



HAL
open science

Syndicalisme et éthique professionnelle : quelle part dans la formation des enseignants ?

Mangawindin Guy Romuald Ouedraogo

► To cite this version:

Mangawindin Guy Romuald Ouedraogo. Syndicalisme et éthique professionnelle : quelle part dans la formation des enseignants ?. Sixième Colloque international du RAIFFET du 4 au 8 juillet 2022 à Libreville au GABON, Ecole Normale Supérieure de KOUDOUGOU, Jul 2022, LIBREVILLE, Gabon. hal-04768640

HAL Id: hal-04768640

<https://hal.science/hal-04768640v1>

Submitted on 6 Nov 2024

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

6ème Colloque international du RAIFFET du 5 au 9 octobre 2020 à l'E.N.S.
Université Norbert ZONGO de KOUDOUGOU au BURKINA FASO

PROPOSITION DE COMMUNICATION

Axe 1 — Politiques éducatives et nouveaux rapports aux savoirs

Titre : Syndicalisme et éthique professionnelle : quelle part dans la formation des enseignants ?

Auteur : Mangawindin Guy Romuald OUEDRAOGO

Assistant en sciences de l'éducation

Ecole Normale Supérieure

Université Norbert ZONGO

Koudougou – BURKINA FASO

Tel : (226) 70026507 ou (226) 78322699

Email : om.guyromuald@yehoo.fr

Résumé :

La crise de l'enseignement se manifeste également à travers les mouvements syndicaux qui engendrent de nombreuses conséquences sur la qualité de l'éducation. Le syndicalisme est un droit du travailleur, et donc de l'enseignant aussi. Mais celui-ci l'exerce-t-il toujours conformément à l'éthique syndicale et à l'éthique professionnelle, de sorte à ce que sa vie syndicale intègre et priorise les normes et les valeurs cardinales et immuables du métier d'enseignant ? En outre, comment l'action syndicale s'arrime-t-elle aux règles citoyennes promues dans une république démocratique ? Depuis les premières heures de l'indépendance du Burkina Faso en 1960, les syndicats de l'éducation ont toujours montré une grande force La plupart des mots d'ordre syndicaux sont suivis massivement par les enseignants. Mais ceux-ci bénéficient-ils d'une formation syndicale pour un syndicalisme responsable et respectueux des valeurs citoyennes ? Le présent article propose un diagnostic du dispositif de formation initiale et continue des enseignants au Burkina Faso, pour y évaluer la prise en compte des aspects liés à l'éthique syndicale. Le résultat de ce diagnostic révèle une formation syndicale presque absente des programmes d'activités des syndicats en raison de l'insuffisance de ressources financières. Il est également constaté l'absence de formation syndicale dans les dispositifs de formation initiale et continue des enseignants. Tous les acteurs reconnaissent pourtant que la formation syndicale est indispensable pour un dialogue social serein et efficace. C'est pourquoi il incombe à l'État, aux syndicats et à leurs partenaires financiers, de s'engager à faire de la formation syndicale une priorité pour l'amélioration de la gouvernance de l'éducation.

Mots clés : Syndicalisme ; citoyenneté ; système éducatif ; formation ; éthique

Title: Trade unionism and citizenship: what part in teacher training?

Abstract:

The education crisis is also manifested through trade union movements which have many consequences for the quality of education. Unionism is a right of the worker, and therefore of the teacher too. But does the latter always exercise it in accordance with union and professional ethics, so that his union life integrates and prioritizes the cardinal and immutable standards and values of the teaching profession? In addition, how does union action align with the citizen rules promoted in a democratic republic? Since the first hours of Burkina Faso's independence in 1960, education unions have always shown great strength.... Most union slogans are followed overwhelmingly by teachers. But do they benefit from union training for responsible unionism that respects civic values? This article provides a diagnosis of the initial and in-service teacher training system in Burkina Faso, to assess the consideration of aspects related to union ethics. The result of this diagnosis reveals union training almost absent from union activity programs due to insufficient financial resources. The absence of union training is also noted in the initial and in-service teacher training systems. However, all the actors recognize that trade union training is essential for a peaceful and effective social dialogue. This is why it is incumbent on the state, unions and their financial partners to commit to making union training a priority for improving the governance of education.

Keywords: Trade unionism; citizenship; educational system; training; ethics

Sommaire

Introduction	4
I. PROBLÈME ET DÉMARCHE MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE	5
I.1. Le syndicalisme dans le secteur de l'éducation au Burkina Faso, un problème d'acuité	5
I.2. Démarche méthodologique	6
II. REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CADRE THEORIQUE	7
II.1. Le syndicat, cadre d'expression et de lutte du travailleur	7
II.2. Les moyens de lutte syndicale	10
III. SYNTHÈSE CRITIQUE DES RESULTATS	12
III.1. Pratiques et dérives syndicales	12
III.1.1. Une prolifération d'organisation syndicales dans le secteur de l'éducation.....	12
III.1.2. Des pratiques syndicales tantôt légitimées et tantôt condamnées par les parents d'élèves	14
III.1.3. Un militantisme à l'écart de la déontologie professionnelle selon les élèves et les responsables d'établissements	15
III.1.4. Le mémoire en défense des organisations syndicales.....	17
III.2. Place de la formation syndicale dans la formation des enseignants	18
III.2.1. La formation syndicale dans la formation initiale des enseignants	18
III.2.2. Place de la formation syndicale dans la formation continue des enseignants	20
III.3. Enjeux et défi de la formation syndicale	23
III.3.1. La formation syndicale pour le dialogue social.....	24
III.3.2. La formation syndicale, un défi commun à l'État et aux organisations syndicales.....	26
Conclusion	30
Bibliographie	31

Introduction

Il est aujourd'hui courant, et cela semble aller de soi, que les travailleurs d'un même domaine professionnel s'organisent pour se garantir de meilleures conditions de travail et de rémunération. La sociologie du syndicalisme porte le regard sur la composition des organisations syndicales, leur histoire, leurs différents rôles sociaux (Andolfatto, D. et Labbé, D., 2007). Dans son analyse de la fonction du syndicat, elle souligne que les organisations syndicales participent de la nécessité pour les travailleurs de liguer leurs forces contre l'employeur enclin à les exploiter pour accroître son profit. Ceci relève de la dynamique des rapports entre employés et employeurs selon l'idéologie marxiste (Dangeville, 1972; Christian Laval, 2009 ; Nicolas Béniès, 2010) qui explique que les salariés luttent pour améliorer leur situation professionnelle, et les employeurs œuvrent à obtenir une plus grande productivité avec le moins de ressources. Ainsi, selon Marx, les syndicats ne sont pas en eux-mêmes leur but, mais plutôt un moyen servant à atteindre un but. Il soutient en effet que « ... l'émancipation économique des travailleurs est le grand but au quel doit être subordonné tout mouvement politique comme un moyen » (Marx cité par Dumois, 1921). Le syndicat s'impose par conséquent comme une institution, un cadre formel ouvert aux travailleurs pour revendiquer un meilleur traitement. Ce cadre repose sur un ensemble de règles organisationnelles, sur des dispositions juridiques en lien avec le droit du travail, mais aussi sur différents accords avec l'employeur, qu'il soit public ou privé, et impliquant des engagements de part et d'autre. Les travailleurs ont-ils toujours connaissance de tout ce dispositif encadrant la vie syndicale en s'y engageant ? Qu'est-ce qui est fait en matière de formation syndicale pour outiller les enseignants sur leurs droits et devoirs syndicaux ? Notre question de recherche se présente comme suit : Quelle place l'État et les organisations syndicales de l'éducation accordent-ils à la formation des enseignants dans le domaine du syndicalisme ? Nous partons de l'hypothèse qu'un travailleur bien formé syndicalement mènera une vie syndicale et professionnelle responsable et citoyenne, c'est-à-dire conforme aux normes et aux valeurs de l'éthique syndicale et enseignante. Dans la présente étude, nous appréhendons le syndicalisme selon l'approche théorique systémique qui fait du syndicat une forme d'institutionnalisation des rapports collectifs entre travailleurs et employeurs. Ainsi, le syndicat est une institution d'affaires avec un rôle, des fonctions et des objectifs définis et visant l'amélioration des conditions de travail et du revenu du travailleur (Perlman, S. 1928 et 1958 ; Commons, J.R. 1918). Notre ambition est d'évaluer la prise en compte de la formation syndicale par les syndicats de l'éducation et l'Etat, dans la perspective d'un syndicalisme respectueux des valeurs déontologiques et citoyennes.

I. PROBLÈME ET DÉMARCHE MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Les organisations syndicales sont bien nombreuses au Burkina Faso et montrent un certain dynamisme dans la lutte pour l'amélioration des conditions de vie et de travail des militants.

I.1. Le syndicalisme dans le secteur de l'éducation au Burkina Faso, un problème d'acuité

L'histoire du Burkina Faso témoigne que les syndicats ont joué un rôle significatif dans la lutte pour l'indépendance du Burkina Faso et dans la chute du premier gouvernement qui avait préféré la répression des syndicats au lieu de la négociation (BIT, 2010, p.41). Toujours selon le BIT (2010, p.41), « Le Burkina Faso a six centrales syndicales nationales... En outre, il existe environ 80 syndicats autonomes... Tous ces syndicats sont en concurrence pour recruter leurs membres dans la population active de l'économie formelle ». Dans ce contexte, la formation des délégués syndicaux et des militants s'avère une nécessité pour une culture syndicale saine.

Dans le secteur de l'éducation, le fonctionnement des établissements d'enseignement se trouve souvent perturbé en raison de multiples mouvements syndicaux. Au Burkina Faso, depuis 1998, la récurrence des manifestations syndicales dans les établissements primaires, post primaires et secondaires suscite beaucoup de débats, et parfois même le tôle de la population. En effet, il est ressorti que certaines actions débouchent sur de la violence physique ou morale entre enseignants, et souvent une paralysie quasi totale des activités scolaires sur une durée suffisamment longue pour impacter négativement le niveau de couverture du programme d'enseignement. L'enseignement public au Burkina Faso connaît chaque année, et ce depuis déjà deux décennies, des perturbations dans le déroulement des activités d'enseignement/apprentissage. C'est ainsi que l'on constate souvent des mouvements de contestation qui proviennent des syndicats d'enseignants ou de ceux du personnel administratif, mais aussi, avec de plus en plus de récurrence, des manifestations initiées par des organisations d'élèves. Ces perturbations sont généralement d'envergure nationale, mais parfois régionale, provinciale ou limitée à un établissement. Elles sont les conséquences d'actions de lutte sous diverses formes : grève, sit-in, boycott des évaluations, rétention des relevés de notes...

Pour ce qui concerne les manifestations des élèves, elles sont le plus souvent consécutives à des mouvements de contestation et de revendication des enseignants. Elles se présentent sous formes de grèves, de marches, de meeting, de sit-in, et vont souvent jusqu'à la

violence verbale ou physique sur leurs camarades, sur des enseignants ou le personnel administratif. Il est arrivé à maintes reprises que les élèves marquent leur soutien à leurs enseignants en grève en mettant parfois en branle des actions peu recommandables : destruction d'édifices publics et privés, profanation du drapeau national, marches sur les représentations de l'autorité publique, agression des forces de l'ordre, barricades de la voie publique, séquestration des responsables d'établissement. Il se produit un phénomène de contagion qui réplique les actions de violence dans les établissements environnants, et très vite à l'échelle nationale comme dans un système de propagation d'ondes magnétiques. Dans un tel contexte, et à la faveur des technologies de télécommunication, un problème local s'étend à une vitesse d'éclair et prend une envergure nationale. En effet, au moindre problème dans un établissement, il se crée un réseau de communication entre les associations d'élèves des différents établissements, par des messages téléphoniques, des appels à la mobilisation et au rassemblement à travers les réseaux sociaux, suivis de cortèges d'élèves à motocyclettes envahissant successivement les établissements pour les fermer.

Au Burkina Faso, il est devenu habituel que les actions syndicales des enseignants conduisent à des manifestations spontanées et incontrôlées chez les élèves, au mépris de la loi et de toute réglementation de la vie scolaire et citoyenne. Face à ce phénomène, certains médias et de nombreux citoyens ont tendance à croire à une connivence entre les syndicats des enseignants et les associations d'élèves. Faut-il se convaincre de l'existence d'une complicité tacite entre les syndicats d'enseignants et les organisations d'élèves, aux fins d'embarquer ces dernières dans les actions de protestation et de revendication ? Faut-il croire que certains enseignants incitent leurs élèves à se lancer dans des manifestations improvisées pour accroître l'écho des mouvements syndicaux et bénéficier du soutien des parents d'élèves ? Un tel questionnement met en exergue l'importance de la formation syndicale pour orienter les enseignants dans le respect de la discipline syndicale, de la déontologie professionnelle et des valeurs républicaines.

I.2. Démarche méthodologique

Notre question de recherche nous conduit à chercher la réponse dans l'examen de sources documentaires sur la formation initiale et continue des enseignants et dans les programmes d'activités des syndicats de l'éducation. Ainsi, afin de documenter et d'évaluer le niveau de prise en compte de la formation syndicale dans la formation initiale et continue des enseignants, nous avons procédé, à l'analyse des programmes de formation initiale et continue

dans les institutions en charge de la formation des enseignants du primaire, du post-primaire et du secondaire, à savoir les Écoles Nationales des Enseignants du Primaire (ENEP) et l'École Normale Supérieure (ENS). En plus, d'autres éléments de réponse ont été dégagés de l'analyse du discours des militants syndicaux aux niveaux national, régional et provincial, notamment dans les sous-cycles du primaire, du post-primaire et du secondaire. Nous avons également interviewé des responsables syndicaux des organisations présentes dans les trois mêmes sous cycles, les acteurs en charge de la formation des enseignants dans les ENEP et à l'ENS, les responsables des associations d'élèves au post-primaire et au secondaire, et enfin des membres des bureaux des Associations des Parents d'Élèves (APE), de même que des parents d'élèves répondant à titre personnel. Les discours ont été tirés d'entretiens semi-directifs et individuels. Une attention particulière a été portée sur le genre chez les militants et les responsables syndicaux pour tendre vers une représentation paritaire entre hommes et femmes enquêtés. Une dizaine de syndicats du secteur de l'éducation ont été touchés, notamment ceux qui sont actifs sur la scène sociale, la plupart parmi les plus anciens, avec au moins dix ans d'existence.

II. REVUE DE LA LITTÉRATURE ET CADRE THEORIQUE

La littérature sur le syndicalisme existe depuis plusieurs dizaines d'années et porte généralement sur les idéologies qui fondent les différents courants syndicaux, les modes d'organisation des structures et de l'action syndicales, les fonctions et le but du syndicat, etc.

II.1. Le syndicat, cadre d'expression et de lutte du travailleur

Le syndicat apparaît comme un sujet récurrent dans les analyses de la sociologie du travail et bien entendu de la sociologie du syndicalisme. Pour Friedmann G. (1962, p.26), la sociologie du travail est « l'étude, sous leurs divers aspects, de toutes les collectivités humaines qui se constituent à l'occasion du travail ». Le syndicalisme y trouve sa place, en tant que cadre formalisé dans lequel les travailleurs s'associent pour revendiquer de meilleurs conditions. Au fil de l'évolution des entreprises industrielles, les syndicats sont nés pour rassembler les travailleurs engagés à lutter pour améliorer leurs conditions de travail et de rémunération. Un syndicat est un groupe associatif de travailleurs d'un domaine professionnel donné, qui s'unissent et s'organisent pour défendre leurs intérêts professionnels, sociaux et économiques.

Selon Dufresne et Gobin (2009), dans un système politique démocratique, la légitimité du syndicat est double : celle qui lui est conférée par ses affiliés et celle qui lui est octroyée par le pouvoir politique en place. Le syndicat est une organisation de professionnels reconnue par l'employeur, qu'il s'agisse de la Fonction Publique ou du secteur privé. Le syndicat représente la voix des travailleurs, et partant, participe aux instances de négociations collectives donnant lieu à des décisions concernant l'organisation du travail, la rémunération des travailleurs, la gestion de leur carrière, la répartition des avantages et autres privilèges du métier.

Le syndicat est donc l'organisation mandatée par les travailleurs pour défendre leurs droits et protéger leurs avantages. En définitive, la formation syndicale est une puissance qui naît de l'union des travailleurs qui s'organisent face à l'employeur, dans le rapport de force qui caractérise le monde du travail. Cette vision est celle du courant théorique du syndicalisme perçu comme moteur de révolution, de transformation ou d'accommodement du pouvoir capitaliste (Paquet, R. et al., 2004).

Sismondi (1951) explique que « le travail est la seule origine de la richesse, que l'économie est le seul moyen de l'accumuler, mais nous ajoutons que la jouissance est le seul but de cette accumulation ». D'où la raison du syndicat pour réclamer une juste distribution de la richesse, afin que tous, employeurs et employés, puissent en jouir équitablement. En effet, l'organisation syndicale tente d'empêcher la domination des travailleurs par les employeurs prompts à les exploiter au maximum tout en dépensant le moins de ressources dans la mesure du possible. La lutte syndicale est censée conduire à une sorte d'équilibre dans le partage des profits entre employeurs et travailleurs. Les négociations entre le syndicat et l'employeur aboutissent à un contrat commun aux deux parties qui s'engagent à respecter les termes définis ensemble, par consensus¹.

En somme, les syndicats sont par conséquent des vecteurs de promotion sociale, des moteurs de développement collectif en combattant les inégalités sociales, l'absence d'équilibre dans le partage des richesses produites par les travailleurs. La lutte syndicale vise à obtenir de meilleures mesures de protection sociale et plus de justice dans la redistribution des richesses accumulées.

C'est dans ce sens que Laurendeau (2004, P.25) fait remarquer que

« Plus largement, le mouvement syndical a toujours revendiqué que l'économie soit au service de la satisfaction des besoins et du bien-être du plus grand nombre, que l'accès

¹ Décret n° 2008-331/PRES promulguant la loi n° 028-2008/AN du 13 mai 2008 portant Code du travail au Burkina Faso - Articles 211 – 216

aux biens sociaux fondamentaux soit plus égalitaire, que la démocratie et la concertation des acteurs sociaux soient le principe organisateur ».

Il est entendu que les syndicats ont principalement pour rôle de défendre les intérêts des travailleurs face aux employeurs et à tout système politique affectant leurs conditions de vie et de travail. Vu ainsi, les syndicats paraissent incontournables pour l'avènement d'un monde professionnel juste et pour l'épanouissement social du travailleur. C'est pourquoi ils sont appelés à garder toute indépendance de l'État, mais aussi des partis politiques et de toute autre institution susceptible de les détourner de leurs idéaux. Le fonctionnement du syndicat repose essentiellement sur la participation démocratique.

L'adhésion à l'organisation syndicale est libre et volontaire pour le travailleur. Celui-ci choisit de s'engager parce qu'il estime qu'il y trouvera la réponse à ses préoccupations et à ses ambitions professionnelles. Selon l'Organisation Internationale du Travail (OIT), les États ne doivent pas empêcher la création des syndicats, ceux-ci émanent du droit du travail. Chaque État se doit d'observer le respect de la liberté syndicale.

« Sans liberté syndicale, c'est-à-dire sans organisations de travailleurs et d'employeurs indépendantes, représentatives et jouissant des droits et des garanties nécessaires pour promouvoir les droits de leurs adhérents et le bien-être de tous, le principe même du tripartisme est faussé, si ce n'est vidé de sa substance, et la perspective d'une plus grande justice sociale gravement mise en cause » (Bureau International du Travail, 1996, p.v).

On comprend donc que dans la plupart des pays démocratiques, le droit d'association syndicale est reconnu par la Constitution. C'est le cas du Burkina Faso où la Constitution du 02 Juin 1991 (Révisée par la loi n°002/97/ADP du 27 janvier 1997 et la loi n°003-200/AN du 11 avril 1997)² arrête que :

« La liberté d'association est garantie. Toute personne a le droit de constituer des associations et de participer librement aux activités des associations créées. Le fonctionnement des associations doit se conformer aux lois et règlements en vigueur. La liberté syndicale est garantie. Les syndicats exercent leurs activités sans contrainte et sans limitation autres que celles prévues par la loi » (article 21).

Il apparaît donc clairement que l'État burkinabè reconnaît aux travailleurs le droit de s'associer à travers des organisations syndicales, mais dans le cadre des conditions fixées par la loi. Cette loi est-elle connue des travailleurs militant dans les différents syndicats ? Existe-t-

² Burkina Faso, Constitution du 02 Juin 1991 (Révisée par la loi n°002/97/ADP du 27 janvier 1997 et la loi n°003-200/AN du 11 avril 1997)

il des dispositifs d'information et de formation des militants autour de la réglementation des mouvements syndicaux en vue de favoriser une participation responsable ?

En effet, l'article 22 de la Constitution précise que « Le droit de grève est garanti. Il s'exerce conformément aux lois en vigueur » ; cette disposition souligne fortement l'importance pour les délégués et les militants syndicaux de connaître les lois en vigueur. Concernant spécifiquement les « agents de la Fonction Publique », l'article 44 leur confère les mêmes droits et libertés reconnus à tout citoyen par la Constitution. Par conséquent, la grève est reconnue par l'autorité publique comme une action de lutte syndicale, pour peu qu'elle s'inscrive dans la réglementation officielle. Dans quelle mesure cette dernière mention est-elle prise en compte dans les mouvements syndicaux ? La présente étude s'inscrit dans l'approche théorique qui appréhende le syndicat comme une institution d'affaires ayant pour rôle la négociation auprès de l'employeur, de conditions de travail avantageuses pour les salariés (Perlman, S. 1928 et 1958 ; Commons, J.R. 1918). Les négociations syndicales sont des accords d'affaires reposant sur des closes consensuelles que chaque partie s'engage à respecter. D'où l'importance de la formation syndicale des travailleurs en vue de les outiller pour la négociation d'une part, mais aussi pour la compréhension et le respect des closes et des modalités des résultats des négociations.

II.2. Les moyens de lutte syndicale

Un syndicat actif se manifeste à travers une présence dynamique sur la scène des négociations avec l'employeur. A cet effet, le bureau syndical se dote d'un programme d'activités qu'il estime capable de résoudre les problèmes des travailleurs. Selon la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, « les organisations de travailleurs ont le droit (...) d'organiser leurs activités, et de formuler leurs programmes d'action. Les autorités publiques doivent s'abstenir de toute intervention de nature à limiter ce droit ou à en entraver l'exercice légal (Article 3). La force des associations syndicales réside dans le choix de moyens plus ou moins forts pour obliger l'autorité qui emploie à prêter une oreille attentive aux doléances et aux revendications. C'est le principe du syndicalisme d'affaire (Perlman, 1928) que les syndicats soient à l'image des hommes d'affaires qui sont prêts à prendre des risques pour obtenir davantage.

Cette logique répond aussi à la théorie simonienne (Simon H.A., 1947 ; 1955) selon laquelle, en situation normale, le comportement humain est intentionnel, et de ce fait repose sur un choix de moyens à même de conduire aux fins visées. Cela commande chez l'acteur

une analyse qui mette en évidence les facteurs qui interviennent dans la relation entre les moyens possibles et les fins escomptées. Simon (1955) précise cependant que ces facteurs comprennent, outre mesure, l'ignorance ou la mauvaise évaluation des conséquences des actions, en raison de l'information insuffisante, voire erronée. Du reste, hors mis ces facteurs, il faut admettre qu'il est quasiment impossible de prévoir de manière absolue toutes les conséquences d'une action.

D'ordinaire, la première étape dans la revendication syndicale est la négociation. Employés et employeurs discutent pour arrêter des accords consensuels. En effet, selon la plupart des théories syndicales, la fonction première de l'activité syndicale réside dans la négociation collective en vue d'une régulation des conditions de travail au bénéfice du travailleur (Paquet, R. et al., 2004). Mais pendant les négociations ou lorsque celles-ci échouent, les syndicats peuvent recourir à la grève comme force de pression sur l'employeur. La grève consiste en une cessation volontaire de travail par les employés afin d'obliger l'employeur à satisfaire leurs revendications. L'arrêt de travail engendrant un déficit de production, l'employeur devrait concéder les exigences des travailleurs pour ne pas subir de pertes lourdes. La grève est beaucoup plus présente dans le secteur public, le privé n'offrant pas une garantie contre le licenciement.

Dans de nombreux pays démocratiques, les syndicats ont acquis le statut de partenaires sociaux incontournables, à telle enseigne qu'ils sont consultés lors de l'élaboration des politiques publiques. Ils influencent *ipso facto* les principales orientations des politiques publiques, et jouent le rôle de surveillants de l'action gouvernementale. Selon Dunlop (1948), « les explications théoriques du syndicalisme se distinguent par les raisons motivant les travailleurs à se syndiquer, par les facteurs retenus pour expliquer leur émergence et leur développement ainsi que par les objectifs qu'on leur attribue ». Au niveau de l'éducation, depuis l'élaboration des politiques éducatives jusqu'à leur mise en œuvre, les syndicats sont présents et veillent au respect des décisions prises par consensus avec l'État. Lorsque les organisations syndicales estiment que l'État ne respecte pas ses engagements, elles engagent des actions de contestations : lettre publique, sit-in, grève... Aujourd'hui, la place et le rôle du syndicalisme sont considérés avec une grande attention lors de l'élaboration des politiques éducatives et des programmes, ce qui conduit Beckman et Sachikonye (2001, p.43) à considérer « la reconnaissance croissante et la légitimation des syndicats en tant que représentants des travailleurs » comme un acquis important aujourd'hui. On comprend donc ces recommandations selon lesquelles « les conditions posées par la législation pour qu'une grève soit considérée comme un acte licite doivent être raisonnables et, en tout cas, ne pas être

telles qu'elles constituent une limitation importante aux possibilités d'action des organisations syndicales » (Recueil 1996, paragr.498). Le syndicat apparaît véritablement comme une institution reconnue et avec laquelle l'employeur doit coopérer afin d'éviter des situations de pression exercée par les travailleurs pour se faire entendre.

III. SYNTHÈSE CRITIQUE DES RESULTATS

A l'issue de nos investigations auprès des acteurs et de l'analyse des ressources documentaires, nous sommes parvenu à certains résultats témoignant de la place de la formation syndicale dans le secteur de l'éducation.

III.1. Pratiques et dérives syndicales

Le syndicalisme, pour atteindre son objectif, celui visant la répartition équitable de la richesse d'un employeur avec ses salariés et l'amélioration de leurs conditions de travail (Commons, 1918 ; Perlman, 1928 et 1958), va reposer sur des actions allant de la négociation aux mouvements suite à des mots d'ordre émanant de l'organe dirigeante du syndicat. Au Burkina Faso, un certain nombre de faits caractérisent la vie syndicale dans le secteur de l'éducation.

III.1.1. Une prolifération d'organisation syndicales dans le secteur de l'éducation

Selon la convention n°87, « les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations » (article 2). Au Burkina Faso, on compte un grand nombre d'organisations syndicales dans la quasi-totalité des corps professionnels, tant dans le secteur public que dans celui du privé. Cette prolifération d'organisations syndicales est si importante que l'on dénombre de plus en plus des groupements d'acteurs intervenant dans le même secteur professionnel, voire des acteurs d'un même corps professionnel créer de nouveaux syndicats avec pratiquement les mêmes objets de revendication. Selon le BIT (2010, p.10), « cette prolifération excessive est rarement inspirée par les vrais principes de la liberté syndicale et du pluralisme. Elle est plutôt imputable à une multiplicité de facteurs politiques, historiques, culturels, juridiques ou économiques dénaturés, ou sont la conséquence de l'ambition égoïste de certains dirigeants syndicaux ». Ainsi dans le secteur de la santé, il existe plusieurs syndicats du corps médical ; il en est de même dans la profession enseignante qui totalise aujourd'hui une vingtaine de

structures syndicales pour les travailleurs du public. En effet, l'enseignement supérieur et la recherche scientifique comptent leurs syndicats, les enseignements post-primaire et secondaire aussi, de même que l'enseignement primaire et l'éducation préscolaire. Outre les syndicats des enseignants, les personnels administratifs dans les différents ordres d'enseignement comptent également leurs groupes syndicaux. Dans cette multiplicité d'organisations syndicales, la tendance est que chacune lutte pour des revendications spécifiques, mais que dans certaines circonstances, elles s'associent pour former des coalitions plus fortes face à l'employeur. C'est ainsi qu'une coalition s'est constituée pour regrouper une quinzaine de ces syndicats de l'éducation à travers une coordination officiellement reconnue par les ministères de tutelle. Il va s'en dire que les actions lancées par la coordination mobilisent plus de travailleurs et prennent une ampleur plus forte. Toute chose qui accroît le poids de ses revendications, obligeant l'employeur à porter une plus grande attention à la plateforme revendicative de la coordination syndicale.

Le mode d'action des syndicats est celui du syndicalisme d'affaires de Perlman (1928). Il s'agit d'abord de négocier avec l'État pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, sans intention de renier l'autorité étatique, sans projet de déstabiliser le pouvoir en place. En effet, le pays étant dans un régime démocratique, les syndicats jouissent de la liberté d'expression et du droit à la lutte syndicale conformément aux dispositions légales. Ainsi, malgré leur grand nombre, les syndicats ne demandent pas le changement du gouvernement. Chacun se contente de négocier pour avoir sa part dans le partage des richesses du pays, sans remettre en cause le pouvoir de l'État employeur, mais souscrivant au paradigme du « job consciousness » (Perlman 1958). Dans cette dynamique le syndicat ne se fait pas la prétention d'un projet global de société, mais se limite dans sa fonction de protection des droits des travailleurs.

Le fonctionnement d'un établissement d'enseignement post-primaire et secondaire au Burkina Faso est régi par l'arrête n°2018-358/MENA/SG du 26 Septembre 2018, portant fonctionnement des établissements publics d'enseignement secondaire général. Cet arrête précise en son article 5 que les représentants des organisations syndicales font parties du conseil de gestion, instance chargée d'assurer le fonctionnement de l'établissement. La difficulté qui se présente est qu'avec un grand nombre de syndicats, soit que les établissements ne parviennent pas à les intégrer tous au conseil de gestion, soit que celui-ci s'alourdit des oppositions entre syndicats rivaux au point de limiter son fonctionnement.

Après tout, un grand nombre de syndicats actifs dans le secteur éducatif présage d'emblée des séries de mouvements qui, lorsqu'ils s'enchaînent et courent sur de longues

durées, peuvent limiter le volume des activités scolaires, et partant, le volume des apprentissages chez les élèves. Toute chose qui impacte négativement sur la qualité de l'éducation.

III.1.2. Des pratiques syndicales tantôt légitimées et tantôt condamnées par les parents d'élèves

Les mouvements syndicaux sont souvent objet de critique, quoique légitimes et légaux dans la mesure où ils s'organisent conformément à la loi. En effet, pour les associations de parents d'élèves, il est légitime que les enseignants luttent à travers le syndicalisme pour améliorer leur revenu et leurs conditions de travail. Selon elles, au Burkina Faso, « *tous les corps professionnels luttent et obtiennent gain de cause ; pourquoi les enseignants resteraient-ils en marge ? Il appartient à l'État d'être favorable et de résoudre rapidement les crises engendrant le blocage des cours* ». C'est pourquoi les associations de parents d'élèves jouent souvent le rôle de médiateur entre l'État et les syndicats. Elles interpellent les gouvernants sur leur devoir de garantir le bon fonctionnement des établissements, ce qui n'est pas réalisable si l'État n'est pas attentif aux sollicitations des enseignants. Il apparaît donc que les associations de parents d'élèves reconnaissent la légitimité des mouvements syndicaux. Toutefois, elles estiment que les syndicats ne doivent pas considérer leurs sollicitations comme des exigences à satisfaire *hic et nunc*, d'autant plus que le budget de l'État fonctionne selon une planification annuelle sur la base des ressources disponibles. « *Il est donc utopique de croire que l'État peut satisfaire toute les revendications syndicales ; il est important que les syndicats acceptent qu'on avance, pas à pas, même à petits pas souvent* ». Aussi, les associations de parents d'élèves interpellent-elles régulièrement les syndicats pour attirer leur attention sur les conséquences de certaines de leurs actions sur la qualité des enseignements/apprentissages. Elles négocient alors avec les syndicats afin que ceux-ci mettent de la modération dans leurs actions, en privilégiant plutôt la négociation avec l'État pendant que se poursuivraient les cours. Les négociations ont souvent abouti à des concessions de la part des syndicats, mais il arrive également que ceux-ci restent farouchement attachés à leur position. Toujours est-il que les associations de parents d'élèves demandent toujours, aussi bien à l'État qu'aux syndicats, de considérer le sort des élèves et de travailler dans le sens de ne pas porter préjudice à leur scolarité.

Par ailleurs, les élèves en émeute dans la rue apparaissent aux yeux des parents d'élèves comme les victimes des gouvernants qui ne sont pas attentifs aux sollicitations des

enseignants, et bien pis, ne répondent pas à leur devoir régalien d'assurer l'éducation de leurs enfants. De nombreux parents d'élèves, pris individuellement, trouvent également que les enseignants exagèrent suffisamment en choisissant des actions de protestation qui ne favorisent pas les élèves. Ils estiment que les enseignants font entorse à leur déontologie professionnelle qui leur fait obligation d'assurer les cours et les évaluations selon le calendrier scolaire prévu. Ce calendrier n'étant pas extensible à volonté, il serait inadmissible et loin de l'éthique professionnelle que les enseignants s'installent dans des grèves de longue durée sachant que de manière inéluctable, la conséquence sera un déficit de temps d'enseignement, et un déficit de contenus d'apprentissage chez les élèves. Ces parents d'élèves, pris individuellement, regrettent le fait que les enseignants se focalisent sur leurs intérêts au détriment de ceux de leurs enfants. Les enseignants s'enfermeraient dans un égoïsme axé sur leurs intérêts matériels au lieu de s'élever à leur devoir professionnel au profit des élèves que l'État et les familles leur ont confiés.

En somme, il apparaît que les parents d'élèves sont sensibles aux problèmes des enseignants et légitiment leurs revendications. Toutefois, ils désapprouvent les actions de lutte qui, à terme, limitent le temps d'enseignement et le volume des apprentissages. D'où la nécessité pour les syndicats d'instaurer un dialogue social vivant et permanent avec les autres acteurs, en vue d'actions approuvées et qui mobilisent leur soutien. Toujours est-il que les acteurs mettent en avant le temps d'enseignement/apprentissage qui doit être suffisant pour ne pas être source d'échec scolaire.

III.1.3. Un militantisme à l'écart de la déontologie professionnelle selon les élèves et les responsables d'établissements

Les mouvements syndicaux des enseignants sont diversement appréciés par les élèves et les responsables d'établissements. Selon les élèves et leurs organisations dans les établissements, ils doivent rester solidaires avec leurs enseignants car, à l'instar des autres travailleurs, « *les maîtres et les professeurs ont le droit de protester et de revendiquer de meilleures conditions de traitement* ». Ils soutiennent que si les gouvernants refusent de satisfaire les revendications des enseignants, ils choisissent *ipso facto* de compromettre leur réussite scolaire et leur devenir socioprofessionnel. Par conséquent, les élèves se trouvent obligés de soutenir les enseignants contre les gouvernants qui sont insensibles à leur avenir. Les associations d'élèves n'ont point d'autres objectifs que de favoriser le bon déroulement des activités scolaires. Lorsque l'État refuse de régler rapidement avec les enseignants les cas

de grève ou de refus d'évaluer les élèves, les associations d'élèves se sentent obligées d'interpeller les autorités en lançant à leur tour des appels à manifester, après un préavis ou de manière spontanée. Toutefois, il arrive que les associations d'élèves s'opposent ouvertement à certaines actions locales des syndicats d'enseignants consistant en des sanctions contre leurs camarades. Ainsi, lorsque par exemple les syndicats soutiennent les enseignants d'un établissement qui refusent de donner les cours sous le prétexte que les classes sont surchargés suite à de nouvelles inscriptions d'élèves, les associations d'élèves s'opposent pour préserver les droits de leurs camarades. Elles manifestent alors contre les syndicats d'enseignants qui réclament l'annulation de l'inscription des nouveaux élèves. De leur avis, « *les associations d'élèves sont ni pour, ni contre l'État, ni pour, ni contre les enseignants, elles protègent seulement les droits et les intérêts des élèves* ». A cet effet, et en fonction de la situation, elles s'érigent contre les gouvernants ou contre les syndicats lorsque les uns ou les autres briment les intérêts des élèves.

Nombreux sont les responsables d'établissements qui soutiennent que les syndicats, dans une certaine mesure, exploitent intentionnellement leur pouvoir d'enseignants pour abuser de la naïveté des élèves afin de les embarquer dans leurs luttes syndicales. Les élèves deviennent alors comme des armes situationnelles utilisées par les syndicats d'enseignants contre les gouvernants qui résistent à répondre favorablement à leurs revendications.

Si les discours des responsables d'établissements dénoncent systématiquement le refus des syndicats de privilégier le dialogue et la modération dans les actions de revendication, ils condamnent davantage la faute déontologique consistant à ignorer délibérément l'intérêt des élèves dont l'avenir scolaire et professionnel dépend du volume et de la qualité des apprentissages reçus. Pour ces chefs d'établissements, les syndicats foulent du pied les principes élémentaires de la déontologie professionnelle et les balises de la morale syndicale. Ils trouvent inimaginable et inadmissible que des enseignants supportent de priver leurs élèves de plusieurs semaines d'enseignement et de plusieurs mois d'évaluation. S'engager dans de telles actions de lutte syndicale s'inscrirait dans un choix égoïste de sacrifier l'avenir des élèves, ce qui témoigne d'une faible conscience professionnelle.

Tout compte fait, il ressort que les élèves légitiment les actions syndicales des enseignants, et accusent les gouvernants de traîner à satisfaire leurs revendications. Tout montre que les élèves protègent leur intérêt immédiat, celui de suivre de bout en bout les activités d'enseignement / apprentissage. Il appartient à l'État de jouer son devoir régalien de mettre en place les conditions nécessaires pour que les enseignants assurent normalement leurs cours. Par contre, les chefs d'établissements dénoncent un manque de réalisme chez les

syndicats, estimant que leur rigidité dans les négociations met en péril la scolarité des élèves. Il s'agit donc pour l'État et pour les syndicats, pendant les négociations, de considérer avant tout et par-dessus tout, la nécessité de couvrir le volume d'enseignement annuel. C'est à ce prix que l'on peut tendre vers l'éducation de qualité qui ne peut avoir lieu sans un temps d'enseignement apprentissage suffisant.

III.1.4. Le mémoire en défense des organisations syndicales

Les syndicats qui organisent les mouvements dans la lutte pour la satisfaction de leurs revendications et leurs militants qui y participent ont une autre lecture de leurs actions.

En effet, la vision incriminant les enseignants est rejetée par ceux-ci et leurs organisations syndicales. Ils considèrent que les actions syndicales sont choisies de manière consensuelles et dans l'esprit de limiter les conséquences négatives sur les enseignements/apprentissages. Les actions retenues sont circonscrites dans des durées relativement courtes pour ne pas créer un déficit insurmontable dans le temps scolaire. Les actions de luttes deviennent plus longues suite au refus des gouvernants de dialoguer avec les syndicats, et que les élèves exacerbés, s'engagent à leur tour pour faire pression sur les gouvernants afin qu'ils trouvent des solutions rapides. Les syndicats sont alors victimes de la fermeture des gouvernants face au sort de l'enseignant qui croule sous le poids des effectifs pléthoriques des classes pour une rémunération dérisoire. Les gouvernants aggravent la souffrance des enseignants en présentant les syndicats aux parents d'élèves comme des interlocuteurs sourds et muets, qui pis est, ferment les yeux face aux efforts colossaux que l'État consent en leur faveur. Une telle attitude suscite l'incompréhension auprès des populations et engendre la haine du public envers les enseignants et leurs syndicats.

Les enseignants et leurs organisations syndicales nient ces allégations qu'ils mettent au compte d'un choix pernicieux des gouvernants et de certains parents de saper leurs luttes en exhibant des arguments qui s'opposent à l'éthique professionnelle. Les enseignants enquêtés sont unanimes qu'ils n'évoquent guère avec leurs élèves un quelconque sujet en lien avec leurs revendications syndicales. Ils estiment que les mouvements des élèves suite aux mots d'ordre des syndicats d'enseignants relèvent d'une prise de conscience chez les élèves de l'importance de recevoir un programme d'enseignement complet pour réussir leur cursus scolaire. De l'avis des enseignants et de leurs syndicats, il n'est pas juste de dire que les élèves soutiennent les enseignants en grève contre les gouvernants, car *« ce qui est vrai, c'est que les élèves réclament la reprise des cours et des évaluations aussi bien aux enseignants*

qu'aux gouvernants ». C'est pourquoi on observe que les manifestations des élèves sont dirigées à la fois contre les syndicats d'enseignants et les gouvernants. La preuve serait que de nombreux enseignants qui observent les mots d'ordre syndicaux sont souvent agressés verbalement ou physiquement par les élèves.

En somme, il ressort que pour les enseignants, les différentes actions syndicales qu'ils engagent visent simplement à obtenir de meilleures conditions de vie et de travail, et ce, dans l'objectif d'assurer un enseignement de qualité. Le constat est que tous les acteurs qui s'opposent dans l'arène des luttes syndicales ont tous conscience de la nécessité d'une éducation de qualité pour le système éducatif. Toute chose qui pourrait constituer une base commune lors des négociations.

III.2. Place de la formation syndicale dans la formation des enseignants

Outre sa fonction revendicative, le syndicat a également une fonction éducative. Cette fonction a lieu à travers toutes les actions entreprises par le syndicat pour la formation de ses membres aux idéaux du syndicalisme, aux valeurs, aux normes et aux règles que le militant doit observer dans la vie syndicale. « Instrument de transmission de valeurs, de savoir-faire, voire de savoir-être, la formation permet d'éclairer l'engagement syndical et la socialisation militante » (Delmas, 2015, p.31). Il existe plusieurs cadres possibles pour la formation syndicale. Outre les congrès, les assemblées générales et les rencontres formelles qui permettent d'échanger sur la vie du syndicat, il peut se tenir des ateliers ou séminaires de formation au militantisme syndical.

III.2.1. La formation syndicale dans la formation initiale des enseignants

Aussi bien les responsables d'établissements que les enseignants regrettent l'inexistence d'un dispositif de formation mis en place par l'État à l'intention des militants syndicaux. En effet, en formation initiale, les enseignants des différents ordres d'enseignement ne reçoivent pas d'accompagnement pour un syndicalisme conforme à la loi. En explorant les modules de formation à l'École Nationale de Formation des Enseignants du primaire (ENEP), il n'est pas prévu un contenu orienté spécifiquement vers la vie syndicale du futur enseignant. Le sous-module de 25 heures intitulé « Éthique et déontologie » présente des contenus riches sur l'organisation et le fonctionnement de l'enseignement primaire, la carrière de l'enseignant, la morale et la conscience professionnelle, les sanctions légales

encourues en cas de fautes, les droits et devoirs de l'enseignant, la législation scolaire, etc. Cependant, il n'est pas prévu de contenu ciblant la sensibilisation du futur enseignant sur les précautions à prendre pour un syndicalisme responsable. Toutefois, un enseignant de ce module explique : *« lorsque que les élèves-maîtres questionnent sur le syndicalisme pendant le cours, le professeur en profite pour les sensibiliser à la retenue lorsqu'ils iront sur le terrain, pour ne pas s'exposer à des sanctions disciplinaires ; on ne peut pas s'étaler d'avantage parce que le programme n'a pas prévu ce sujet »*. Un deuxième sous-module intitulé « Droits de la Fonction Publique » présente au futur enseignant les droits auxquels il peut prétendre s'il remplit ses devoirs de fonctionnaire. Le principe est de lui mettre en tête qu'il faut *« les devoirs d'abord, les droits ensuite »*, explique un formateur d'ENEP. Il s'agit de faire de lui le fonctionnaire exemplaire qui remplit parfaitement ses devoirs, et à qui la Fonction Publique, en retour, accorde tous ses droits. Par rapport au syndicalisme, le futur enseignant est mis en garde sur le fait qu'il ne doit pas aller en grève tant qu'il n'a pas été titularisé dans la Fonction Publique. Toutefois, les règles de base d'un syndicalisme respectueux de la législation, du bien public et des droits des autres ne sont pas abordées dans le cours, toutes choses qui auraient contribué à asseoir les bases d'un syndicalisme responsable dès la formation initiale des enseignants.

De l'avis de certains responsables des ENEP, certains syndicats demandent néanmoins à donner des communications aux élèves-maîtres. Cela arrive rarement. Toujours est-il que selon les responsables des ENEP, ils accueillent favorablement de telles initiatives entrant dans la formation globale du futur fonctionnaire, mais ils prennent le soin d'assister à ces tribunes *« pour éviter que les futurs enseignants soient vite endoctrinés, au risque de ne considérer que leurs droits au lieu de donner la priorité à leurs devoirs »*. Par contre, les responsables des ENEP disent ne pas prendre l'initiative d'inviter un syndicat pour échanger avec les élèves-maîtres, car *« si on invite un syndicat, il faut inviter tous les autres ; au regard du nombre de syndicats, il n'y aura plus de didactiques des disciplines mais rien que de la formation syndicale ; ce n'est pas la vocation première des ENEP »*.

Les responsables des ENEP soutiennent d'ailleurs que l'État gagnerait à s'impliquer davantage dans la formation syndicale des élèves-maîtres, car le contexte actuel laisse voir comme un désordre sur le terrain ; tout le monde va en grève sans préavis, il y a des actions de contestations syndicales tous azimuts ; à la fin on se rend compte que les leaders syndicaux eux-mêmes ne sont pas suffisamment formés. Selon un chef d'établissement, *« peut-être même que certains délégués syndicaux n'ont jamais été formés ; c'est de l'activisme dans le désordre ; c'est le rôle des syndicats de former leurs membres »*.

On convient donc que dans le contexte actuel où la contestation est devenue le *modus vivendi* de tous les travailleurs, il est urgent que l'État s'engage dans la formation syndicale des fonctionnaires. Tout compte fait, il reste que les élèves-maîtres reçoivent quelques informations et orientations relatives à leurs devoirs et droits professionnels, mais aussi en lien direct ou indirect avec leurs rapports au syndicalisme dans leur vie de fonctionnaire. En formation initiale, l'accent est placé sur l'obligation du futur fonctionnaire à respecter ses devoirs avant de prétendre à ses droits. De ce fait, l'élève-maître reçoit un bagage plus ou moins important pour une vie syndicale responsable quand il prendra fonction sur le terrain.

Pour ce qui concerne la formation initiale des enseignants du post-primaire et du secondaire, à l'École Normale Supérieure (ENS), ce sont principalement les cours de législation scolaire, de déontologie, et de morale professionnelle qui présentent les règles de conduites attendues chez le travailleur de la Fonction Publique. Ces trois composantes forment un même module de 25 heures. Outre les droits, les devoirs et les obligations du fonctionnaire et de l'enseignant spécifiquement, il y est abordé également les principes de la morale professionnelle. Il est possible que celui qui dispense le cours intègre des contenus relatifs au syndicalisme, mais sans pouvoir s'étendre suffisamment sur les données importantes à considérer. Les formateurs de l'ENS pensent d'ailleurs qu'il revient « *à chaque syndicat de former ses militants en tenant compte de ses idéaux et de ses objectifs* », mais qu'il est également important de prévenir l'endoctrinement et les dérives en présentant déjà aux stagiaires les travers et les dérives possibles d'un syndicalisme sans formation. Les collèges et les lycées sont les théâtres d'affrontements entre syndicats aux fins de recruter un maximum de militants. Il est important de préparer les stagiaires de l'ENS afin qu'ils soient outillés pour aborder plus tard la vie syndicale dans la clairvoyance et en toute responsabilité.

En somme, la formation initiale apparaît comme le creuset de la culture syndicale. Par conséquent, les décideurs pourraient travailler à donner un contenu et un volume horaire suffisant pour l'initiation à la culture syndicale dans les institutions en charge de la formation initiale des enseignants.

III.2.2. Place de la formation syndicale dans la formation continue des enseignants

L'importance de la formation syndicale est affirmée par tous les acteurs interviewés. En l'absence d'une plage qui y soit consacrée véritablement dans la formation initiale des enseignants à l'ENEP et à l'ENS, les uns et les autres pensent qu'elle devrait être présente dans le dispositif de formation continue. Il ressort que la formation syndicale est une nécessité, car un enseignant syndicalement formé respecte la discipline syndicale et sa

déontologie professionnelle. Pour illustrer cette opinion, un délégué syndical déclare : « *Il arrive que des enseignants, ignorant tout de la discipline syndicale, lancent des mots d'ordres de grève dans leur localité, sous le couvert du syndicat, mais à l'insu des responsables syndicaux* ». Une telle situation confirme le besoin de formation des militants, voire également des délégués. C'est la formation qui est sensé instruire les adhérents sur les principes et les règles de base du syndicat, et les initier à la compréhension du discours syndical. En effet, un responsable syndical regrette le fait de voir que « *des enseignants interprètent mal certains mots d'ordre parce qu'ils ne comprennent pas le lexique syndical. Malheureusement, nos syndicats n'ont pas de cadres formels spécifiques à la formation des délégués et des militants* ».

Les responsables syndicaux déclarent assurer des bribes de formation à leurs militants lors des congrès et des conseils syndicaux, ou encore lors des rencontres de sections, de sous sections ou de secteurs. En fait, ils saisissent toute opportunité qui les réunit avec leurs militants pour leur rappeler quelques principes et règles du militantisme syndical. Ils reconnaissent que ces cadres servent davantage à diffuser les informations syndicales et à mobiliser les militants pour les actions de lutte, mais ils estiment aussi qu'une forme de formation est néanmoins donnée aux militants à ces occasions. Cela se fait suite aux questions qui sont posées par rapport à certains mots d'ordre qui nécessitent une clarification ou un cadrage pour indiquer « ce qui est possible » et « ce qu'il faut éviter ». En l'absence de cadre formel dédié à la formation des délégués et militants, toute rencontre peut être mise à profit pour des messages de sensibilisation au respect des droits et devoirs dans le cadre syndical. Il ressort par exemple que lors du conseil syndical qui réunit une centaine de délégués, on traite le thème général de la session qui peut porter sur une question sociopolitique en lien avec l'éducation, puis on profite insérer des thématiques sur le syndicalisme, sur les politiques éducatives en cours, sur les mesures gouvernementales en rapport avec le traitement salarial ou indemnitaire des enseignants. Par ailleurs, face à l'insuffisance, voire l'absence de financement pour des formations à part entière, les syndicats sont obligés de profiter des rencontres formelles organisées par le ministère, ses démembrements ou les ONG, pour greffer des messages d'information et des consignes à suivre dans le cadre des mouvements en cours. Une autre stratégie est de tenir le congrès ou le conseil syndical sous un thème spécifiquement consacré à l'historique du syndicalisme et des courants idéologiques du syndicalisme, ou encore sur l'historique du syndicat organisateur et l'idéologie qu'il partage. Toute chose qui confirme le besoin d'un cadre formalisé pour dispenser des programmes de formation syndicale aux nouveaux adhérents, aux militants et aux délégués.

Le principal obstacle à l'organisation de sessions de formation par les structures syndicales reste l'absence de budget propre dédié à de telles activités. Les syndicats reconnaissent que les cadres formels de formation de leurs militants sont rarissimes, du fait que cela nécessite des ressources financières importantes et hors de portée de leurs budgets. Selon eux, « *il est important de former les militants, mais cela ne peut se faire convenablement lorsqu'il n'y a pas de ressources pour couvrir les frais de déplacement et de séjour des formateurs et des enseignants à former* ». Les ressources obtenues auprès des partenaires pour des formations sont insuffisantes pour ne toucher qu'un nombre insignifiant d'enseignants, et en plus, les sujets de ces formations sont d'avance ciblés par ceux qui financent. En effet, les Organisations Non Gouvernementales (ONG), les associations partenaires et les partenaires étrangers concèdent parfois des enveloppes financières visant des formations au bénéfice des militants syndicaux, mais d'ordinaire, « *les formations sont orientées vers des sujets de didactique disciplinaire* ». C'est pour cette raison que les syndicats sont obligés de profiter des rencontres d'information avec les militants pour partager avec eux quelques règles du militantisme syndical. Généralement, ces rencontres avec les militants sont organisées pour les mobiliser en vue des mots d'ordre syndicaux en cours, ou pour faire face aux crises lorsque les négociations avec l'État prennent la forme d'un bras de fer. Il va s'en dire que dans un tel contexte, les préoccupations des responsables syndicaux seront orientées vers les stratégies de mobilisation massive et non vers la formation des militants. Dans la logique de la théorie des jeux (Saner, 2009), l'important est de donner l'information capables de conduire à l'engagement du militant. Selon certains responsables syndicaux, « *en temps de guerre, il n'est pas stratégique de sensibiliser la population à la paix ; il faut plutôt la pousser à la guerre pour parvenir à la paix* ». Dans une telle approche, l'objectif des syndicats sera, non pas de former, mais d'informer et d'inciter à l'adhésion aux actions de contestation et de revendication face aux gouvernants.

Du reste, tout porte à croire que l'État non plus, n'accorde à la formation syndicale, ni le rôle, ni la place, ni l'importance qui lui reviennent absolument dans la gouvernance administrative. Les responsables d'établissements estiment en effet que l'État ne fait rien pour former les enseignants aux règles de base du syndicalisme afin de prévenir « le suivisme syndical » qui conduit de nombreux militants à suivre les mouvements syndicaux sans analyse critique, sans se référer à l'éthique syndicale ni à l'éthique professionnelle. Sous prétexte de l'effectif très large du monde enseignant, l'État estime ne pas disposer de ressources suffisantes pour des formations à large échelle au profit du « monde enseignant » pris dans le sens de « foule innombrable ». Sans formation syndicales, délégués et militants sont à la

merci de certains leaders qui pourraient les endoctriner à la contestation aveugle, avec pour conséquence des actions syndicales improvisées, non respectueuses de l'éthique syndicale ni de la déontologie professionnelle, occasionnant inéluctablement des déficits relativement lourds dans le volume et la qualité de l'enseignement et des évaluations scolaires.

Les enseignants militants syndicaux reconnaissent, dans leur ensemble, qu'ils n'ont pas d'opportunité de formation aux idéaux et règles syndicaux. L'important est de disposer d'une carte de membre et de suivre les consignes des responsables syndicaux. Un militant explique les enjeux de la lutte syndicale en ces termes : « *il n'est pas attendu que les militants analysent les situations au risque de discuter les consignes des leaders. L'important est de leur partager les informations cruciales sur la situation, de leur faire comprendre les injustices dont ils sont victimes, et de les pousser au respect strict des mots d'ordre* ». Cette déclaration confirme le fait que la formation des militants, quoique souhaitée par les responsables syndicaux, n'est point une priorité pour eux lorsque le moment est plutôt celui de la mobilisation contre l'État. Les rencontres syndicales servent davantage à expliquer les problèmes des enseignants, le refus du gouvernement de les résoudre, et la nécessité de lutter pour sortir de la misère. Selon la théorie simonienne (Simon H.A., 1947 ; 1955), les syndicats sont intentionnellement rationnels, c'est-à-dire qu'ils ont de bonnes raisons pour faire ce qu'ils font, mais ces raisons ne sont pas forcément les meilleures. Les enseignants sont ainsi conduits dans des actions syndicales sans avoir pu mesurer les enjeux de ces actions, sans savoir si les actions engagées sont autorisées par la loi, sans savoir si les actions engagées sont conformes à leur déontologie professionnelle.

La formation continue s'impose donc comme l'instrument de veille pour un syndicalisme responsable.

III.3. Enjeux et défi de la formation syndicale

Au nombre des principales difficultés que rencontrent les organisations syndicales du secteur de l'éducation figurent l'insuffisance d'occasion de formation et l'absence de cadres formels consacrés à la formation syndicale, soit en amont pendant la formation initiale des enseignants, soit en aval pendant leur carrière professionnelle. Or, comme le souligne Akua O Britwum (2012, p.48), « le principal problème est la capacité des travailleurs à identifier le problème réel et à y faire face avec la stratégie appropriée ». Il apparaît que le militantisme syndical devrait être préparé et soutenu par une formation reposant sur la connaissance des idéaux et des principes syndicaux, mais aussi sur le rapport entre le syndicalisme et la

déontologie professionnelle. Il s'agit d'informer et de former le militant afin qu'il puisse aborder le syndicalisme avec un esprit éclairé et une bonne capacité d'analyse des situations de crise et des actions syndicales proposées. C'est à ce prix que les syndicats éviteront au maximum de s'encombrer de « *militants moutons qui suivent aveuglement le meneur au moindre coup de sifflet qu'il donne* », explique un chef d'établissement. Cette vision est du reste partagée par l'ensemble des acteurs interviewés qui soutiennent que l'Etat et les syndicats gagneraient à mettre en place un dispositif de formation syndicale afin d'éviter les comportements inappropriés chez les délégués et leurs militants. Selon un délégué syndical « *le militantisme ne signifie pas la revendication aveugle ; la formation syndicale devrait informer et éclairer les militants pour qu'ils sachent ce qui est admis et ce qui est défendu* ». Une telle déclaration traduit toute l'importance de la formation syndicale pour le choix des actions de lutte et de protestation syndicales par les responsables syndicaux. Cela est d'autant plus vrai que tant que ceux-ci « ne reconnaîtront pas la vraie nature des problèmes fondamentaux des travailleurs et ne recentreront pas leurs énergies sur les ennemis réels, ils continueront à se battre contre des frustrations » (Akua O Britwum, 2012, p.48). En effet, si la ligne directrice de l'action syndicale reste la négociation dans la logique du syndicalisme d'affaires de Perlman (1958), il incombe aux syndicats de s'agripper à la fois au but ultime d'améliorer les conditions de vie et de travail par la négociation (Dunlop, 1958) d'une part, mais aussi au principe de garantir la sécurité de l'emploi par des actions s'inscrivant rigoureusement dans les termes de la négociation d'autre part.

III.3.1. La formation syndicale pour le dialogue social

Le dialogue social est au cœur du syndicalisme d'affaires de par la démarche privilégiant la négociation de meilleures conditions de vie et de travail (Perlman, S. 1928 et 1958 ; Commons, J.R. 1918 ; Dunlop, 1958). C'est dans cet esprit également que Lester (1958) relevait que « la maturation des syndicats les amènerait à s'institutionnaliser pour devenir essentiellement des entités avec des intérêts plus ou moins corporatistes qui chercheraient à accroître leur expertise en regard de certains services précis à offrir à leurs membres ».

La plupart des responsables syndicaux reconnaissent de nombreuses insuffisances dans l'organisation de certaines actions syndicales. Pour Me Bem (2012) la diffamation et l'injure sont les limites de la liberté d'expression syndicale. Pourtant, dans les établissements d'enseignement, il arrive que certains syndicats se combattent en travaillant à saper les actions de luttés les uns des autres par le moyen de la diffamation. Pendant que les uns mobilisent

leurs militants, les autres tentent de les démobiliser en présentant des contre-arguments jugés sévères ou mensongers par les premiers. Il naît alors une sorte de cacophonie entre syndicats, au point de mettre en cause leur crédibilité auprès des gouvernants d'une part, et aux yeux des populations d'autre part. Certains conflits entre syndicats prennent la forme d'une guerre de tranchées où la règle est de neutraliser l'adversaire. Des responsables syndicaux avouent que certains militants osent dénigrer les syndicats adverses auprès de leurs élèves pendant les heures de cours. « *Ce sont de mauvais militants qui violent la morale syndicale. Ils sont à classer dans le même lot que ceux qui, selon certaines opinions, tenteraient d'intoxiquer leurs élèves par de fausses informations, dans l'optique de les pousser à s'insurger et à s'engager dans des manifestations contre l'État pour soutenir les mots d'ordre syndicaux* ». Il apparaît donc que certains militants syndicaux dérogent à la morale syndicale et aux principes de base de l'éthique professionnelle de l'enseignant. Toute chose qui émane de l'insuffisance, voire de l'absence d'une formation syndicale adéquate au bénéfice des militants et des délégués syndicaux.

De leur côté, les responsables d'établissements déplorent le fait que la plupart des enseignants prennent la carte syndicale, sans au préalable recevoir une formation syndicale à même de garantir de leur part un syndicalisme éclairé et responsable. Certains syndicats recruteraient leurs militants en semant en eux la peur de l'isolement si ceux-ci ne s'engageaient pas. La tendance est de faire voir la menace encourue par l'enseignant non syndiqué qui se retrouverait seul à travailler dans l'établissement en cas de mot d'ordre de grève, s'exposant ainsi au regard de « *ses collègues qui verraient en lui un traître, et au mépris de ses élèves qui verraient en lui un lâche* ». L'enseignant se trouve alors obligé d'adhérer à un syndicat, non pas par conviction, mais par crainte des représailles se traduisant par des agressions verbales, le dénigrement en vue de ternir son image auprès de ses collègues et de ses élèves. Il optera pour l'un ou l'autre syndicat au regard des enjeux relationnels avec ses collègues et avec ses élèves. Il va s'en dire que le militantisme syndical d'un tel enseignant ne reposera pas sur un socle construit sur une formation syndicale solide, mais plutôt sur des considérations subjectives tirées de son environnement socioprofessionnel. Cet enseignant observera les mots d'ordre syndicaux par mimétisme et non suite à une analyse le portant à un choix raisonné. Il n'est donc pas surprenant que « *certaines militants syndicaux s'engagent dans des actions syndicales tout en ignorant le contenu de la plateforme revendicative, par simple conformisme* ». Selon les chefs d'établissements, il est fréquent que des enseignants grévistes empêchent ceux qui n'observent pas la grève de donner leurs cours. Pourtant, l'article 383 alinéa 2 du code du travail du Burkina Faso considère que, « constitue

notamment une faute lourde le fait pour le travailleur gréviste de s'opposer au travail d'autrui et/ou à ce que sa tâche soit effectuée par d'autres travailleurs, même ceux qui n'y sont pas habituellement affectés ». Il apparaît clairement que de nombreux acteurs syndicaux ignorent la loi, au point d'initier des actions syndicales non conforme à la loi, ou d'y participer sans connaître leur légalité. Tout laisse à penser que certains délégués syndicaux préfèrent que les militants restent peu instruits des normes et principes syndicaux et même de la loi, dans l'objectif de les manipuler à souhait. A ce propos, un enseignant explique ce qui lui a été dit lorsqu'il a voulu comprendre auprès des responsables syndicaux la légalité d'une action de lutte telle le refus d'évaluer les élèves : *« un bon prof de maths comprends bien que la solution d'une équation ne peut être trouvée qu'en appliquant la démarche prévue. Il doit donc comprendre qu'il faut lutter pour résoudre les problèmes des enseignants en suivant la démarche indiquée par le syndicat ; qui veut la fin veut les moyens »*. Ces illustrations montrent si bien que le syndicat se focalise davantage sur des stratégies de mobilisation des militants, et moins sur la nécessité de former les militants en vue d'un syndicalisme responsable. Tout porte même à croire que certains responsables syndicaux abusent largement de l'insuffisance de culture syndicale chez les militants pour les pousser dans des actions plus ou moins illégales. On comprend aisément ce cri de cœur d'un responsable syndical : *« si l'État favorise le dialogue social, c'est à lui de prendre des initiatives pour former les syndicats dans ce but, pour que chacun comprenne et joue son rôle »*. L'État est donc interpellé et invité à prendre des choix politiques ciblant la création et la formalisation de cadres de formation syndicale.

III.3.2. La formation syndicale, un défi commun à l'État et aux organisations syndicales

Ki-Zerbo (1990) en intitulant son ouvrage « Eduquer ou périr », souligne de manière forte l'importance de l'éducation et de la formation des acteurs dans la réussite de tout projet de développement social. Pis, sans éducation, sans formation des acteurs, tout projet est voué à l'échec. On peut en déduire que l'insuffisance de formation des délégués et des militants syndicaux justifie les problèmes qui surgissent et qui se manifestent à travers des actions de militantisme illégales ou illégitimes selon la population. Ce constat est confirmé par le BIT qui soutient que « dans bien des cas, les représentants syndicaux ne sont pas en mesure de répondre aux besoins et aux attentes des travailleurs en raison de leur manque de qualification et/ou de formation pour ce travail » (BIT, 2010, p.44). La formation s'impose alors comme un

outil indispensable à l'avènement d'un syndicalisme responsable, marqué par des actions qui s'inscrivent toujours dans la loi et qui s'alignent avec la déontologie professionnelle. La formation syndicale se présente par conséquent comme « instrument de transmission de valeurs, de savoir-faire, voire de savoir-être ; la formation permet d'éclairer l'engagement syndical et la socialisation militante » (Delmas, 2015, p.31).

Si l'importance de créer et de dynamiser des cadres formels ayant pour fonction la formation syndicale est affirmée par les acteurs, la difficulté majeure pour les syndicats reste l'accès à des ressources financières assignées exclusivement aux activités de formation. L'opinion qui se dégage dans le discours des acteurs interviewés est qu'il revient à l'Etat de promouvoir la formation syndicale. Il s'agit de développer une formation syndicale non seulement accessible, mais qui réponde aussi aux besoins de chaque personne, déjà dès son adhésion, et au fur et à mesure qu'elle prend des responsabilités. En effet, la formation syndicale du militant « tout au long de sa vie syndicale constitue un enjeu majeur » (CGT-Pays de la Loire, 2018). Selon un délégué syndical interviewé, « *le syndicat étant un partenaire social de l'État, celui-ci doit financer la formation syndicale des fonctionnaires ; mais si l'État considère les syndicats comme des adversaires, il ne va pas engager de l'argent pour les former et les rendre forts* ». Peut-on légitimement penser que les décideurs s'inscrivent dans une telle approche pour limiter le financement des syndicats d'une manière générale, et pour choisir d'exclure en particulier les chapitres dédiés à la formation syndicale dans les lignes budgétaires consacrées au soutien des syndicats dans leur fonctionnement ? En effet, selon certains responsables syndicaux interrogés, « *L'État accorde une subvention aux syndicats, mais pour leur fonctionnement et non pour former les militants* ». D'autres délégués syndicaux estiment que « *le ministère est conscient que les syndicats sont des partenaires ; c'est pourquoi il accompagne souvent les activités des syndicats avec un appui en personnes ressources pour des communications, mais aussi en carburant ; il met également ses infrastructures à la disposition des syndicats pour leurs activités ; les syndicats avertis savent que ce créneau existe au ministère ; l'enveloppe n'étant pas importante, seuls les premiers syndicats qui font la demande d'aide en bénéficient. En 2016, tous les syndicats ont reçu du carburant pour leurs activités* ». Pour renforcer d'ailleurs le financement des syndicats, un accord avait été trouvé avec l'État pour le check-of, le prélèvement direct des cotisations des militants sur leurs salaires et le reversement des contributions de chaque militant à son syndicat respectif ; toutefois, les syndicats pensent que l'Etat traîne à opérationnaliser cette mesure afin de ne pas rendre les syndicats forts. Cela relèverait donc d'un choix stratégique de l'Etat qui veut garder tout le contrôle.

A leur tour, les syndicats trouvent des stratégies pour toucher un grand nombre de militants lorsqu'ils ont des messages d'information ou des instructions à diffuser. Il ressort en effet, que face à l'insuffisance des ressources financières pour des sessions de formation de large échelle, le syndicat privilégie la formation en cascade. L'idée est de former les délégués des démembrements régionaux et provinciaux, avec la recommandation qu'à leur tour, ils démultiplient la formation auprès des militants et sympathisants locaux. Mais sans ressources, les délégués formés sont obligés également de profiter des rencontres formelles organisées par l'administration locale pour quelques instants d'échanges avec les acteurs présents. On ne peut donc pas parler véritablement de formation en relai à partir du moment où « *le contenu doit être synthétisé au maximum pour tenir sur deux ou trois minutes négociées pendant les pauses lors des rencontres organisées par les services du ministère* » explique un délégué syndical. En général, les cotisations des militants qui devraient alors contribuer au financement des activités de formation restent très faibles. En effet, très peu nombreux sont les militants qui s'acquittent de leurs cotisations annuelles, d'où l'idée de check-of proposés par les syndicats à l'État. Le BIT confirme que « les syndicats burkinabè souffrent d'un grave déficit en matière de programmes et d'activités de formation non seulement en termes de financement, mais également au regard des expertises importantes qui sont nécessaires sur un certain nombre de sujets » (BIT, 2010, p.46). Face à l'insuffisance de ressources, les syndicales inscrivent peu d'activités de formation dans leurs programmes d'activités, d'autant plus que même lorsqu'il y a programmation en comptant sur les cotisations des militants, ces activités ne se tiennent pas puisque les cotisations donnent des montants dérisoires.

Certains syndicats bénéficient du soutien de partenaires internationaux, entre autres la Fédération Canadienne des Enseignantes et Enseignants (FCE) qui finance certaines activités de formation pédagogiques. Ce partenaire finance régulièrement des activités de formation au bénéfice des syndicats partenaires, mais ces derniers n'ont pas encore soumis à financement des projets d'activités spécifiquement consacrées à la formation syndicale.

Il serait donc profitable de formaliser des cadres de formation financés par l'Etat, les syndicats eux-mêmes ou leurs partenaires nationaux et internationaux, pour assurer les dynamiques de l'engagement et des mobilisations syndicales (*Politix*, 2009 Bérout et Bouffartigue, 2009). S'agissant du cas du Burkina Faso, il est ressorti que :

« Le manque d'opportunités de formation – notamment pour les représentants syndicaux de deuxième niveau, les militants, les femmes et les jeunes syndicalistes – ont encore limité la capacité à améliorer la compréhension exacte des structures et l'approche à leur égard, le fonctionnement correct des syndicats et leurs objectifs prioritaires, entre autres éléments... Les six centrales nationales sont d'accord pour

que les programmes de formation soient organisés sur une base collective » (BIT, 2010, p.44)

Les organisations syndicales et l'Etat et les différents partenaires qui s'engagent à soutenir les syndicats pourraient envisager de s'investir dans la formation des militants, des délégués syndicaux, mais aussi des chefs d'établissement chargés de l'administration scolaire. Il s'agit de faire de la formation et de l'information, des outils de développement syndical. Pour Demas (2015, p.45), « attractives, présentées et perçues comme un « service » offert aux adhérents mais aussi à des salariés non syndiqués vis-à-vis desquels elles constituent autant de produits d'appel, ces formations laissent une grande place au développement personnel ». Il s'agit d'orienter les ambitions syndicales sur des objectifs qualitatifs, d'une part en recherchant la cohésion interne et la mobilisation permanente (Fichter, M. et al., 2018, p.14), mais aussi en formant à un militantisme en adéquation avec la loi et la déontologie professionnelle. C'est bien dans cet esprit que la Convention n°87 stipule en son article 8 : « Dans l'exercice des droits qui leur sont reconnus par la présente convention, les travailleurs, les employeurs et leurs organisations respectives sont tenus, à l'instar des autres personnes ou collectivités organisées, de respecter la légalité... ».

Des modules portant sur un certain nombre de thématiques peuvent être introduits dans les curricula des ENEP et de l'ENS, en des volumes horaires d'au moins 25 heures, en vue d'asseoir une culture syndicale assez solide. Ces modules pourraient être tirés de thématiques générales portant sur « l'éthique syndicale », « le syndicalisme et l'éthique professionnelle », « la loi et les mouvements syndicaux », « les qualités du délégué et du militant dans la vie syndicale et professionnelle ». En outre, ces thématiques pourraient nourrir des sessions de formation continue dans les cadres formalisés de rencontre entre les personnels de l'éducation et financés par l'État. C'est le cas par exemple de la Conférence annuelle des enseignants du primaire qui rassemble tous les enseignants de la Circonscription d'Éducation de Base (CEB) pendant trois jours ; c'est aussi le cas de la Conférence annuelle des encadreurs pédagogiques qui les rassemblent pendant trois à quatre jours dans leurs régions administratives au primaire tout comme au post-primaire et au secondaire. Généralement lors de ces instances de formation continue des enseignants et des encadreurs, les travaux portent sur des thèmes pédagogiques ou de politiques éducatives. Des thèmes propres à la formation syndicale pourraient être introduits et de tels cadres pourraient également être créés pour les enseignants du post-primaire et du secondaire.

Les syndicats, pour leur part, pourraient mettre l'accent sur la formation de leurs délégués et militants dans leurs programmes d'activités. Ils pourraient alors soumettre des projets d'activités de formation au financement de l'État ou de leurs partenaires nationaux et

internationaux. Des organismes internationaux intervenant dans les domaines de la protection des droits du travailleur ou des droits humains pourraient également être sollicités. S'agissant des sujets de formation, les thèmes cités pour les cadres de formation de l'État pourraient également être privilégiés. En outre, il sera judicieux d'intégrer des modules permettant aux délégués syndicaux d'acquérir suffisamment de contenus immédiatement mobilisables pour exercer le mandat de « Délégué ». S'agissant des militants, il est important de prévoir des modules permettant à tout nouveau militant, dès son adhésion, de posséder les connaissances et les savoir-faire nécessaires pour une participation éclairée à la vie de son syndicat.

Conclusion

La présente étude est parvenue au constat que la formation syndicale est plus importante que l'expérience de militant ou de délégué syndical. En plus de l'expérience dans la vie syndicale de chaque acteur, la formation renforce la confiance et permet le développement d'un militantisme éclairé, respectueux de l'éthique syndicale et de la déontologie professionnelle de l'enseignant. Cependant, en définitive, il ressort que la formation syndicale n'est pas considérée à sa juste valeur par l'État, ni par les syndicats. Quoique tous reconnaissent l'importance d'outiller les enseignants afin qu'ils puissent mener une vie syndicale responsable, la formation syndicale n'est pas inscrite dans les curricula de la formation initiale des enseignants du primaire, ni du post-primaire, ni du secondaire. Les thèmes en lien avec le développement de la culture syndicale ne sont pas non plus inscrits dans les agendas des cadres formels de formation continue des enseignants et des encadreurs pédagogiques. De leur côté, les syndicats se préoccupent davantage de la mobilisation des militants et délaissent les aspects liés à leur formation. Il n'est donc pas surprenant que l'on observe des actions syndicales non conformes à la législation nationale, et qui enfreignent aux règles et aux principes de la déontologie et de la morale professionnelle. Les enseignants, quel que soit l'ordre d'enseignement considéré, sont pris dans l'étau des syndicats qui déploient toutes les stratégies pour recruter des membres, au point de se soustraire de l'éthique syndicale. Il appartient à l'État de prendre les dispositions nécessaires et les mesures d'accompagnement appropriées afin de garantir une formation à l'éthique syndicale aux enseignants, dès la formation initiale des personnels d'éducation, mais aussi tout au long de leur carrière. Il y va de la qualité de l'éducation, car un syndicalisme dénué de toute conscience syndicale et de toute morale professionnelle, conduit inéluctablement à une banqueroute du système éducatif. En somme, aussi bien l'État que les syndicats devraient

reconnaitre que la formation syndicale est un droit pour tous les syndiqués, les militants, les dirigeants. C'est un droit qui doit pouvoir s'exercer dès leur adhésion et tout au long de leur vie syndicale. C'est pourquoi la formation syndicale ne devrait pas souffrir d'un quelconque obstacle lié au financement. En effet, et comme le soutient Kelly (1998), pour que les délégués et les militants interviennent de manière efficace dans l'organisation des actions collectives du syndicat, ils doivent « être capables de révéler des injustices, de proposer une définition de l'intérêt collectif, de confronter l'employeur à ses responsabilités, de légitimer et d'organiser des mobilisations ». Dans un Etat démocratique comme le Burkina Faso, la formation syndicale des responsables et des militants des différents syndicats en place est fondamentale au regard de la portée de leur voix dans les débats liés à la gouvernance administrative et économique du pays. C'est certainement ce qui a conduit le BIT à déclarer que « les syndicats – qui sont manifestement la première force et la plus crédible dans la société civile – représentent la seule voix alternative non seulement sur les questions relatives au travail, mais également sur toute une série de questions de société et de problèmes socio-économiques » (BIT, 2010, p.42). Toute chose qui vient confirmer l'urgence d'inscrire la formation syndicale dans les stratégies de gouvernance démocratique, tout en gardant les syndicats hors des débats et des rôles politiques liés à la gestion du pouvoir politique.

Bibliographie

Andolfatto D. & Labbé D. (2007). *Sociologie des syndicats*, La Découverte, coll. « Repères Sociologie », 2007, 121 p., EAN : 9782707153142.

Akua O Britwum , (2012). *Le travail dans l'histoire africaine, Tendances et formes d'organisation*

Bem, A. (2012). *La force et les limites de la liberté d'expression et de communication syndicale*, Article juridique publié le 15/10/2012 à 21:42 sur legavox

<http://www.legavox.fr/blog/maitre-anthony-bem/force-limites-liberte-expression-communication-8909.html> et consulté le 18 juin 2018.

Béniès N. (2010). *Marx, le capitalisme et les crises*, Ed. La ville brûle, 144 pages, Collection engagé-e-s.

BIT (1948). Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical

BIT (1994). *Liberté syndicale et négociation collective, Etude d'ensemble des rapports sur la Convention (n o 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n o 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949*, Genève

BIT (2010). *Pluralisme syndical et prolifération des syndicats en Afrique francophone / Organisation internationale du Travail, Bureau des activités pour les travailleurs – Genève*

Bureau International du Travail. (1996). Droit syndical de VOIT. Normes et procédures Genève /Droits syndicaux /Liberté syndicale/, /Texte/, /Convention de l'OIT/, /Recommandation de l'OIT/, /Rôle de l'OIT/ 04.02.3 ISBN 92-2-209446-8, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087997.pdf

Dangeville Roger (1972). *Karl Marx et Friedrich Engels, LE SYNDICALISME. TOME I : Théorie, organisation, activité*. Paris : Petite collection Maspero, no 96, 221 pp

David Peetz et Michael Alexander (2011). *Sept thèses sur la formation syndicale : Propositions à partir d'enquêtes sur les lieux de travail en Australie*, Dans La Revue de l'Ires 2011/1 (n° 68), pages 173 à 206

Delmas Corinne, (2015). « *Formation et identité syndicale à la CFE-CGC* », Travail et Emploi [En ligne], 144 | octobre-décembre 2015, mis en ligne le 01 octobre 2017, consulté le 30 avril 2019. URL : <http://journals.openedition.org/travailemploi/6775> ; DOI : 10.4000/travailemploi.6775

Dunois Amédée (1921). *Marxisme et syndicalisme*, numéro 26 du Bulletin communiste (deuxième année), 23 juin 1921

Dufresne A., and Gobin C. (2009). *L'euro-syndicalisme au début du 21^{ème} siècle, synthèse d'un mouvement syndical transnational en construction*, module de formation syndicale

Georges F., (1961). *Sciences sociales et sociologie du travail* (I). In: Annales. Economies, sociétés, civilisations. 16^e année, N. 3, p. 477-496; doi : <https://doi.org/10.3406/ahess.1961.420731>

Guide 2018 de la formation syndicale, UD CGT 86 ; 2017

Ki-Zerbo, J. (1990). *Éduquer ou périr*. Paris, L'Harmattan

Laurendeau, F. (2004). *Le bien commun : une vision syndicale, Éthique publique* [En ligne], vol. 6, n° 1 | 2004, mis en ligne le 30 décembre 2015, consulté le 12 juin 2018. URL: <http://journals.openedition.org/ethiquepublique/2051>; DOI : 10.4000/ethiquepublique.2051

Laval Christian (2009). *Marx au combat*, Ed. Thierry Magnier, Paris, 160 pages, Collection : Troisième culture

Paquet R., Tremblay J.-F. et Goss E. (2004). *Des théories du syndicalisme : synthèse analytique et considérations contemporaines* », in, Relations industrielles / Industrial Relations, vol. 59, n° 2, 2004, p. 295-320. URI: <http://id.erudit.org/iderudit/009543ar>

Saner, R. (2009). *Cyprus conflict and social capital theory: a new perspective on an old conflict*, in Social Capital and Peace Building: Creating and resolving conflict with trust and social networks, Michaelene Cox, Ed, Routledge

Simon H.A., (1947). *Administrative Behavior. A study of Decision-Making Processes in Administrative Organization*, New York, MacMillan.

Simon H.A., (1955). *A Behavioral Model of Rational Choice*, Quarterly Journal of Economics, 69, p. 99-118.

Simonde De Sismondi J.C.L. (1951). *Nouveaux Principes d'économie politique*, 3e éd., t. I, p. 66 et 83. Genève, 1951

Spécial Formation Syndicale ; CGT-Pays De La Loire ; Bulletin N° 88 - Février 2018-
Comité Régional