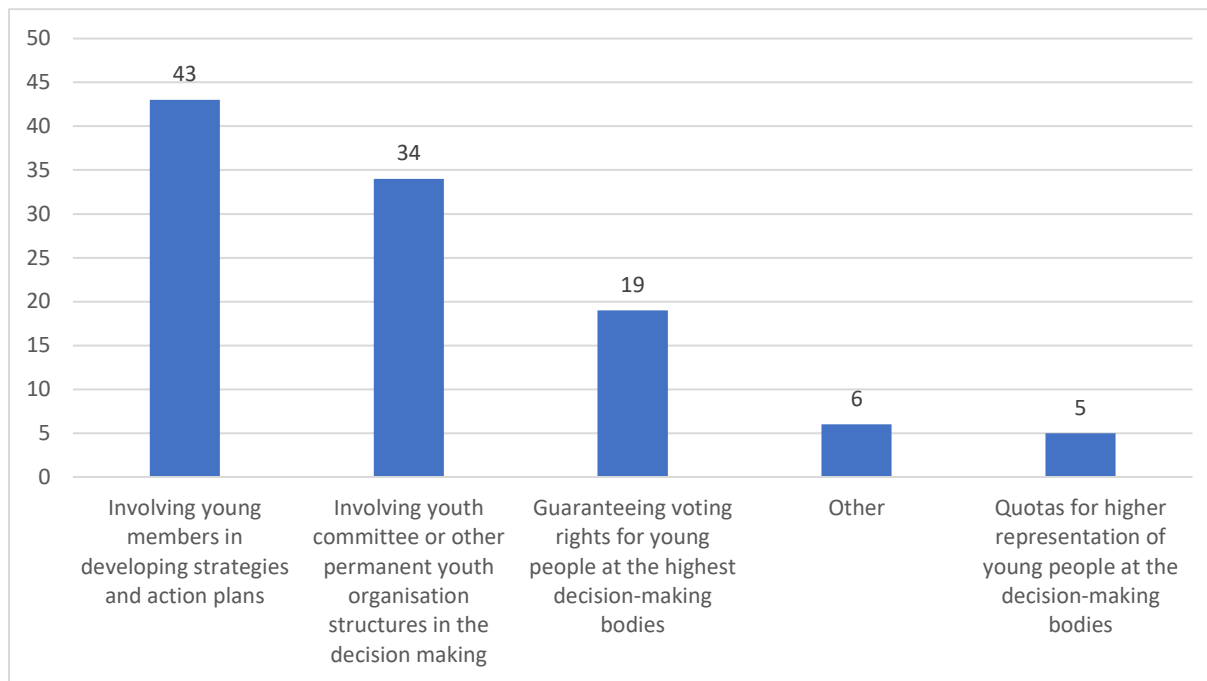
élaborant des stratégies et des plans d'action (figure 6). L'enquête auprès des membres du CSEE révèle que les jeunes enseignant(e)s participent à l'élaboration de stratégies et de plans d'action et aux comités de jeunes. Plus précisément, 43 % des répondants (membres du CSEE) ont indiqué qu'ils faisaient participer les jeunes membres à l'élaboration des stratégies et des plans d'action, tandis que 34 % de l'échantillon ont indiqué qu'ils faisaient participer les représentant(e)s des structures de jeunesse à la prise de décision. Seuls 20 % des répondants à l'enquête auprès des membres ont mentionné la garantie des droits de vote. Les quotas de représentation représentent l'outil le moins commun pour faire participer les jeunes membres à la prise de décision (figure 7).

Figure 6 : Participation des jeunes membres à la prise de décision (%)



Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s 2021. N = 64, membres seulement.  
 Question 16 : Comment les jeunes membres de votre syndicat participent-ils à la prise de décision ?

Figure 7 : Perspective des membres : participation des jeunes membres aux organes de décision (%)



Source : Enquête auprès des membres du CSEE 2021, N = 107

Q11 : Comment faites-vous participer les jeunes membres à la prise de décision dans votre organisation ? (D'autres options sont possibles)

Les entretiens menés auprès des organisations membres du CSEE ont permis de déterminer des moyens spécifiques de faire participer les jeunes enseignant(e)s aux organes de décision. Par exemple, le Syndicat libre des éducateurs et des scientifiques de Géorgie (ESTUG) fait participer les jeunes membres à la prise de décision de manière informelle, afin d'assurer l'engagement continu et harmonieux de la jeune génération à prendre en charge la prise de décision au sein de l'organisation. À chaque réunion du conseil d'administration, les jeunes membres sont invités à voir et à apprendre comment fonctionnent les organes de décision. Il en est de même au niveau régional : chaque assemblée doit inclure cinq jeunes membres parmi les participants.<sup>33</sup> Les président(e)s des comités de jeunes (ou d'autres types de structures de jeunesse) de certains syndicats ont le droit de voter ou ont un siège dans les organes de décision du syndicat<sup>34</sup>. Dans d'autres syndicats, les structures de jeunesse rédigent des recommandations ou participent aux groupes de travail chargés d'élaborer des plans d'action<sup>35</sup>.

#### Un comité des nouveaux(-elles) arrivant(e)s en Irlande

Pour faire participer les jeunes membres au processus de prise de décision, ces jeunes doivent sentir que leur voix est entendue et qu'ils obtiendront des avantages directs, par exemple, comment devenir un meilleur enseignant et comment rendre le travail plus facile. Par conséquent, il est très important de mettre en place des structures appropriées. Par exemple, le **syndicat des enseignant(e)s d'Irlande**

<sup>33</sup> INT5.

<sup>34</sup> INT2, INT4.

<sup>35</sup> INT1, INT2, INT8.

a créé un comité de nouveaux(-elles) arrivant(e)s en tenant compte des recommandations des jeunes enseignant(e)s et des nouveaux membres. Les jeunes qui enseignent depuis plusieurs années s'intéressent de plus en plus aux questions de politique nationale concernant l'éducation. En outre, le syndicat leur fournit des informations ; la possibilité de participer davantage a également un impact significatif sur la participation des jeunes enseignant(e)s.<sup>36</sup>

Afin d'accroître la capacité des jeunes professionnel(le)s à participer activement aux activités et à la prise de décision du syndicat, certains syndicats de l'enseignement s'efforcent d'améliorer les compétences d'encadrement de leurs jeunes membres. Le Syndicat lituanien de l'éducation et des sciences (LESTU) envisage de créer une Académie des jeunes dirigeant(e)s. Selon le LESTU, il est logique de développer une nouvelle génération de dirigeant(e)s avant le départ des générations plus âgées et d'assurer la continuité. Les représentant(e)s des syndicats de l'enseignement reconnaissent qu'ils/elles doivent adopter une vision à long terme. Pour les jeunes, le moment est propice pour commencer cette transformation aux niveaux régional et municipal. L'académie offrirait différentes activités. Par exemple, les syndicats veulent se concentrer sur une école de langue étrangère (principalement l'anglais), communiquer et partager des connaissances avec des organisations à l'étranger, et élargir leurs horizons. Ils veulent les mettre en relation avec des jeunes dirigeant(e)s des syndicats estoniens et lettons de l'éducation. Ils prévoient de créer une école d'été internationale, de faire participer les pays nordiques et d'établir un réseau plus large de jeunes. Enfin, ils veulent promouvoir une approche ascendante.<sup>37</sup>

### **Bonnes pratiques de Lituanie**

Paradoxalement, la pandémie a accéléré l'augmentation de la participation des jeunes enseignant(e)s à la prise de décision. Les réunions en ligne, les discussions et les commentaires sur les projets de stratégies, de plans d'action et même de conventions collectives permettent de prendre toutes les décisions en collaboration avec les jeunes et leurs voix sont entendues. L'élaboration des stratégies et des plans d'action est devenue plus transparente récemment.

*« Une fois en ligne, nous étions ouverts à tous, non seulement aux enseignant(e)s, mais également au grand public. Nous agissons avec transparence ; vous savez exactement de quoi nous discutons. » "*

Ils recueillent les commentaires principalement à l'aide de séances de questions-réponses ; cela aide à faire participer les étranger(-ère)s.<sup>38</sup>

La plupart des organisations interrogées ont mis en place des structures ou des organismes spécifiques pour les jeunes membres. Les syndicats de l'enseignement mettent en œuvre différents mécanismes à

---

<sup>36</sup> INT1.

<sup>37</sup> INT6

<sup>38</sup> INT6



différents niveaux de formalisation (comités de jeunes, réseaux de jeunes, etc.) permettant de faire participer les jeunes membres à la prise de décision. C'est le cas du Syndicat des travailleur(-euse)s de l'éducation et des sciences en Slovaquie, où la commission des jeunes syndicalistes a réussi à faire partie de la plus haute instance décisionnelle en tant qu'invitée. En outre, il a récemment approuvé que le/la président(e) de la commission dispose d'un droit de vote régulier. Le syndicat agit en s'appuyant sur des recommandations non contraignantes plutôt que sur des engagements. Néanmoins, les recommandations de la commission des jeunes sont prises en compte sérieusement. Elles sont également respectées par les collègues plus âgés. Parfois, les membres plus âgés s'opposent à l'augmentation du nombre de jeunes membres dans les structures décisionnelles des conseils régionaux et de district ; en effet, ils ne comprennent pas toujours l'importance de la continuité ni la nécessité de travailler avec de jeunes dirigeant(e)s.<sup>39</sup>

#### **Une approche basée sur les données pour examiner les intérêts des jeunes enseignant(e)s**

Le Syndicat des employé(e)s de l'éducation et des sciences de Russie (ESEUR) recueille systématiquement des informations concernant les différents aspects de la participation des jeunes enseignant(e)s dans les syndicats en lançant une enquête. L'objectif est d'utiliser une approche basée sur les données pour comprendre ce qui motive les jeunes enseignant(e)s à devenir membres d'un syndicat, quels sont les problèmes les plus intrigants pour les jeunes membres ou quels changements la pandémie a apportés aux jeunes enseignant(e)s et à leurs conditions de travail. Les conclusions sont utilisées par le comité des jeunes enseignant(e)s, qui travaille systématiquement sur les questions relatives à la jeunesse dans toutes les régions.

Les jeunes enseignant(e)s du Syndicat de l'éducation du Monténégro (TUEM) sont organisé(e)s en réseaux de jeunes dotés d'une structure bien établie. Son assemblée est composée des délégué(e)s élu(e)s par le conseil municipal sur proposition des organisations syndicales. Le conseil d'administration est composé de cinq membres et repose sur le principe de la représentation territoriale. Ce qui est le plus important, c'est que le/la président(e) du réseau des jeunes est membre à part entière du conseil d'administration du syndicat et a le droit de vote. Le/la président(e) du réseau représente le réseau à ces séances et communique les besoins, les activités et le plan de travail du réseau.<sup>40</sup>

La recherche a montré que même à l'ère de l'expansion de la communication sur les médias sociaux, les représentant(e)s des syndicats de l'enseignement considéraient que les réunions personnelles étaient le moyen le plus efficace pour contacter et recruter de jeunes professionnel(le)s. Il semble que les rencontres personnelles donnent l'occasion d'expliquer de manière compréhensible le rôle des syndicats, en particulier si de jeunes dirigeant(e)s locaux(-ales) ou régionaux(-ales) participent au recrutement. À cet égard, dans l'ensemble des organisations membres du CSEE, on observe une tendance à être plus accessible et plus ouvert aux nouveaux(-elles) arrivant(e)s et aux jeunes enseignant(e)s en représentant

---

<sup>39</sup> INT2

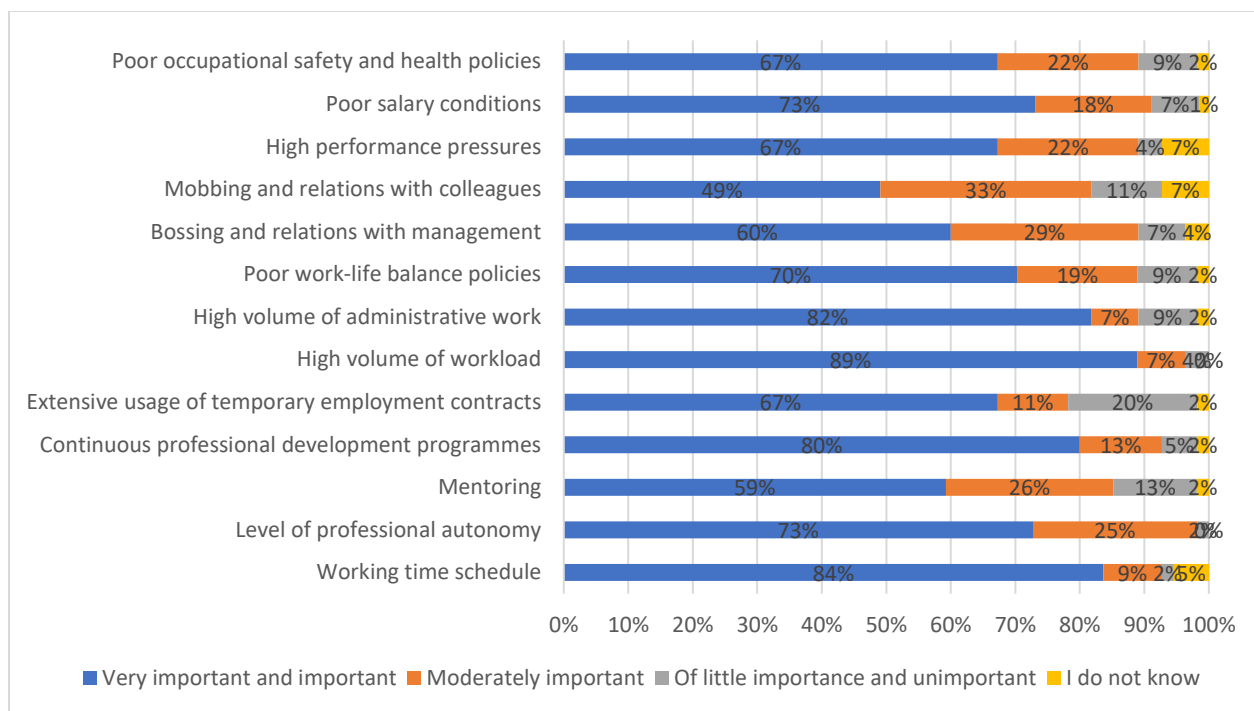
<sup>40</sup> INT4

les étudiant(e)s en enseignement, en coopérant avec les organisations d'étudiant(e)s, en faisant preuve de plus de transparence envers le public et en communiquant ouvertement avec les non-membres. Par ailleurs, les syndicats utilisent de multiples moyens pour impliquer les jeunes membres dans les organes de décision, soit dans différentes structures de jeunesse, soit en les faisant participer à des groupes de travail rédigeant des recommandations et des plans d'action, afin que les jeunes soient représentés dans ces groupes de travail. Cela se produit principalement au niveau fédéral ou national de la gouvernance du syndicat ; il est recommandé d'utiliser plutôt les branches locales et régionales pour faire participer davantage les jeunes membres à leurs structures.

### 3.5 Principaux problèmes rencontrés par les jeunes enseignant(e)s

Les représentant(e)s syndicaux(-ales) du CSEE ont été interrogé(e)s sur les difficultés rencontrées par les jeunes professionnel(le)s concernant leurs conditions de travail et la profession enseignante. Comme l'indique la figure 8, les problèmes les plus importants dans les conditions de travail concernent principalement le volume élevé de la charge de travail (89 % des membres), l'horaire de travail (84 %), le volume élevé du travail administratif (82 %) et les problèmes relatifs aux programmes de développement professionnel continu (80 %).

*Figure 8 : Évaluation par les membres des problèmes relatifs aux conditions de travail dans le secteur de l'éducation que le syndicat traite (%)*

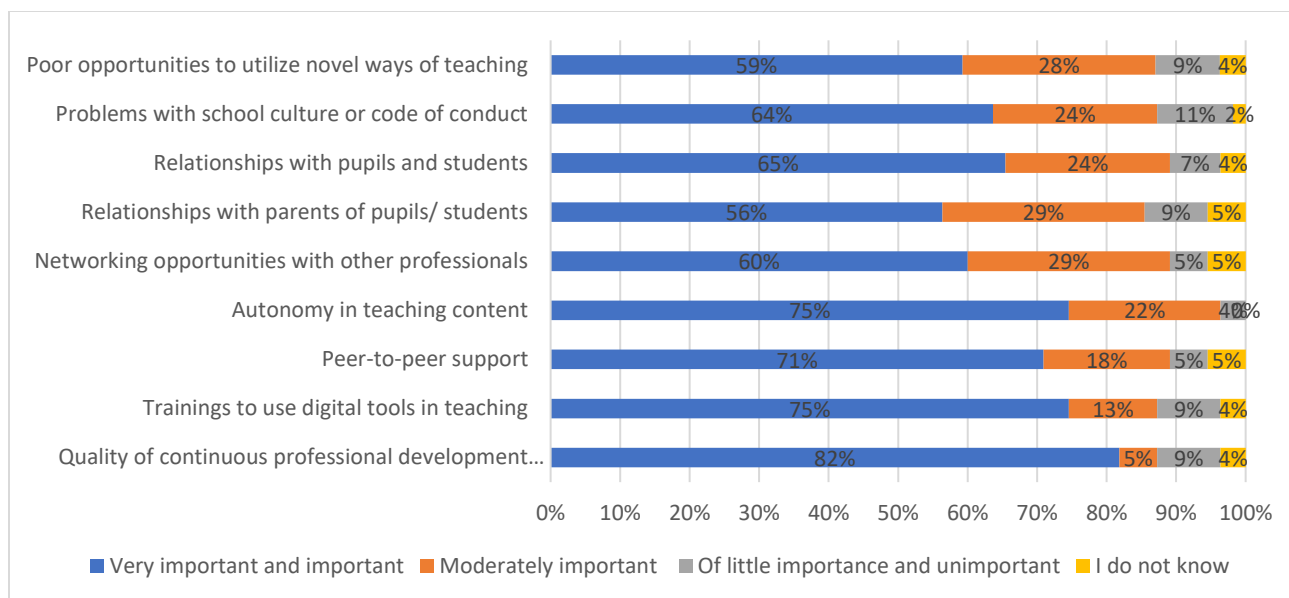


Source : Enquête auprès des membres du CSEE 2021, N = 55

Q14 : Veuillez évaluer l'importance des problèmes suivants (concernant les conditions de travail dans le secteur de l'éducation) que vous traitez dans votre organisation.

En ce qui concerne l'évaluation des problèmes relatifs à la qualité de la profession enseignante, les représentant(e)s des organisations membres du CSEE estiment que la qualité des programmes de développement continu et l'autonomie concernant le contenu de l'enseignement sont les questions les plus importantes. D'autre part, les représentant(e)s des syndicats de l'enseignement accordent moins d'importance à la question de la relation enseignant(e)-élève/étudiant(e) que les jeunes enseignant(e)s, qui considèrent qu'il s'agit d'une question urgente. Il est possible d'apporter une amélioration à ce niveau afin d'adapter davantage les activités aux besoins des enseignant(e)s, en particulier des nouveaux(-elles) arrivant(e)s qui ont besoin d'un plus grand soutien au début de leur carrière.

Figure 9 : Évaluation par les membres des problèmes relatifs à la qualité de la profession enseignante traités par les syndicats (%)



Source : Enquête auprès des membres du CSEE 2021, N = 55

Q15 : Veuillez évaluer l'importance des problèmes suivants (concernant la qualité de la profession enseignante) que vous traitez dans votre organisation.

L'évolution constante de la profession enseignante et les réformes de la formation continue poussent les jeunes enseignant(e)s à changer ou à améliorer leurs compétences et leurs aptitudes pédagogiques. Les entretiens ont confirmé que la formation et le développement professionnel étaient des besoins primaires et non satisfaits des jeunes enseignant(e)s.

D'autres membres du CSEE ont indiqué des problèmes spécifiques dans leur pays (selon les entretiens semi-directifs) :

- En Estonie, le programme des universités d'enseignement n'est pas complet ; les universités rencontrent des difficultés en matière d'éducation inclusive et n'accordent pas une grande importance à cette partie.<sup>41</sup>
- En Irlande, les syndicats de l'enseignement reconnaissent également que les problèmes des jeunes enseignant(e)s vont au-delà de la profession, mais qu'ils sont étroitement liés à une pénurie d'enseignant(e)s en général. La crise du logement est répandue dans toutes les régions, pas seulement dans les grandes villes en raison de différents facteurs : (1) les tendances démographiques ; (2) les difficultés du secteur de la construction en raison du COVID-19, et après la mort du Tigre celtique, les gens ont cessé de louer des maisons. En conséquence, l'Irlande souffre d'une grave crise d'approvisionnement en enseignant(e)s liée à la fluctuation des effectifs. Il est très difficile de recruter de nouveaux(-elles) enseignant(e)s ; c'est pourquoi les enseignant(e)s enseignent une matière dans laquelle ils/elles ne sont pas qualifié(e)s au départ, ce qui entraîne une baisse de la qualité de l'enseignement. En outre, avant que la COVID-19 ne

<sup>41</sup> INT7.

frappe, les enseignant(e)s jeunes et expérimenté(e)s sont parti(e)s enseigner au Moyen-Orient en raison des salaires non imposables.<sup>42</sup> Il en est de même au Portugal : les jeunes enseignant(e)s ne peuvent pas trouver d'emploi à plein temps (et donc couvrir les frais de subsistance avec un faible salaire) et acquérir une expérience professionnelle, tandis qu'au cours de la prochaine décennie, une grande partie des enseignant(e)s actuellement en activité prendront leur retraite, ce qui pourrait avoir un impact grave sur le fonctionnement et la qualité du système éducatif<sup>43</sup>.

- Le Syndicat de l'éducation de Norvège a révélé que les jeunes enseignant(e)s étaient plus libéraux(-ales) et plus ouvert(e)s à discuter de divers sujets que les membres plus âgés, qui étaient plus réservés. Par exemple, l'organisation d'étudiant(e)s a préparé une série YouTube portant sur le racisme, la violence et d'autres que problèmes qui semblent difficiles à aborder, mais qui sont très importants pour elle. L'inclusion est également un sujet important pour le syndicat : des cours sur l'inclusion sont proposés aux membres.<sup>44</sup>
- Les contrats à court terme et les contrats « enchaînés » font partie des problèmes les plus cruciaux des jeunes enseignant(e)s dans un plus grand nombre de pays. Le Syndicat de l'éducation du Monténégro a mentionné que le fait de fonder une famille constituait un problème et un risque, en particulier pour les femmes, en raison de l'insécurité de l'emploi. L'obtention d'un contrat à durée indéterminée est subordonnée à deux années d'enseignement sans interruption et à au moins 20 heures d'enseignement par semaine. Cependant, la répartition des heures d'enseignement n'est pas effectuée de manière transparente et l'organisation envisage de résoudre ce problème en priorité.<sup>45</sup>
- Certain(e)s représentant(e)s syndicaux(-ales) interrogé(e)s ont indiqué que des enquêtes régulières sur les besoins étaient diffusées parmi les membres afin de déterminer plus précisément les problèmes les plus urgents des jeunes enseignant(e)s (et des autres jeunes professionnel(le)s). C'est le cas de la Norvège, de l'Irlande, de l'Estonie et de la Russie.

## 4. Perspectives des jeunes enseignant(e)s et autres personnels de l'éducation

L'enquête auprès des jeunes professionnel(le)s du secteur de l'éducation, syndiqué(e)s ou non, a examiné différentes dimensions de leurs conditions de travail, les défis qu'ils percevaient et leurs relations avec les syndicats de l'enseignement. L'enquête a été mise en œuvre dans tous les pays où les organisations membres du CSEE sont basées. Pour être plus précis, ce chapitre examine les raisons pour lesquelles les jeunes enseignant(e)s ne veulent pas adhérer à des syndicats, s'ils/elles envisageaient d'adhérer à un syndicat à l'avenir, leurs attitudes à l'égard des activités des syndicats, c.-à-d. la participation des jeunes

---

<sup>42</sup> INT1.

<sup>43</sup> INT8.

<sup>44</sup> INT3.

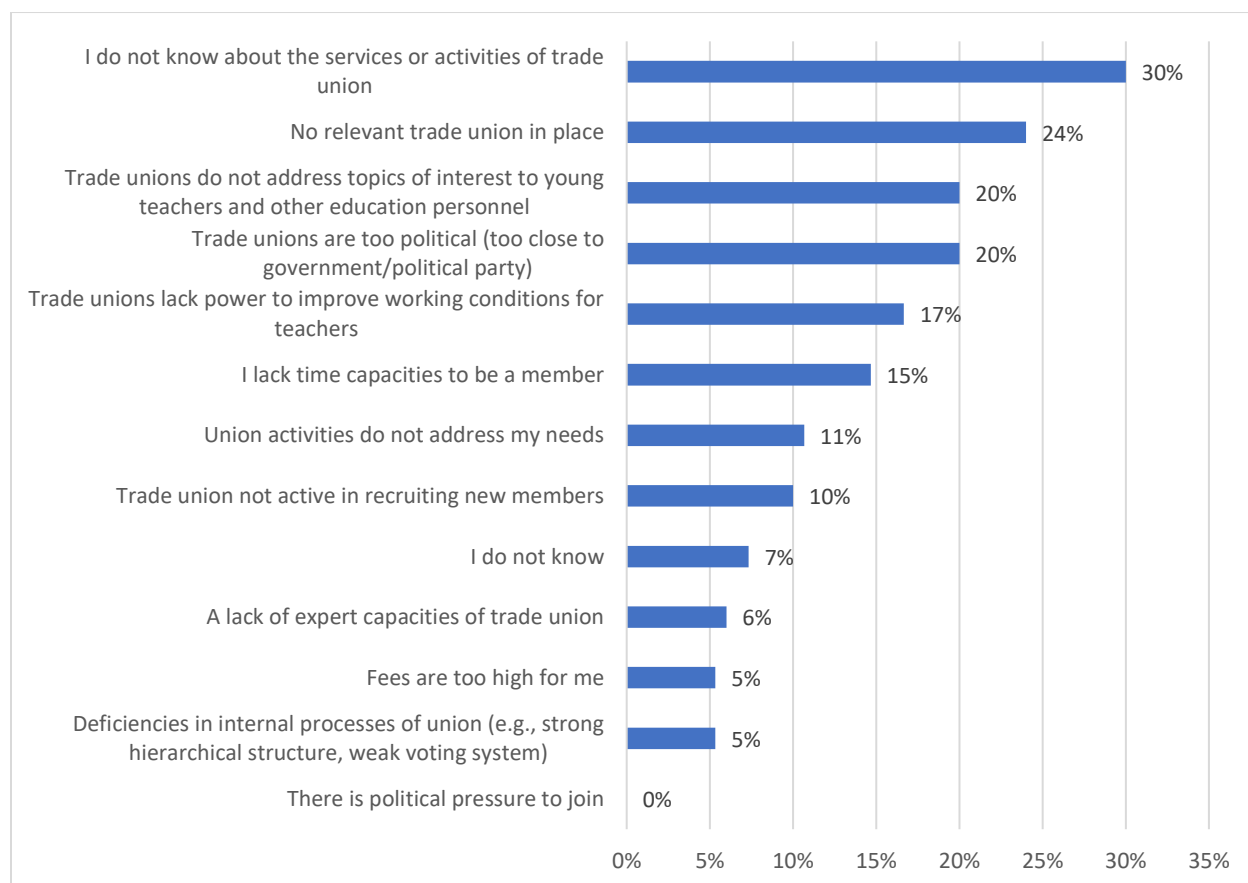
<sup>45</sup> INT4.

membres aux organes de décision et les difficultés actuelles que les jeunes enseignant(e)s rencontrent dans leur vie professionnelle.

#### 4.1 Attitudes des jeunes enseignant(e)s à l'égard de l'appartenance syndicale

L'analyse des réponses reçues de jeunes professionnel(le)s, de jeunes enseignant(e)s et autres personnels de l'éducation individuels pas encore syndiqué(e)s indiquait une raison différente de ne pas adhérer à un syndicat (figure 10) ; cependant, un peu moins d'un tiers d'entre eux/elles ont déclaré que le manque d'informations sur les activités et les services syndicaux était la principale raison pour laquelle ils/elles n'étaient pas syndiqué(e)s, tandis qu'un quart d'entre eux/elles ont indiqué qu'il n'existait pas de syndicat concerné sur leur lieu de travail. Environ 20 % d'entre eux/elles ont déclaré que les syndicats ne répondaient pas aux besoins des jeunes professionnel(le)s ou étaient liés au gouvernement ou à un parti politique. Environ 17 % des répondants n'étaient membres d'aucun syndicat, car ils doutaient que les syndicats pouvaient améliorer les conditions de travail. 15 % des répondants ont déclaré qu'ils n'avaient pas la capacité personnelle d'être membres, tandis qu'environ 10 % d'entre eux ont indiqué que les syndicats ne traitaient pas leurs besoins ou qu'ils ne recrutaient pas activement de nouveaux membres.

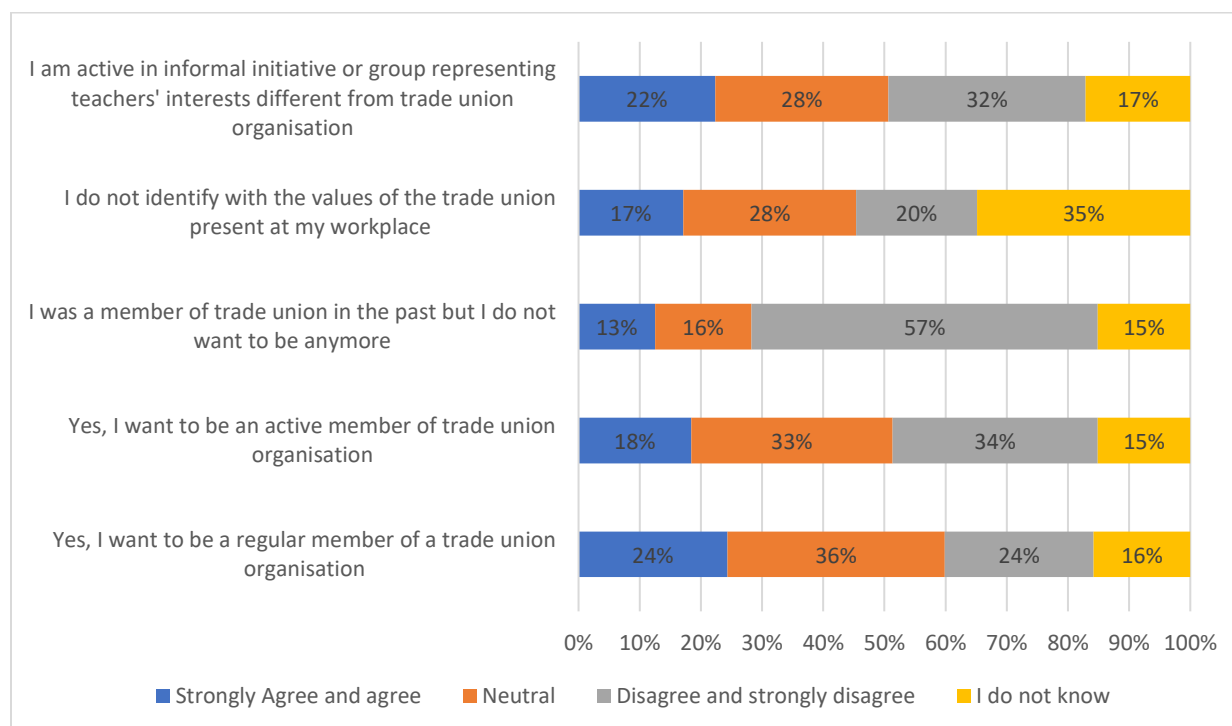
Figure 10 : Raisons pour lesquelles les enseignant(e)s ne sont pas syndiqué(e)s (en %)



Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s. N = 150, non-membres seulement.  
 Q10 : Veuillez sélectionner les raisons pour lesquelles vous n'êtes membre d'aucun syndicat (d'autres options possibles).

L'enquête demandait également aux jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s s'ils/elles envisageaient d'adhérer à un syndicat à l'avenir. Comme l'indique la figure 11, un quart des répondants (parmi les enseignant(e)s non syndiqué(e)s) ont déclaré qu'ils souhaitaient devenir membres ordinaires d'un syndicat, tandis que 18 % ont déclaré qu'ils souhaitaient être membres actifs d'un syndicat. Cependant, plus d'un cinquième des répondants ont affirmé être membres actifs d'une autre initiative ou d'un autre groupe représentant les intérêts des enseignant(e)s, autre qu'une organisation syndicale. En revanche, 17 % des répondants ne s'identifiaient pas aux valeurs du syndicat présent sur leur lieu de travail.

Figure 11 : Attitudes des jeunes enseignant(e)s (non syndiqué(e)s) à l'égard de l'appartenance syndicale (en %)



Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s, N = 150, non-membres.  
 Q11 : Veuillez sélectionner dans quelle mesure vous êtes d'accord avec les énoncés suivants.

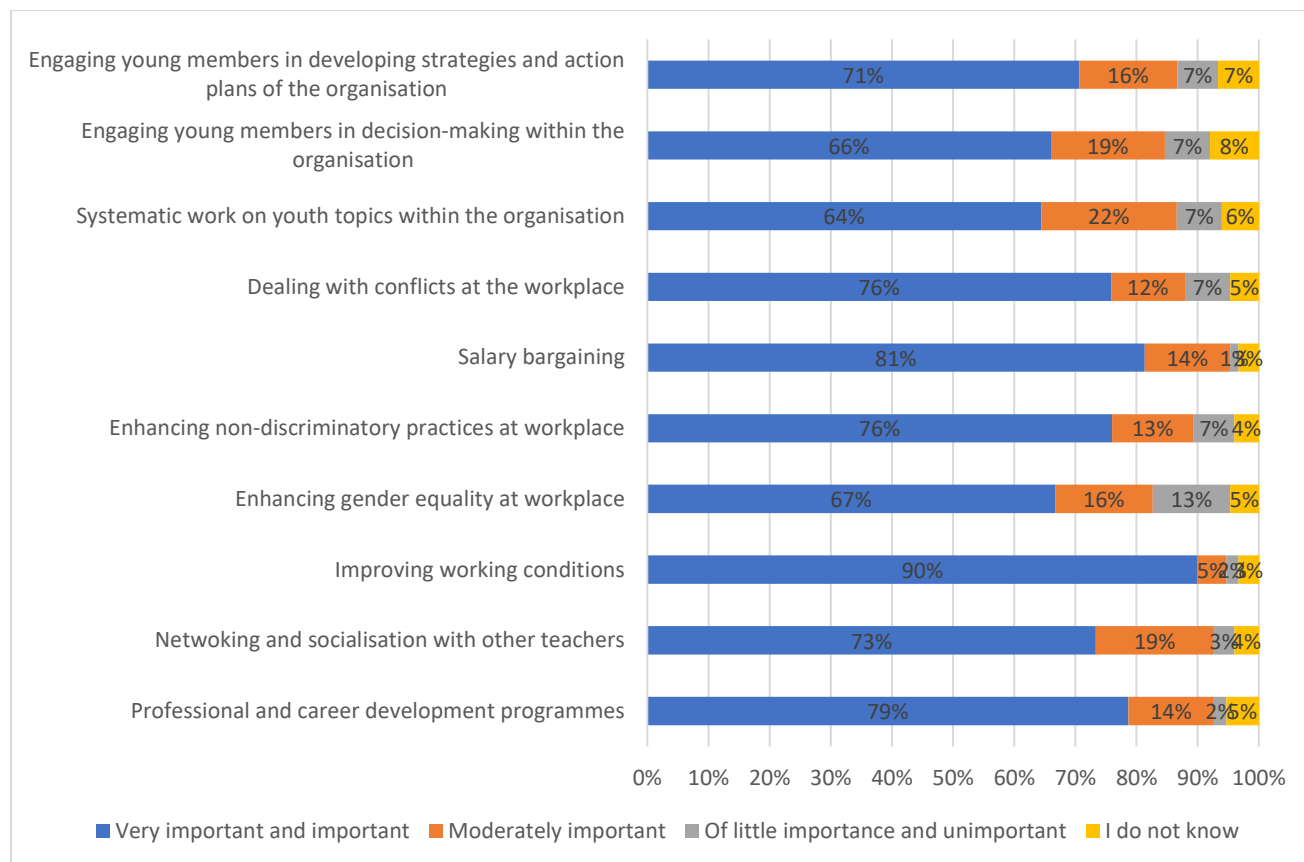
## 4.2 Attitudes des jeunes enseignant(e)s à l'égard des activités syndicales

D'autre part, les conclusions de l'enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s montrent que les jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s considèrent que les sujets prioritaires sont principalement l'amélioration des conditions de travail, la négociation salariale et les programmes de développement professionnel (figure 12) et soulignent la nécessité de réduire l'inégalité entre les genres de mettre en

place des pratiques visant à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Ils/elles considèrent également que la forte implication des jeunes membres dans les organes de décision et leur participation active à l'élaboration des stratégies et des plans d'action des syndicats sont une question cruciale.



Figure 12 : Jeunes professionnel(le)s non syndiqué(e)s : préférences des enseignant(e)s concernant les activités que les syndicats devraient mener pour les jeunes membres (%)

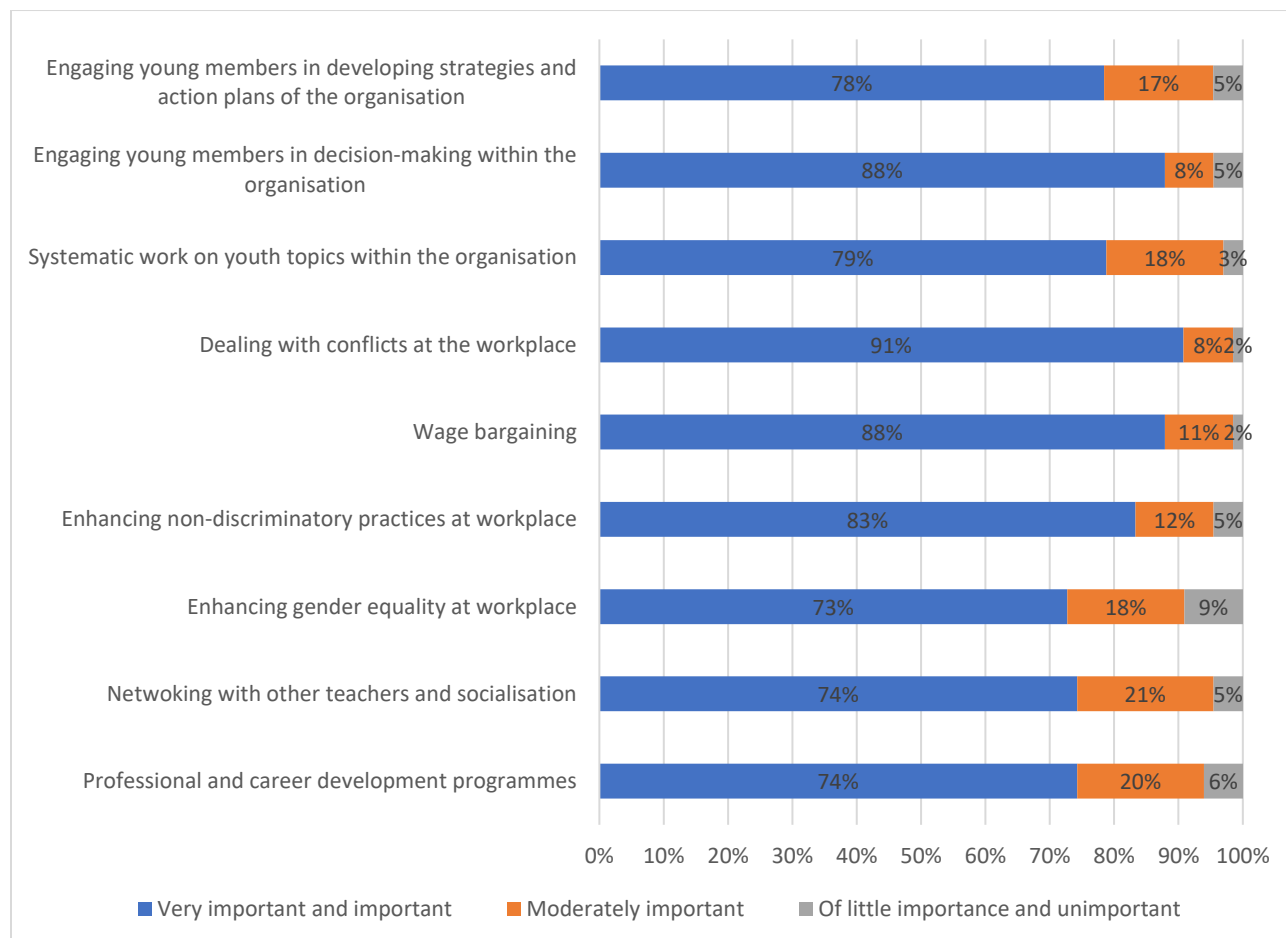


Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s, N = 150, non-membres.

Q13 : Quelles activités les syndicats du secteur de l'éducation devraient-ils mener pour les jeunes enseignant(e)s par ordre d'importance ?

En particulier, les enseignant(e)s syndiqué(e)s ont des préférences légèrement différentes pour les activités syndicales des jeunes membres que les non syndiqué(e)s. Comme l'indiquent les figures 12 et 13, les enseignant(e)s syndiqué(e)s considèrent qu'il est extrêmement important et essentiel de faire participer les jeunes aux processus décisionnels, en particulier à l'élaboration des stratégies et des plans d'action (78 % des syndiqué(e)s contre 71 % des non syndiqué(e)s) et à la prise de décision au sein du syndicat (88 % des syndiqué(e)s contre seulement 66 % des non syndiqué(e)s). Les enseignant(e)s syndiqué(e)s ont également souligné davantage l'importance de travailler systématiquement sur le thème de la jeunesse (79 % contre 64 %) et le traitement des conflits sur le lieu de travail (91 % contre 76 %) que les enseignant(e)s non syndiqué(e)s dans l'enquête. D'autre part, la perception des questions importantes telles que les programmes de développement professionnel et de carrière, le réseautage et la socialisation ou le renforcement de l'égalité des sexes est très similaire entre les enseignant(e)s syndiqué(e)s et les non syndiqué(e)s.

Figure 13 : Préférences des enseignant(e)s syndiqué(e)s pour les activités que les syndicats devraient organiser pour les jeunes membres (%)

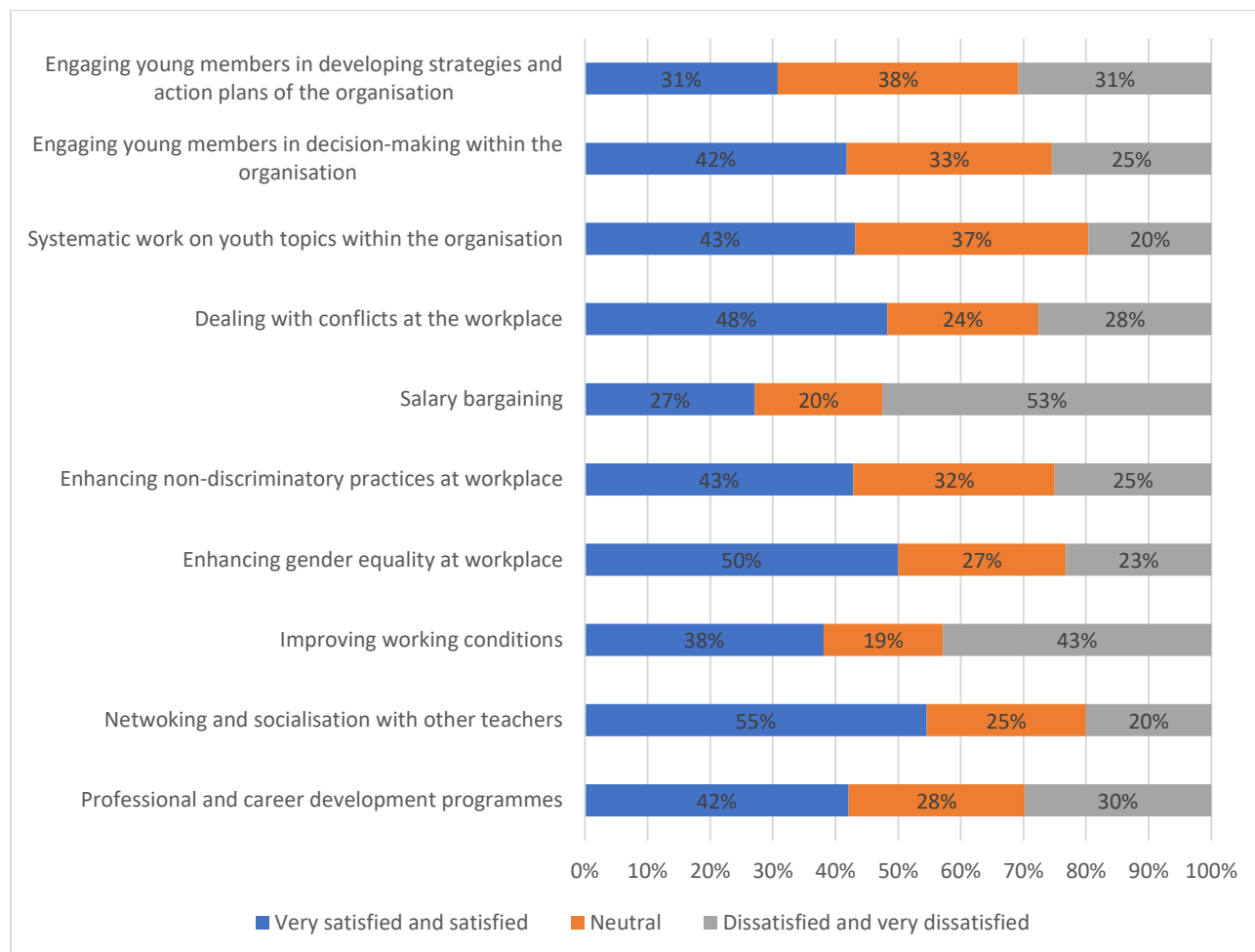


Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s 2021. N = 66

Q18 membres : Quelles activités les syndicats du secteur de l'éducation devraient-ils mener pour les jeunes enseignant(e)s par ordre d'importance ?

Comme l'indique la figure 14, les jeunes membres des syndicats de l'enseignement sont principalement mécontents des négociations salariales et de l'amélioration des conditions de travail menées par les syndicats. Environ un tiers d'entre eux ont déclaré qu'ils étaient mécontents de la qualité des programmes de développement professionnel et de carrière. Les jeunes enseignant(e)s ont également indiqué qu'ils/elles étaient mécontent(e)s du niveau de participation des jeunes membres dans la prise de décision et dans l'élaboration des stratégies et des plans d'action syndicaux. En revanche, plus de la moitié des répondants ont déclaré qu'ils étaient très satisfaits ou satisfaits des activités syndicales liées au réseautage et à l'amélioration de l'égalité des genres sur le lieu de travail.

Figure 14 : Perception des jeunes professionnel(le)s de la qualité des activités syndicales pour les jeunes membres (%)



Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s, N = 63, membres.

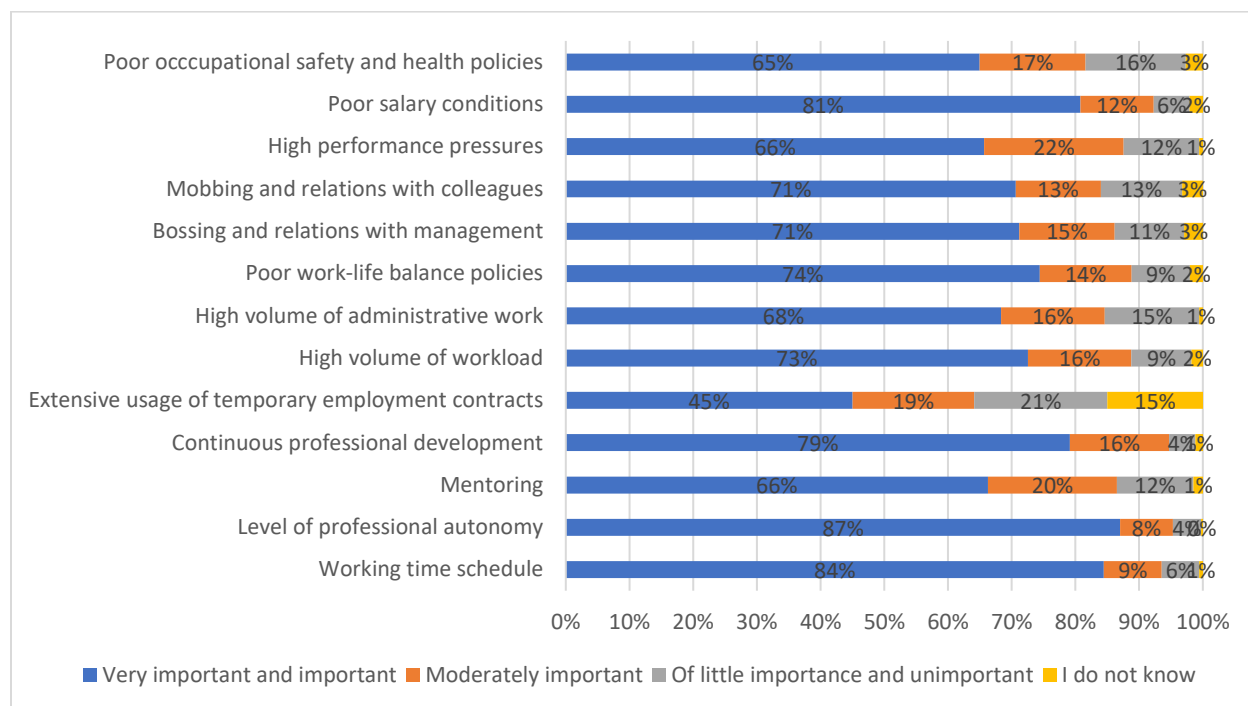
Q15 : Dans quelle mesure êtes-vous satisfait de la qualité des activités suivantes que le syndicat, dont vous êtes membre, mène pour les jeunes enseignant(e)s ?

### 4.3 Perspectives concernant les principaux problèmes rencontrés par les jeunes professionnel(le)s de l'éducation

Pour stimuler l'adhésion et l'engagement des jeunes enseignant(e)s dans les syndicats, il est essentiel de connaître les besoins des enseignant(e)s. C'est pourquoi l'enquête visait principalement à déterminer les principaux problèmes auxquels les jeunes enseignant(e)s sont actuellement confronté(e)s (figure 15). Les professionnel(le)s de l'éducation considèrent que le niveau d'autonomie professionnelle (87 %), les

horaires de travail (84 %) et les mauvaises conditions salariales (81 %) sont les questions les plus urgentes. Ils/elles considèrent également que le développement professionnel continu (79 %) et l'inadéquation des politiques relatives à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (74 %) sont des questions de grande importance. La prévalence des contrats de travail temporaires est le problème le moins important et semble être spécifique au pays (par exemple le Monténégro).<sup>4647</sup>

Figure 15 : Évaluation par les enseignant(e)s de l'importance des problèmes relatifs aux conditions de travail (%)



Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s 2021. N = 341

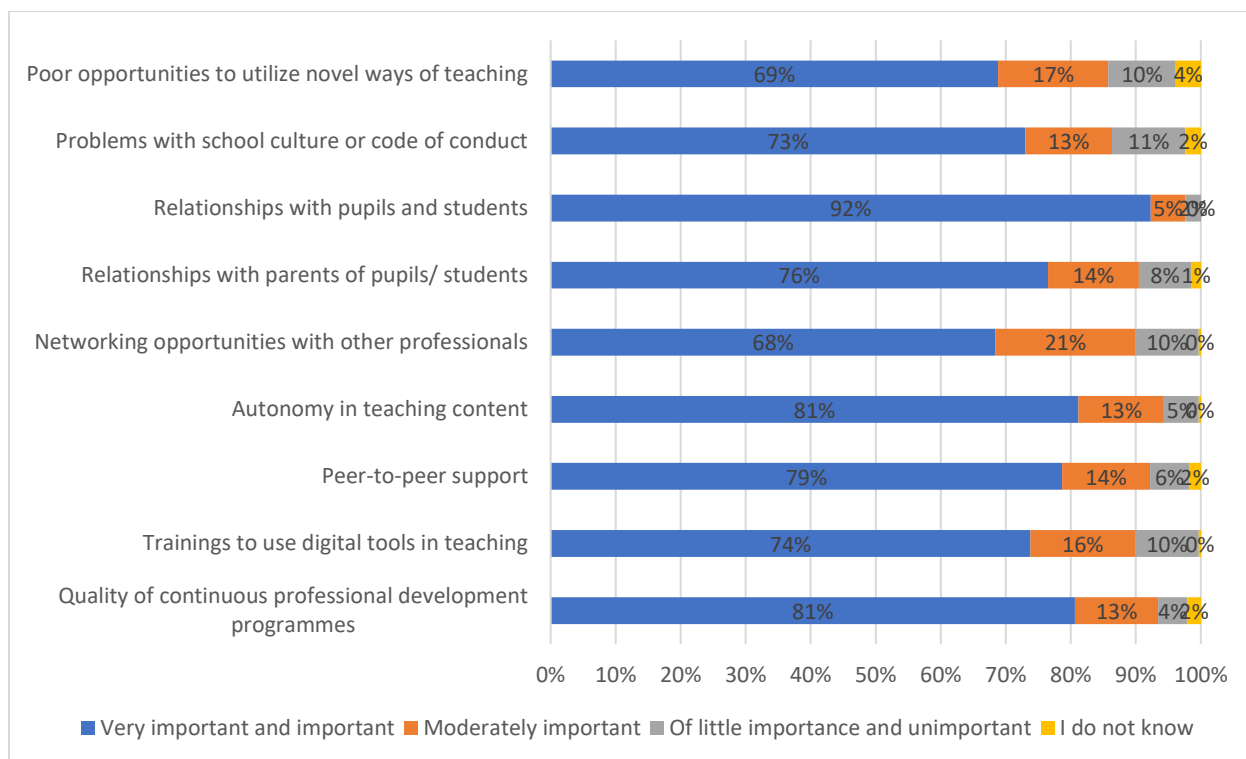
Question 6 : Veuillez évaluer l'importance des problèmes suivants que vous rencontrez concernant vos conditions de travail.

Lorsque l'on examine les problèmes spécifiques relatifs à la qualité de la profession enseignante, les problèmes les plus importants auxquels les enseignant(e)s sont confronté(e)s sont leurs relations avec les élèves et les étudiant(e)s et l'autonomie dans le contenu de l'enseignement ; en outre, ils/elles considèrent que ces problèmes sont liés à la mauvaise qualité des programmes de développement professionnel continu.

Figure 16 : Évaluation par les enseignant(e)s de l'importance des problèmes liés à la qualité de la profession enseignante (%)

<sup>46</sup> INT4

<sup>47</sup> Les réponses des jeunes professionnel(le)s syndiqué(e)s (N = 93) et non syndiqué(e)s (N = 248) aux questions 6 et 7 ne présentaient pas de différences significatives.



Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s 2021. N = 341

Question 7 : Veuillez évaluer l'importance des problèmes suivants que vous rencontrez concernant la qualité de la profession enseignante.

Les attentes à l'égard des syndicats sont étroitement liées aux besoins et aux problèmes déterminés auxquels les enseignant(e)s et les autres personnels de l'éducation sont confronté(e)s. Par exemple, les enseignant(e)s préféreraient que les syndicats de l'enseignement traitent les conflits sur le lieu de travail, participent davantage aux négociations salariales et permettent aux jeunes membres de prendre part à la prise de décision de l'organisation. Ce sont les activités que les enseignant(e)s aimeraient que les syndicats mènent le plus.

Les raisons du manque de motivation à adhérer au syndicat sont multiples et sont associées à un manque d'informations sur le syndicat, aucun syndicat n'étant établi sur le lieu de travail, ainsi qu'à des questions de confiance et de réputation liées à la perception que les syndicats ne répondent pas aux besoins des jeunes enseignant(e)s ou que les syndicats n'ont pas d'impact dans le domaine politique. Néanmoins, la recherche montre également qu'une grande partie des jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s souhaitent devenir membres du syndicat ou du moins ne sont pas réticent(e)s à adhérer au syndicat. Les syndicats de l'enseignement ont ainsi la possibilité d'atténuer les obstacles susmentionnés identifiés par les jeunes enseignants concernant l'accès à l'affiliation syndicale. À cet égard et du point de vue des activités intéressantes pour les jeunes professionnels, les enseignant(e)s syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s et les autres personnels de l'éducation soulignent fortement que les programmes de développement professionnel et de carrière, les mécanismes de réseautage et l'amélioration de l'égalité des genres sur le lieu de travail sont des activités que les syndicats devraient mener. D'autre part, les enseignant(e)s syndiqué(e)s souhaitent faire participer davantage les jeunes membres aux processus décisionnels, en

particulier à l'élaboration des stratégies et des plans d'action, que les enseignant(e)s non syndiqué(e)s. Cette conclusion pourrait être liée au fait qu'ils/elles connaissent bien le processus interne du syndicat dont ils/elles sont membres. Les problèmes déterminés par les enseignant(e)s interrogé(e)s reflètent dans une certaine mesure les préférences en ce qui concerne les activités que les syndicats de l'enseignement devraient mener pour les jeunes membres : les enseignant(e)s interrogé(e)s ont souligné les problèmes relatifs aux relations enseignant(e)s-étudiant(e)s ou enseignant(e)s-familles, aux programmes de développement professionnel continu, aux mauvaises conditions salariales, aux horaires de travail et à l'autonomie professionnelle.

## 5. Conclusions

Les syndicats de l'enseignement emploient différentes méthodes de recrutement pour atteindre les jeunes enseignant(e)s, principalement le recrutement personnel par les membres actuels, par exemple au niveau de l'école ou avec les dirigeant(e)s locaux(-ales). À cet égard, notre recherche a montré que les canaux de médias sociaux n'étaient généralement pas utilisés pour recruter, mais plutôt pour communiquer efficacement avec les jeunes membres déjà inscrits. Les syndicats de l'enseignement au niveau national/fédéral semblent manquer de stratégies de recrutement élaborées pour contacter les jeunes enseignant(e)s, qu'ils communiqueraient à leurs sections locales et régionales. Généralement, ils fournissent plutôt des outils souples, tels que des lignes directrices et des recommandations à leurs sections locales et régionales et à soutenir le processus de recrutement au niveau régional/local. Les résultats des entretiens montrent que les rencontres personnelles ciblées avec des membres potentiels dans leur cadre local sont plus susceptibles de les conduire à adhérer à des syndicats que les campagnes nationales plus larges.

Les organisations membres du CSEE déclarent qu'elles mènent un large éventail d'activités destinées aux jeunes membres, principalement des formations et des programmes de développement professionnel, des opportunités de réseautage, y compris des événements sociaux et la participation de jeunes homologues dans les structures syndicales de jeunesse. Par ailleurs, les jeunes enseignant(e)s syndiqué(e)s sont intéressé(e)s non seulement par les programmes de développement professionnel et les possibilités de réseautage, mais également par de nouvelles questions telles que l'égalité des genres et les pratiques visant à lutter contre la discrimination sur le lieu de travail.

En ce qui concerne la participation des jeunes enseignant(e)s dans les structures syndicales et plus particulièrement dans les organes de décision, les membres du CSEE utilisent divers moyens pour faire participer les jeunes membres. Dans la plupart des organisations syndicales interrogées, les jeunes membres sont organisés en structures de jeunesse, telles qu'un comité de jeunes, un réseau de jeunes ou une section représentant les jeunes membres. Ces organes sont généralement soutenus par d'autres structures décisionnelles de l'organisation. Bien que le niveau de formalisation de ces organismes de jeunesse puisse varier, la plupart d'entre eux disposent de leur propre plan de travail et de leur propre structure de gestion et mènent des activités ambitieuses correspondant aux besoins des jeunes membres.

Cependant, la mise en place d'une telle structure de jeunesse pourrait rencontrer des difficultés. Par exemple, les priorités des jeunes enseignant(e)s pourraient entrer en conflit avec les priorités des syndicats dans leur ensemble. Les contraintes financières dues à la faiblesse ou à l'absence de crédits budgétaires alloués à la section de la jeunesse pourraient également constituer des difficultés auxquelles seraient confrontés les activités et les programmes destinés aux jeunes enseignant(e)s et autres personnels de l'éducation. La recherche a également montré que lorsqu'il n'existait pas de structure de jeunesse officielle, les syndicats incluaient de jeunes membres dans des groupes de travail sur divers sujets dans lesquels ils pouvaient exprimer leurs préférences politiques.

Il est essentiel de faire participer les représentant(e)s des jeunes enseignant(e)s aux organes de décision afin qu'ils/elles aient une voix et de l'influence. L'enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s montre que les syndicats font participer principalement les jeunes enseignant(e)s aux organes de décision en leur garantissant des droits de vote et en les faisant prendre part à l'élaboration de stratégies et de plans d'action. L'enquête auprès des membres du CSEE révèle que les jeunes enseignant(e)s participent principalement à l'élaboration des stratégies de développement et des plans d'action et font partie des comités de jeunes. Comme les entretiens le confirment, le droit de vote n'est pas aussi répandu. Dans certaines des organisations membres, les représentant(e)s de la jeunesse ne participent qu'à des réunions de haut niveau, en tant qu'invité(e)s et observateur(-rice)s. Dans certaines organisations membres du CSEE, les représentant(e)s faisant partie du comité des jeunes possèdent des droits de vote individuels ou ont obtenu ce privilège récemment.

La pandémie a entraîné de nombreux problèmes lorsque l'enseignement s'est effectué en ligne. La situation s'est aggravée considérablement pour les jeunes enseignant(e)s qui avaient des responsabilités familiales (principalement les parents), lorsque dans certains pays, les écoles ont été fermées plus longtemps, les enseignant(e)s ont dû enseigner en ligne et s'occuper de leurs enfants à la maison en même temps.

L'enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s montre que les principaux problèmes auxquels sont confronté(e)s les jeunes enseignant(e)s en ce qui concerne les conditions de travail sont le faible niveau d'autonomie professionnelle, les horaires de travail et les mauvaises conditions salariales. Le manque de formation professionnelle continue et l'inadéquation des politiques visant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sont également des problèmes de grande importance. Le problème le plus critique lié à la qualité de la profession enseignante concerne leurs relations avec les élèves et les étudiant(e)s. Les syndicats de l'enseignement devraient mener des activités visant à résoudre les problèmes déterminés. Par exemple, les jeunes enseignant(e)s préféreraient que les syndicats traitent davantage les conflits sur le lieu de travail, participent plus aux négociations salariales et permettent aux jeunes membres de participer à la prise de décision de l'organisation.

Nous avons également examiné si les problèmes mentionnés par les jeunes enseignant(e)s étaient les mêmes que ceux déterminés par les représentant(e)s syndicaux(-ales). En ce qui concerne les questions relatives aux conditions de travail, la perception de l'importance de certains problèmes par les organisations membres du CSEE était plus faible ; ceci indique que certains sujets sont considérés comme moins urgents par les syndicats que par les jeunes enseignant(e)s individuel(le)s. En ce qui concerne les questions liées à la qualité de la profession enseignante, les syndicats ne considèrent pas que les relations

famille/étudiant(e)-enseignant(e) soient des problèmes aussi urgents que les enseignant(e)s individuel(le)s, tandis que les syndicats soulignent davantage le volume du travail administratif et la charge de travail globale.

Outre les problèmes déterminés par les enquêtes, les entretiens ont révélé des difficultés supplémentaires :

- Précarité de la profession enseignante (insécurité de l'emploi, mauvaises conditions salariales aux premiers stades de la carrière).
- Les pressions exercées sur les jeunes enseignant(e)s pour effectuer un développement professionnel constant en raison des réformes en cours dans le domaine de l'éducation contribuent au surmenage et à l'épuisement.
- Les exigences croissantes imposées à la profession enseignante ont entraîné des complications au niveau des relations enseignant(e)-étudiant(e) et enseignant(e)-famille qui ont été accélérées par la pandémie.



## 6. Recommandations

Un ensemble de recommandations de politiques a été élaboré à l'intention des syndicats de l'enseignement afin d'augmenter l'efficacité du recrutement de jeunes enseignant(e)s et de les faire participer aux structures syndicales. Les recommandations ont été rédigées en s'appuyant sur les résultats de la recherche empirique de cette étude, en particulier des enquêtes en ligne et des enquêtes qualitatives. Les recommandations politiques ont été élaborées en se basant sur **(1) les perspectives des jeunes professionnel(le)s non syndiqué(e)s dans l'éducation (tableau 5), (2) les perspectives des jeunes professionnel(le)s syndiqué(e)s (tableau 6), (3) les perspectives des jeunes professionnel(le)s syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s dans les domaines où aucune différence entre ces deux groupes n'a été déterminée (tableau 7) et (4) les perspectives des organisations membres du CSEE (tableau 8)**. Par ailleurs, les recommandations sont classées par thème au sein de différents domaines, par exemple les stratégies de recrutement, les activités destinées aux jeunes membres, la participation des jeunes membres aux organes de décision et la résolution de différentes questions actuelles concernant la profession enseignante et les conditions de travail. Les recommandations présentées ci-dessous reflètent les défis et les problèmes qui se posent dans chaque domaine thématique. Il est important de noter que, dans de nombreux cas, les recommandations doivent être considérées comme interdépendantes ; cela signifie que pour accroître la participation des jeunes professionnel(le)s à la structure syndicale, il est nécessaire de mettre en œuvre plusieurs politiques, car une recommandation de politique peut renforcer l'efficacité d'une autre.

Tableau 5 : Recommandations basées sur les perspectives des jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s

Sujet	Conclusions de l'enquête auprès des enseignant(e)s	Recommandations à l'intention des syndicats
<b>Le recrutement de nouveaux membres</b>	La principale raison pour laquelle les jeunes enseignant(e)s ne sont pas syndiqué(e)s est le manque d'informations concernant le rôle des syndicats et les activités et services spécifiques qu'ils fournissent aux jeunes membres.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intensifiez les campagnes d'information sur les activités et services que vous offrez aux jeunes enseignant(e)s.</li> <li>• Mobilisez vos unités de communication et préparez des campagnes ciblées (personnelles ou en ligne) adaptées aux besoins du groupe cible.</li> <li>• Examinez les canaux de communication disponibles et les moyens innovants de contacter les jeunes enseignant(e)s.</li> <li>• Encouragez et aidez les jeunes adhérent(e)s et les dirigeant(e)s syndicaux(-ales) locaux(-ales) à recruter de jeunes enseignant(e)s en leur apportant différentes formes de soutien (financier, mentorat, etc.).</li> <li>• Il est particulièrement important d'expliquer que les jeunes membres font partie intégrante du syndicat et qu'il existe</li> </ul>

		<p>une plateforme au niveau syndical permettant aux jeunes membres de participer à la planification des politiques et à la prise de décision.</p>
	<p>Parmi les raisons les plus fréquemment citées expliquant l'absence de syndicalisation, la deuxième est que les jeunes enseignant(e)s pensent qu'il n'existe pas de syndicat adéquat sur leur lieu de travail.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Élargissez les structures syndicales et aidez à établir des syndicats au niveau des établissements d'enseignement.</li> <li>• Contactez les enseignant(e)s sur leur lieu de travail et informez-les de votre organisation.</li> <li>• Demandez à vos organisations d'être plus actives et plus vivantes au niveau des écoles.</li> <li>• Soutenez les dirigeant(e)s locaux(-ales) (membres) en leur fournissant des programmes de mentorat et d'encadrement.</li> </ul>
	<p>L'un des faits positifs est qu'un quart des jeunes enseignant(e)s non syndiqué(e)s veulent être membres ordinaires et qu'un cinquième d'entre eux/elles veulent être membres actifs d'un syndicat.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisez le fait qu'un groupe important de jeunes enseignant(e)s pourraient vouloir être syndiqué(e)s et contactez-les activement.</li> <li>• Aidez ces enseignant(e)s à prendre leur décision et rendez leur adhésion officielle (par exemple, simplifiez le processus d'inscription, organisez un séminaire d'accueil et d'introduction, faites participer immédiatement les nouveaux membres à des activités attrayantes traitant de leurs problèmes).</li> </ul>
	<p>22 % des enseignant(e)s non syndiqué(e)s participent à des activités informelles ou à des groupes représentant leurs intérêts en dehors des syndicats.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisez ce fait pour déterminer si les activités informelles chevauchent les activités de votre organisation et utilisez l'engagement des jeunes enseignant(e)s pour suggérer d'unir les efforts et les forces.</li> <li>• Examinez la façon dont les autres groupes informels représentent différemment les intérêts des enseignant(e)s et inspirez-vous en pour mener vos propres activités.</li> </ul>
<p><b>Activités que les syndicats devraient mettre en œuvre</b></p>	<p>Les attentes des non-membres vis-à-vis des syndicats sont claires : améliorer les conditions de travail en général, mener des négociations salariales ouvertement, réduire l'inégalité entre les genres et mettre en place des pratiques visant à</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Intégrez les attentes des non-membres dans votre plan de travail si elles ne sont pas déjà incluses.</li> <li>• Renforcez les activités relatives aux salaires et aux autres conditions de travail.</li> </ul>

	lutter contre la discrimination sur le lieu de travail. Ils ont également souligné la création de programmes de développement professionnel et de carrière.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Préparez des programmes complets portant sur l'augmentation des compétences professionnelles et le développement de carrière en fonction des exigences actuelles des programmes scolaires.</li> <li>• Soyez aussi spécifique que possible et élaborer les programmes en vous appuyant sur une analyse détaillée des besoins de formation.</li> </ul>
--	---	---

Tableau 6 : Recommandations basées sur les perspectives des jeunes enseignant(e)s syndiqué(e)s

Sujet	Conclusions de l'enquête auprès des enseignant(e)s	Recommandations à l'intention des syndicats
<b>Activités préférées et satisfaction à l'égard des activités actuelles</b>	Les jeunes enseignant(e)s syndiqué(e)s préfèrent en grande partie les activités syndicales traitant davantage des conflits sur le lieu de travail. Par ailleurs, près de 50 % des jeunes membres sont satisfaits de la qualité des activités traitant des conflits.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Il se peut que les conflits interpersonnels auxquels sont confronté(e)s les enseignant(e)s aient été intensifiés par la pandémie et ses conséquences sociales, sanitaires et économiques. Par conséquent, les syndicats devraient intégrer ou poursuivre leurs activités pour aider les enseignant(e)s à résoudre les conflits interpersonnels et à faire progresser les méthodes de résolution des conflits, de manière adéquate et en temps opportun.</li> </ul>
	Les jeunes membres considèrent également que les activités relatives aux négociations salariales sont une activité syndicale essentielle. Toutefois, ils sont relativement peu satisfaits de ces activités. Cela est également lié à leur mécontentement concernant la manière dont les syndicats s'emploient à améliorer les conditions de travail des jeunes enseignant(e)s.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Réexaminez ou intensifiez les mécanismes de négociation salariale concernant les jeunes enseignant(e)s.</li> <li>• Étudiez les possibilités et utilisez tous les moyens d'augmenter le revenu des jeunes enseignant(e)s, en réfléchissant continuellement au coût de la vie et à l'inflation.</li> <li>• Envisagez également de négocier pour fournir aux jeunes enseignant(e)s d'autres avantages non financiers qui amélioreraient leur situation sociale (tels que des garderies, des bons de travail domestique, l'accès à des soins de santé de qualité, etc.)</li> </ul>

<p><b>La participation des jeunes membres aux structures décisionnelles syndicales</b></p>	<p>Les jeunes membres veulent également participer davantage à la prise de décision au sein de l'organisation, au travail systématique sur les sujets relatifs aux jeunes et à l'élaboration des stratégies et des plans d'action. Ils sont modérément satisfaits des activités de ce type.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes enseignant(e)s souhaitent que les syndicats mettent en place des mécanismes participatifs de prise de décision. Par conséquent :</li> <li>• Aidez la structure de jeunesse au sein de l'organisation à être un organisme indépendant doté de sa propre structure, son propre plan de travail et son propre budget.</li> <li>• Intégrez la structure de jeunesse dans la gouvernance globale en tant que partie intégrante de l'organisation syndicale ; donnez également aux jeunes enseignant(e)s plus d'espace pour mener des discussions, partager des connaissances et organiser leurs propres activités aux niveaux national et international.</li> <li>• Mettez en place des processus et des mécanismes transparents sur la manière de faire participer les organisations de jeunesse aux organes de décision ; élaborer des règles claires sur la manière dont les décisions sont prises, de préférence en discutant avec l'organisation de jeunesse.</li> <li>• Augmentez les compétences et les responsabilités des organismes de jeunesse en leur attribuant des droits de vote réguliers, des tâches et des initiatives.</li> <li>• Trouvez des moyens dans la situation de pandémie actuelle où les activités se déroulent dans des espaces virtuels. Supprimez les barrières spatiales territoriales, réduisez les frais de déplacement pour les réunions, invitez les jeunes enseignant(e)s difficiles à atteindre et communiquez avec eux/elles. Tirez parti de cette situation et développez davantage les mécanismes participatifs, tels que rédiger et faire des commentaires sur des documents stratégiques et des</li> </ul>
--	---	---

		questions pertinentes à la négociation via l'espace en ligne.
--	--	---

Tableau 7 : Recommandations basées sur les perspectives communes des jeunes enseignant(e)s syndiqué(e)s et non syndiqué(e)s

Sujet	Conclusions de l'enquête auprès des enseignant(e)s	Recommandations à l'intention des syndicats
<b>Problèmes des jeunes enseignant(e)s relatifs aux conditions de travail</b>	Le niveau d'autonomie professionnelle est le problème le plus urgent des jeunes enseignant(e)s.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les jeunes enseignant(e)s se sentent parfois dépassé(e)s par l'ensemble des règlements, des programmes d'études prescrits et des mécanismes de contrôle mis en place dans les établissements d'enseignement.</li> <li>• Les syndicats pourraient aider les jeunes enseignant(e)s à améliorer leur autonomie professionnelle et les encourager à se syndiquer en plaidant en faveur de leur indépendance professionnelle et de leur participation à la création des programmes et des réformes d'éducation.</li> <li>• Étant donné que certains syndicats agissent également en tant qu'associations professionnelles, ils jouent un rôle crucial en préconisant et en influençant les moyens dont les jeunes enseignant(e)s peuvent devenir plus indépendant(e)s.</li> </ul>
	Les horaires de travail et les mauvaises conditions salariales liés à l'inadéquation des politiques visant à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée préoccupent les jeunes enseignant(e)s.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En raison des fermetures d'écoles liées à la pandémie, les jeunes enseignant(e)s qui avaient des responsabilités familiales et/ou des équipements technologiques en ligne inadéquats étaient surchargé(e)s de travail, car ils/elles devaient enseigner en ligne et étaient souvent au bord de l'épuisement.</li> <li>• Les syndicats peuvent également aider les jeunes enseignant(e)s à exercer leurs droits à disposer de conditions de travail décentes, à satisfaire aux normes de santé et de sécurité, à faire respecter le droit de se déconnecter et à faire pression pour que les tâches d'enseignement soient reprogrammées en fonction de leurs responsabilités familiales.</li> </ul>
<b>Problèmes des jeunes enseignant(e)s relatifs à la qualité</b>	Les relations avec les élèves et les étudiant(e)s (et leurs familles) sont le problème le plus urgent pour les jeunes enseignant(e)s.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les relations avec les élèves et les étudiants pourraient être encore plus difficiles et exacerbées par les conséquences de la pandémie.</li> </ul>

<p><b>de la profession enseignante</b></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bien que la formation continue doive être financée et dispensée principalement par le secteur public, les syndicats pourraient intensifier leurs efforts pour soutenir les jeunes enseignant(e)s en organisant une formation portant sur les compétences adéquates telles que la communication avec les élèves et les familles, en mettant en place des programmes de soutien entre pairs, en élaborant des lignes directrices relatives à la résolution des conflits et en leur fournissant des conseils psychologiques si nécessaire.</li> </ul>
	<p>Autonomie concernant le contenu pédagogique (applicable à tou(te)s les enseignant(e)s)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De même que l'autonomie professionnelle constitue un problème pour les jeunes enseignant(e)s, l'autonomie concernant le contenu de l'enseignement est une question importante pour eux/elles. Dans certains pays, des réformes des programmes sont en cours, mais sans que les enseignant(e)s y participent véritablement. Les syndicats pourraient traiter davantage ce problème en préconisant une meilleure participation des jeunes enseignant(e)s à la création des programmes, du matériel pédagogique et des modules thématiques. Si le principe d'autonomie relative concernant le contenu de l'enseignement était intégré dans les systèmes éducatifs, cela représenterait une victoire pour les jeunes enseignant(e)s.</li> </ul>
	<p>Le développement professionnel continu, et en particulier la qualité des programmes en la matière, est une question très importante pour les jeunes enseignant(e)s.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La profession enseignante doit s'adapter rapidement aux différents défis nouveaux que sont les changements rapides des demandes du marché du travail et les changements de société plus larges (p. ex. la numérisation, l'automatisation). Les enseignant(e)s doivent réagir très rapidement à ces changements et maîtriser le nouveau contenu et les nouvelles méthodes dans l'éducation en peu de temps. Les syndicats pourraient en outre plaider en faveur d'un système plus moderne de programmes de développement professionnel continu, basé sur les besoins des jeunes enseignant(e)s, au niveau sectoriel ou scolaire. À cet égard, les syndicats pourraient fournir au secteur public les connaissances et l'expertise</li> </ul>

		concernant les besoins des enseignant(e)s en matière de formation continue. Si l'organisation est en mesure de créer son propre programme de développement, elle doit l'élaborer en fonction des besoins spécifiques et des attentes élevées des jeunes enseignant(e)s. Le niveau de qualité du programme offert doit dépasser le niveau des connaissances et des compétences des jeunes enseignant(e)s souvent utilisées pour l'autoapprentissage ; en outre ce programme doit inclure les outils d'apprentissage les plus progressifs pour l'autodéveloppement.
--	--	---

Tableau 8 : Recommandations basées sur la perspective des membres du CSEE

Sujet	Conclusions de l'enquête et des entretiens avec les membres	Recommandations
<b>Méthodes de recrutement</b>	Les méthodes de recrutement les plus utilisées par les membres du CSEE sont le recrutement personnel sur le lieu de travail et le recrutement effectué par les membres actuels, ainsi que les publications sur les réseaux sociaux et les campagnes. Certains membres (p. ex., SK, RU) ont recours à des événements spéciaux ou à des réunions des organismes de jeunesse pour contacter les jeunes dirigeant(e)s afin qu'ils/elles adhèrent aux activités syndicales. Cette recommandation peut s'appuyer sur les conclusions du projet existant « À VOTRE TOUR ! ». Ce projet vise à fournir à l'organisation membre du CSEE de	<ul style="list-style-type: none"> <li>La plupart des membres du CSEE utilisent plusieurs méthodes de recrutement simultanément ; cependant, ils ont souvent recours à une ou deux méthodes principalement. Nous recommandons aux syndicats d'élargir la gamme de méthodes de recrutement et de rechercher une méthode innovante qui pourrait augmenter la part des jeunes enseignant(e)s parmi les membres.</li> </ul>

	bonnes pratiques pour recruter des jeunes membres.	
	Les avantages les plus couramment offerts aux jeunes membres sont la formation et les programmes de développement continu. Cependant, la qualité des programmes de développement a été remise en question dans l'enquête auprès des jeunes professionnel(le)s.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les organisations membres du CSEE n'offrent parfois que des avantages limités aux jeunes enseignant(e)s. Diversifiez les avantages offerts. Par exemple, réduisez les frais d'adhésion en raison des bas salaires des jeunes enseignant(e)s ou prolongez les initiatives de mentorat pour les nouveaux membres. Améliorez la qualité des programmes de développement et adaptez-les aux besoins et aux attentes élevées des jeunes professionnel(le)s.</li> </ul>
<b>Activités et priorités concernant les jeunes membres</b>	Les membres du CSEE travaillent systématiquement sur les sujets concernant les jeunes	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Laissez-vous inspirer par les résultats de l'enquête et des entretiens avec d'autres membres du CSEE et envisagez de mettre en œuvre des activités similaires pour les jeunes membres de votre organisation. Par exemple, offrez des conseils juridiques et psychologiques, organisez des événements sportifs et des séminaires sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, une formation sur la négociation et des formations pour les jeunes dirigeant(e)s.</li> </ul>
	Effectuez des enquêtes ponctuelles ou régulières sur les besoins et les priorités des jeunes membres afin de pouvoir répondre à leurs attentes et leurs besoins.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Conduisez une enquête régulière ou organisez des discussions ouvertes (en ligne ou en personne) et donnez la parole aux jeunes enseignant(e)s afin qu'ils/elles fassent part de leurs besoins et de leurs problèmes. Envisagez également d'inviter des non-membres. Utilisez différents groupes Facebook rassemblant des professionnel(le)s du secteur de l'éducation.</li> <li>• Assurez-vous que tous les membres peuvent accéder à l'enquête (y compris ceux qui ne disposent pas d'une connexion Internet) et que les résultats sont rendus publics.</li> <li>• Présentez de manière transparente la façon dont les résultats de l'enquête et des discussions ont été intégrés dans le programme d'activités et, dans le cas contraire, indiquez les raisons pour lesquelles</li> </ul>



		les priorités des jeunes enseignant(e)s n'ont pas été traitées.
<b>La participation des jeunes enseignant(e)s à la prise de décision</b>	La participation des professionnel(le)s individuel(le)s est constituée principalement de droits de vote garantis et de la participation à l'élaboration de stratégies.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Créez, développez et soutenez les organismes de jeunesse, élaborerez des mécanismes transparents de participation des jeunes et augmentez l'indépendance des comités de jeunes afin de stimuler leurs initiatives et leur progressivité. Le tableau ci-dessus contient plus de recommandations.</li> </ul>
<b>Plateformes de communication pour échanger des bonnes pratiques et des enseignements tirés</b>	Notre recherche a montré que certains syndicats souhaiteraient échanger des bonnes pratiques avec d'autres membres du CSEE de manière plus intensive et interactive. Cela pourrait prendre la forme d'examen par des pairs, de webinaires interactifs, de programmes d'apprentissage mutuel. Ces discussions pourraient aboutir à l'élaboration d'une boîte à outils thématique destinée aux organisations membres du CSEE, qui leur servirait de guide pour concevoir des activités pour les jeunes membres et des stratégies de recrutement pour les non-membres. Les progrès réalisés dans la mise en œuvre de la boîte à outils pourraient être évalués régulièrement par des pairs (d'autres membres du CSEE), par exemple une fois par an. Cela maintiendrait la	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organisez des webinaires interactifs en ligne très ciblés et thématiques. Thèmes suggérés : gestion de classe ; utilisation des médias sociaux pour recruter des jeunes, pertinence du contact personnel dans les stratégies de recrutement, recrutement central ou local, etc. Demandez à quelques membres de présenter leur approche et leur pratique en détail, puis demandez aux autres d'y réfléchir de manière innovante. Par exemple, via Slido, vous pouvez utiliser la boîte de discussion pour déterminer 3 mots-clés, puis demander aux membres de partager leur pratique. Demandez-leur de partager de courtes vidéos qu'ils ont préparées à l'avance sur leurs réussites et de présenter leurs réussites, afin que les membres apprennent les uns des autres. Si le webinaire est bien animé, cela peut mener à des discussions très fructueuses et permettre de déterminer les éléments essentiels d'une stratégie de recrutement réussie. L'important est de rester très concentré et de ne pas couvrir trop de sujets dans un seul événement. Par exemple, passez 2 heures à ne discuter que d'un sujet très spécifique, à savoir : les jeunes préfèrent-ils être contactés en personne, dès leurs études universitaires, par les syndicats. Lors du prochain webinaire, passez 2 heures à discuter des capacités dont les syndicats et leurs sections locales ont besoin pour mener des campagnes sur les médias sociaux. En général, il est plus important de disposer de personnes motivées et engagées que de</li> </ul>

	<p>motivation des membres du CSEE à mettre en œuvre la boîte à outils et à l'actualiser régulièrement.</p>	<p>recourir à du personnel professionnel ou du financement. Les membres veulent savoir précisément comment les autres réussissent à travailler avec les jeunes. Examiner le sujet plus en profondeur demande un certain effort, en plus des présentations standard, mais cela est enrichissant. Cette recommandation s'appuie sur une expérience similaire en matière d'apprentissage mutuel et d'examen par les pairs effectuée par d'autres institutions, notamment des syndicats, des ONG, des gouvernements et d'autres organisations, au sein de plateformes mises en place par la Commission européenne et l'Autorité européenne du travail. Les webinaires en ligne permettent d'organiser de tels webinaires d'apprentissage mutuel à très peu de frais.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cette recommandation pourrait compléter les projets existants du CSEE, par exemple « À VOTRE TOUR ! Les enseignant(e)s pour le renouveau syndical »<sup>48</sup>, offrant aux organisations membres du CSEE la possibilité d'échanger des informations sur les pratiques et les politiques actuelles des syndicats en matière d'emploi et de qualité de l'emploi.</li> </ul>
--	--	--

## Bibliographie

<sup>48</sup> Pour obtenir plus d'informations, veuillez consulter <https://www.csee-etu.org/en/projects/your-turn-teachers-for-trade-union-renewal/303-activites-2/3441-kick-off-conference>.

Dandalt, E., Gasman, M., et Goma, G., (2020). The union behavior of young workers in education industry. *Personnel Review*, vol. 50, n° 1, pp. 344 à 357.

OCDE (2021). The State of global education. 18 months into the pandemic. Disponible à l'adresse : <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/1a23bb23-en.pdf?expires=1643816197&id=id&accname=guest&checksum=94798EFDBBF44CC37E57E37307DA004D>

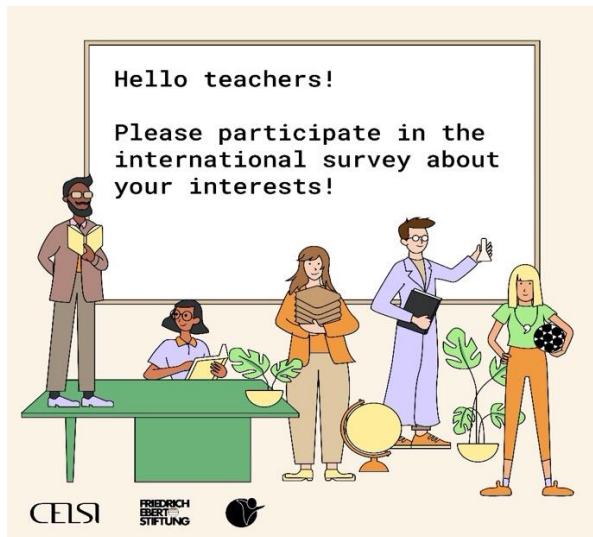
Stevenson, H., Milner, A. L., et Winchip, E. (2018). Education Trade Unions for the Teaching Profession: Strengthening the capacity of education trade unions to represent teachers' professional needs in social dialogue.

Stevenson, H. (2007). Restructuring teachers' work and trade union responses in England: Bargaining for change?. *American Educational Research Journal*, 44(2), 224-251.

Tailby, S. et Pollert, A. (2011), « Non-unionized young workers and organizing the unorganized », *Economic and Industrial Democracy*, vol. 32, n° 3, pp. 499 à 522.

## Annexe

Illustration A1 : exemple de l'illustration utilisée pour la campagne Facebook pour l'enquête auprès des enseignant(e)s (traduite dans toutes les langues utilisées dans les pays où les membres du CSEE sont basés, campagne ciblée pour les jeunes du secteur de l'éducation)



Source : Campagne du CELSI sur les médias sociaux destinée aux jeunes professionnel(le)s.

Tableau A1 : Réponses par pays dans l'enquête auprès des membres

Pays	Nombre de réponses	Pays	Nombre de réponses
Albanie	1	Kirghizistan	1
Arménie	1	Lettonie	1
Autriche	1	Lituanie	2
Azerbaïdjan	1	Malte	1
Biélorussie	1	Monténégro	1
Belgique	3	Pays-Bas	1
Bosnie-Herzégovine	1	Norvège	2
Bulgarie	1	Pologne	1
Croatie	2	Portugal	2
Chypre	1	République de Macédoine du Nord	1
République tchèque	1	Roumanie	1
Estonie	1	Russie	1
Finlande	2	Serbie	2
France	1	Slovaquie	1
Géorgie	1	Slovénie	1
Allemagne	2	Espagne	1
Grèce	1	Suède	1
Hongrie	1	Tadjikistan	1
Irlande	3	Turquie	1
Italie	1	Ukraine	1
Kazakhstan	1	Royaume-Uni	3
TOTAL			55

Source : Enquête du CELSI auprès des membres du CSEE

Tableau A2 : Nombre de réponses par pays dans l'enquête auprès des enseignant(e)s

Pays	Nombre de réponses	Pourcentage
République tchèque	43	12,6 %
Roumanie	39	11,4 %
Ukraine	22	6,5 %
Bulgarie	14	4,1 %
Géorgie	13	3,8 %
Royaume-Uni	13	3,8 %
Moldavie	12	3,5 %
Slovaquie	12	3,5 %
Arménie	10	2,9 %
Portugal	10	2,9 %
République de Macédoine du Nord	10	2,9 %
Lettonie	10	2,9 %
Albanie	9	2,6 %
Azerbaïdjan	9	2,6 %
Allemagne	9	2,6 %
Serbie	9	2,6 %
Lituanie	9	2,6 %
Malte	7	2,1 %
Pologne	7	2,1 %
Italie	7	2,1 %
Croatie	6	1,8 %
Hongrie	6	1,8 %
Ouzbékistan	6	1,8 %
Bosnie-Herzégovine	6	1,8 %
Slovénie	5	1,5 %
Monténégro	5	1,5 %
Estonie	5	1,5 %
Grèce	4	1,2 %
Espagne	3	0,9 %
Russie	3	0,9 %
Kirghizistan	2	0,6 %
Finlande	2	0,6 %
Turquie	2	0,6 %
Belgique	2	0,6 %
Irlande	2	0,6 %
Chypre	2	0,6 %
Tadjikistan	2	0,6 %
France	2	0,6 %
Pays-Bas	1	0,3 %
Norvège	1	0,3 %

Total	341	100 %
-------	-----	-------

Source : Enquête auprès des jeunes professionnel(le)s individuel(le)s

Tableau A3 : Résumé des personnes interrogées

Code de l'entretien	Pays	Organisation	Date de l'entretien
INT1	Irlande	Syndicat des enseignant(e)s d'Irlande, TUI	7 décembre 2021
INT2	Slovaquie	Syndicat des travailleur(-euse)s de l'éducation et des sciences, OZPŠaV	8 décembre 2021
INT3	Norvège	Syndicat de l'éducation de Norvège, Utdanningsforbundet	9 décembre 2021
INT4	Monténégro	Syndicat de l'éducation du Monténégro, TUEM	12 décembre 2021
INT5	Géorgie	Syndicat libre des éducateurs et scientifiques de Géorgie, ESFTUG	12 décembre 2021
INT6	Lituanie	Syndicat lituanien des enseignant(e)s, de l'éducation et des sciences, LESTU	14 décembre 2021
INT7	Estonie	Syndicat estonien du personnel éducatif, EEPU	15 décembre 2021
INT8	Portugal	Federação Nacional da Educação, FNE	18 janvier 2022
INT9	Russie	Syndicat des employé(e)s de l'éducation et des sciences de Russie, ESEUR	18 janvier 2022
INT10	Allemagne	Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft, GEW	19 janvier 2022
INT11	Pays-Bas	Algemene Onderwijsbond, AOB	27 janvier 2022

Tableau A4 : Liste des abréviations de pays

Pays	Abréviation de pays	Pays	Abréviation de pays
Albanie	AL	Kirghizistan	KG
Arménie	AM	Lettonie	LV
Autriche	AT	Lituanie	LT
Azerbaïdjan	AZ	Malte	MT
Biélorussie	BY	Monténégro	ME
Belgique	BE	Pays-Bas	NL
Bosnie-Herzégovine	BA	Norvège	NO
Bulgarie	BG	Pologne	PL
Croatie	HR	Portugal	PT
Chypre	CY	République de Macédoine du Nord	MK

<b>République tchèque</b>	CZ	Roumanie	RO
<b>Estonie</b>	EE	Russie	RU
<b>Finlande</b>	FI	Serbie	RS
<b>France</b>	FR	Slovaquie	SK
<b>Géorgie</b>	GE	Slovénie	SI
<b>Allemagne</b>	DE	Espagne	ES
<b>Grèce</b>	GR	Suède	SE
<b>Hongrie</b>	HU	Tadjikistan	TJ
<b>Irlande</b>	IE	Turquie	TR
<b>Italie</b>	IT	Ukraine	UA
<b>Kazakhstan</b>	KZ	Royaume-Uni	GB



