LA RECHERCHE AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL AFRICAIN DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE ET SOCIAL : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

D'une manière générale, la recherche constitue le soubassement du développement de toute société. Elle est non seulement la source des innovations mais également la clé du progrès économique et social.

Face à l'inefficacité des politiques économiques et sociales, à la marginalisation sans cesse croissante des populations africaines et à la dégradation continue de leurs conditions de vie et de travail, les syndicats ont urgemment et continuellement besoin de travaux de recherche pour soutenir leurs actions et éclairer des décideurs sur l'urgence ou la nécessité de certaines de mesures. Sans des activités de recherche rigoureuses sur les politiques et questions de développement, les syndicats africains ne peuvent pas participer pleinement au dialogue social.

Si un tel postulat s'avère vérifié, quelle est alors l'importance de la recherche au sein du mouvement syndical africain? Dans quelles conditions ou circonstances les études ou recherches sont-elles menées par les organisations syndicales ? Quels sont les défis auxquels est confrontée la recherche syndicale ? Que faut-il faire pour promouvoir cette recherche sur le continent ?

Cette étude, menée par la CSI-Afrique dans le cadre de son plan stratégique 2008-2011 à travers le projet ***«Renforcement des interventions de la CSI-Afrique dans le domaine de la politique économique et sociale»*** avec l'appui financier de la Centrale Finlandaise SASK, tente d'apporter une réponse à chacune de ces interrogations.

Edité par Kouglo Boèvi Lawson Body

LA RECHERCHE AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL AFRICAIN DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE ET SOCIAL : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

LA RECHERCHE AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL AFRICAIN DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE ET SOCIAL : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

Edité par Kouglo Boèvi Lawson Body

Octobre 2012

LA RECHERCHE AU SEIN DU MOUVEMENT SYNDICAL AFRICAIN DANS LE DOMAINE ECONOMIQUE ET SOCIAL : ETAT DES LIEUX ET PERSPECTIVES

Edité par Kouglo Boèvi Lawson Body

Octobre 2012

Remerciements

La CSI-Afrique tient tout d'abord à adresser ses vifs remerciements à la Centrale Finlandaise SASK et à travers elle, ses deux centrales affiliées SAK et STTK pour leur assistance et leur soutien financier sans lesquels cette étude ne serait réalisée.

La CSI-Afrique est ensuite redevable aux leaders syndicaux membres du Bureau Exécutif et du Conseil Général, aux organisations affiliées, aux chercheurs séniors de l'ALRN et aux chercheurs syndicaux impliqués dans le projet pour tous leurs efforts et leur mobilisation dans la collecte des données et informations nécessaires à la conduite de cette étude.

La CSI-Afrique adresse enfin, ses remerciements à tous ceux qui d'une manière ou d'une autre, ont contribué à la réalisation de cette étude.

Avant-propos

En Afrique, l'échec des politiques de développement mises en œuvre dans la plupart des pays il y a plus de 50 ans à travers les multiples programmes de développement (planification, PAS, PASR, développement entretenu et autocentré, PPTE, DSRP, partenariat gagnant-gagnant, OMD, développement durable, développement humain, etc.) est très patent. Plusieurs raisons expliquent cet échec. Cependant, la faible implication des principaux acteurs, notamment les travailleurs et les organisations syndicales, dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de développement économique est l'une des raisons. L'implication des travailleurs et des organisations syndicales dans ce processus ne pourrait être effective sans la recherche qui constitue aujourd'hui le soubassement de toute action. En effet, la recherche est reconnue comme étant à la base du progrès social et est source des innovations et du développement. La recherche est ainsi

primordiale pour le mouvement syndical car c'est elle qui permet de questionner l'environnement, de faire des investigations et de proposer des alternatives, notamment dans le domaine du développement économique et social. Sans des activités de recherche dans ce domaine, les syndicats africains ne peuvent pas pleinement participer au dialogue social en matière de politique économique et sociale faute de solutions appropriées reposant sur une analyse judicieuse du contexte social, politique et économique.

L'intérêt du mouvement syndical africain pour la recherche a été manifesté à divers niveaux à travers plusieurs actions des premières organisations syndicales continentales la CISL-ORAf et l'ODSTA qui sont à l'origine de la CSI-Afrique. A cet égard le leadership syndical a joué un rôle important à travers ses recherches, ses publications et ses prises de positions pour éclairer les travailleurs, les populations et les peuples du continent.

Depuis 2008, la CSI-Afrique, la nouvelle organisation panafricaine fruit de l'unification de ces deux organisations, veut consolider davantage ces actions. La CSI-Afrique a constaté qu'au sein des organisations syndicales africaines, le manque d'expertise pour la conduite de programmes de recherche constitue une des faiblesses qui limitent la capacité d'intervention et de propositions des syndicats africains en matière de politique économique et sociale. Pour pallier à ce manquement, la CSI-Afrique s'est engagée depuis 2009, avec le concours de ses partenaires, dans un vaste programme de renforcement de capacités de ses affiliés au titre de son plan stratégique 2008-2011[1] à travers divers projets[2] dont celui de «*Renforcement des interventions de la CSI-Afrique dans le*

[1] Le plan stratégique 2008-2011 de la CSI-Afrique tenant compte des orientations, des priorités et du plan d'action du congrès fondateur a été adopté en 2008.

[2] Les cinq projets élaborés par la CSI-Afrique pour soutenir ce plan stratégique 2008-2011 sont les suivants :

Projet 1 - Défense et promotion des droits de l'homme et des travailleurs;
Projet 2 - Promouvoir l'égalité et la protection sociale, renforcer la lutte contre le VIH/SIDA et améliorer la santé et la sécurité au travail et l'environnement des travailleurs africains;
Projet 3 - Renforcer l'organisation ;
Projet 4 - Renforcement des interventions de la CSI-Afrique dans le domaine de la politique économique et sociale;
Projet 5 - Restructuration des services administratif, financier et généraux de la CSI-Afrique.

domaine de la politique économique et sociale» qui a bénéficié de l'appui financier de la Centrale Finlandaise SASK.

Ce projet vise à renforcer la capacité des organisations syndicales à analyser les politiques économiques et sociales mises en œuvre par les Etats africains et à participer activement à des structures de dialogue social au niveau de ces Etats et des organisations régionales et internationales par la formulation d'alternatives appropriées sur les questions de développement et tenant compte des priorités et préoccupations des travailleurs et populations du continent.

Comme un des volets de ce projet, cette étude se propose de questionner l'environnement syndical africain en vue de faire un état des lieux des activités de recherche menées par les affiliés de la CSI-Afrique au cours de leurs actions syndicales dans le domaine de la politique économique et sociale. Elle s'inscrit dans le processus dynamique qui caractérise toute activité de recherche.

En Afrique, les peuples aspirent au progrès social, à des transformations qualitatives et à un développement réel pour mettre fin aux maux qui minent les sociétés africaines et qui se manifestent à travers différentes formes de corruption et de gabegies.

Ce projet est appelé à permettre aux leaders et acteurs syndicaux du continent de contribuer durablement dans les pays africains à des choix et à des décisions bénéfiques pour les travailleurs et les populations.

Kwasi Adu-Amankwah

Secrétaire Général de la CSI-Afrique

Liste des sigles et abréviations

ALRN	African Labour Research Network
APE	Accords de partenariat économique
BFTU	Botswana Federation of Trade Unions
BIT	Bureau International du Travail
CDT- DRC	Confédération Démocratique du Travail de la RDC
CDT - Maroc	Confédération Démocratique du Travail du Maroc
CESTRAR	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda
CETU	Confederation of Ethiopian Trade Unions
CFPL	Instituto de Pasquisa economica e social (Aip) ans Centro de formacao e de Pesquisa Laboral
CGSILA	Central General de Sindicatos Indépendantes de Livres de Angola
CGTB	Confédération Générale des Travailleurs du Bénin
CGTM	Confédération Générale des Travailleurs de Mauritanie
CISL-ORAf	Confédération Internationale des Syndicats Libres, Organisation Régionale Africaine
CNT	Confédération Nigérienne du Travail
CNTB	Confédération Nationale des Travailleurs Burkinabé
CNTG	Confédération Nationale de Travailleurs de Guinée
CNTS	Confédération Nationale des Travailleurs du Sénégal
CNTT	Confédération Nationale des Travailleurs du Togo
COSATU	Congress of South African Trade Unions
COSAWU	Confederation of South African Workers' Unions
COSYBU	Confédération des Syndicats du Burundi

COSYGA	Confédération Syndicale Gabonaise
COTRAF	Congrès du Travail et de la Fraternité au Rwanda
COTU-K	Central Organisation of Trade Unions – Kenya
CSA - Bénin	Confédération des Syndicats Autonomes du Benin
CSA - Sénégal	Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal
CSB	Confédération Syndicale Burkinabé
CSC	Confédération Syndicale Congolaise
CSC-DRC	Confédération Syndicale du Congo
CSI	Confédération Syndicale Internationale
CSI-Afrique	Confédération Syndicale Internationale, Organisation Régionale Africaine
CSTC	Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique
CSTC	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun
CSTM	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali
CSTT	Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo
DIGNITE	Confédération des syndicats libres de Côte d'Ivoire
DSRP	Document de Stratégies pour la Réduction de la Pauvreté
EATUC	East African Trade Union Confederation
FSI	Fédération Syndicale Internationale
GFL	Ghana Federation of Labour
GTUC	Ghana Trade Union Congress
LaRRI	Labour Resource & Research Institute
LEDRIZ	Labour and Economic Development Research Institute of Zimbabwe

LLC	Liberia Labour Congress
LRPI	Labour Research and Policy Institute
LRS	Labour Research Services
MCTU	Malawi Congress of Trade Unions
MLC	Mauritius Labour Congress
NACTU	National Council of Trade Unions
NALEDI	National Labour and Economic Development Institute
NEPAD	New Partnership for Africa's Development
NLC	Nigeria Labour Congress
NOTU-Uganda	National Organisation of Trade Unions
NTUC-Mauritius	National Trade Unions Confederation
ODSTA	Organisation Démocratique Syndicale des Travailleurs Africains
OMD	Objectifs du Millénaire pour le Développement
ONG	Organisation Non Gouvernemental
PAS	Programme d'Ajustement Structurel
PASR	Programme d'Ajustement Structurel Renforcé
PPTD	Programme Pays pour la Promotion du Travail Décent
SASK	Trade Union Solidarity Centre of Finland
SATUC	Southern Africa Trade Union Confederation
SEKRIMA	Sendika Krisitianina Malgasy (Confédération Chrétienne des Syndicats Malgaches)
SFTU	Swaziland Federation of Trade Unions
SLLC	Sierra Leone Labour Congress
TUC Nigeria	Trade Union Congress of Nigeria

TUCNA	Trade Union Congress of Namibia
TUCTA	Trade Unions Congress of Tanzania
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire
UGTT	Union Générale Tunisienne du Travail
UMT	Union Marocaine du Travail
UNSIT	Union Nationale des Syndicats Indépendants du Togo
UNSTB	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Bénin
UNTA	União Nacional dos Trabalhadores de Angola
UNTC	Union Nationale des Travailleurs du Congo
USAM	Union des Syndicats Autonomes du Madagascar
USLC	Unions des Syndicats Libres du Cameroun
UST	Union des Syndicats du Tchad
USTG	Union Syndicale des Travailleurs de Guinée
UTDS	Union Démocratique des Travailleurs du Sénégal
UTM	Union des Travailleurs de Mauritanie
ZCTU	Zambia Congress of Trade Unions
ZCTU	Zimbabwe Congress of Trade Unions

Table des matières

1. Introduction 17

2. Approche méthodologique 22
   2.1. La méthode des enquêtes par questionnaires 22
   2.2. La méthode des consultations de focus groupes 28

3. Diagnostic de l'appareil de recherche syndicale 31
   3.1. L'organisation de la recherche 31
   3.2. Les capacités de la recherche 34
      3.2.1. La capacité organisationnelle 35
      3.2.2. La capacité humaine 36
      3.2.3. La capacité institutionnelle et opérationnelle 39
      3.2.4. La capacité matérielle des structures de recherche 47
      3.2.5. La capacité financière 47
   3.3. Les contraintes et atouts à la réalisation des activités de recherche 48
      3.3.1. Les contraintes 49
      3.3.2. Les atouts 55

4. Documents de la recherche syndicale 61
   4.1. Les communications 61
   4.2. Les documents de formation 74

4.3. Les articles, rapports et cahiers de recherche 81

5. Perspectives 93
5.1. Le renforcement du contexte institutionnel et organisationnel de la recherche syndicale 99
5.2. L'amélioration de la capacité opérationnelle et technique de la recherche syndicale 103
5.3. La mobilisation des ressources pour la recherche syndicale 105
5.4. La nécessité d'alimenter la recherche en politiques et actions 110

6. Conclusion 118

Références bibliographiques 121
Annexes 123
Annexe 1 : Groupes cibles pour l'enquête de 2009 125
Annexe 2 : Groupes cibles pour l'enquête de 2010 127
Annexe 3 : Les 30 organisations syndicales répondantes .. 129

Liste des tableaux

Tableau 1 : Taux de réponse des deux éditions d'enquête ... 26

Tableau 2 : Répartition géographique des 30 organisations syndicales répondantes 27

Tableau 3 : Structures en charge des activités de recherche syndicale 33

Tableau 4 : Domaines concernés par les programmes de recherche 42

Tableau 5 : Partenariat stratégique en matière de recherche 46

Tableau 6 : Les communications 64

Tableau 7 : Les documents de formation 75

Tableau 8 : Les articles, rapports et cahiers de recherches ... 82

1. Introduction

La nécessité impérieuse d'un réel développement social pour les pays africains face aux crises récurrentes qui caractérisent leur contexte et les réalités auxquelles font face les milliers de travailleurs africains sont autant de raisons qui ont poussé très tôt le mouvement syndical africain à s'impliquer dans une action syndicale dynamique en matière de politique économique et sociale couplée avec des activités de recherche.

La recherche syndicale permet sans doute une meilleure connaissance de l'environnement socio-économique dans lequel opèrent les syndicats. Elle les incite également à l'engagement des actions en vue du renforcement de leur capacité pour peser dans des débats relatifs aussi bien aux préoccupations des travailleurs que sur des questions de développement économique. Il est certes vrai que les organisations syndicales africaines ont au cours de leurs activités de recherche produit des études pour éclairer

certaines décisions, pour soutenir ou défendre leurs positions.

Malgré des résultats porteurs avec l'émergence de la CSI-Afrique qui a permis une plus grande cohérence de l'action syndicale au niveau continental, le mouvement syndical africain doit encore faire face à de nombreux défis notamment, l'émiettement des organisations dans de nombreux pays, le faible taux de syndicalisation dans les différents secteurs de l'activité économique surtout dans les branches de l'économie informelle, la faible capacité de mobilisation, le manque d'expertise en matière d'analyse et de formulation d'alternatives dans le domaine de la politique économique et sociale.

Pour mieux préparer l'avenir et surmonter les obstacles auxquels font face les syndicats, la CSI-Afrique s'est engagée dans un projet de renforcement des capacités de ses affiliés dans le domaine de leurs interventions en matière de politique économique et sociale. Un des volets

de ce projet consiste dans une appropriation d'une part des conditions de travail des organisations syndicales africaines et d'autre part, de leur mobilisation et de leur influence sur les enjeux de développement qui tiennent compte des perspectives et priorités syndicales grâce à leurs capacités de recherche.

Il s'agit dès lors de savoir dans quelques conditions les recherches syndicales ont-elles été menées ? Qui en sont les principaux acteurs et quels fruits ces initiatives ont-elles porté ?

Cette étude qui vient répondre à ces différentes interrogations, vise à :

- faire un diagnostic général de l'appareil de recherche des organisations syndicales africaines ;

- dresser un état des lieux des recherches effectuées au sein du mouvement syndical africain ;

- recueillir les avis des acteurs syndicaux consultés sur la situation de la recherche syndicale en Afrique et leurs propositions en vue de l'amélioration des capacités de recherche dans le mouvement syndical africain ;

- dégager des perspectives conduisant à des innovations allant dans le sens de la promotion de la recherche au sein du mouvement syndical africain aussi bien à l'échelle des pays, des régions et du continent.

Cette étude est basée sur les résultats des inventaires[3] des recherches du mouvement syndical africain dans le domaine de la politique économique et sociale et de

[3] Ces inventaires basés sur des enquêtes menées auprès des affiliés en 2009 et 2010, ont été réalisés dans le cadre de ce projet et ont abouti à deux rapports :

- CSI-Afrique, Inventaire des recherches effectuées par le mouvement syndical africain dans le domaine économique et social : Résultats de l'Edition 2009.
- CSI-Afrique Inventaire des recherches effectuées par le mouvement syndical africain dans le domaine économique et social : Résultats de l'Edition 2010.

l'analyse des consultations auprès de trois focus groupes, les jeunes chercheurs syndicaux impliqués dans le projet, les chercheurs séniors du réseau ALRN[4] et les leaders syndicaux de la CSI-Afrique.

Cette étude, outre cette introduction et la conclusion, est structurée en quatre parties. La première présente l'approche méthodologique, la seconde le diagnostic de l'appareil de recherche syndicale, la troisième, les différents produits ou résultats de recherche des organisations syndicales, et la dernière, les perspectives pour une plus grande efficacité de la recherche syndicale.

[4] ALRN est un réseau de recherche du mouvement syndical africain, créé en 2001 par des syndicats africains. Son principal objectif est de réaliser des recherches collectives en matière de politique économique et sociale pour le compte du mouvement syndical africain afin de répondre aux nombreux défis auxquels le continent est confronté. Il compte aujourd'hui des membres chercheurs syndicaux provenant d'une douzaine de pays africains, Afrique du Sud, Angola, Bénin, Botswana, Ghana, Kenya, Malawi, Namibie, Nigéria, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe. Il est géré par un secrétariat tournant abrité pendant deux ans par des pays membres. Chaque année, il organise une assemblée générale des chercheurs pour définir les orientations et le plan d'action du réseau. Depuis 2008, l'ALRN entretient des relations étroites de travail avec la CSI-Afrique.

2. Approche méthodologique

Dans le cadre de cette étude, deux approches méthodologiques principales ont été utilisées pour recueillir les données informations sur les activités de recherche du mouvement syndical africain. Il s'agit de :

- la méthode des enquêtes par questionnaires ;
- la méthode des consultations de focus groupes.

2.1. La méthode des enquêtes par questionnaires

La méthode des enquêtes par questionnaires a permis d'élaborer des questionnaires permettant de recueillir des informations à la fois quantitatives et qualitatives sur des aspects spécifiques des activités de recherche dans le monde syndical africain. Ces dimensions ont concerné notamment, l'organisation des activités, la capacité de la structure en charge, les contraintes et obstacles à la

réalisation des activités ainsi que les recommandations et suggestions pour l'amélioration de ces activités.

Cette méthode a permis d'initier des collectes de données et d'informations auprès de trois groupes cibles :

i. les centrales syndicales affiliées de la CSI-Afrique ;

ii. les institutions de recherche syndicale travaillant avec la CSI-Afrique ;

iii. les institutions syndicales régionales.

Ces enquêtes ont été systématisées par deux éditions de collecte qui ont lieu en 2009 (édition 2009) et en 2010 (édition 2010).

L'édition 2009 a permis d'enquêter 49 organisations (voir Annexe 1) don't :

- 40 centrales syndicales affiliées représentatives de la CSI-Afrique ;

- 6 institutions de recherche syndicale (Centres, Instituts ou Laboratoires) ;
- 2 deux organisations syndicales régionales ;
- 1 représentation africaine d'une fédération syndicale internationale.

Cette première édition ne s'est traduite que par un taux de réponse d'environ 16% (voir Tableau 1), malgré les multiples relances effectuées par correspondance, par téléphone et au cours des différentes assises et rencontres organisées par la CSI-Afrique et auxquelles ont pris part la plupart des organisations ciblées.

L'édition 2010 a concerné 39 organisations, notamment :

- 33 centrales syndicales affiliées parties prenantes au projet «*Renforcement des interventions de la CSI-Afrique dans le domaine de la politique économique et sociale*» ;

- 4 institutions de recherche syndicale ;
- 2 organisations syndicales régionales.

Cette seconde édition a été sanctionnée par un taux de réponse de 59%. Ce taux de réponse élevé provient du fait que cette enquête a été focalisée sur les organisations parties prenantes au projet et dont les chercheurs ont pris part aux différents ateliers organisés dans le cadre du projet. Cette implication des nouveaux chercheurs au projet a permis d'obtenir un taux de réponse d'environ 70% au niveau de ces 33 centrales (voir Tableau 1 et Annexe 2). N'eut été la considération de ce groupe, la participation à cette seconde édition sera pratiquement semblable à la première. Cela démontre la faible disponibilité des organisations affiliées de la CSI-Afrique à prendre part à des enquêtes. Cette situation pourrait aussi s'expliquer par l'existence de difficultés dans les organisations syndicales qui limitent leur participation à des enquêtes.

Tableau 1 : Taux de réponse des deux éditions d'enquête

Groupes cibles	Edition 2009			Edition 2010		
	Nombre Ciblé	*Nombre de réponses*	*Taux de réponse*	*Nombre Ciblé*	*Nombre de réponses*	*Taux de réponse*
1er groupe cible : **Centrales affiliées**	40	7	17.5%	33	23	69.7%
2ème groupe cible : **Institutions de recherche syndicale**	6	0	0.0%	4	0	0.0%
3ème groupe cible : **Organisations syndicales régionales**	2	0	0.0%	2	0	0.0%
4ème groupe cible : **Représentation africaine d'une fédération syndicale internationale**	1	1	100.0%	--	--	--
Total	**49**	**8**	**16.3%**	**39**	**23**	**59,0%**

***Source** : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010*

Pour cette étude, au total, 31 questionnaires concernant 30 organisations syndicales[5] ont été pris en compte. La répartition géographique de ces organisations montre que près de la moitié (47%) se trouvent en Afrique de l'Ouest, 20% en Afrique Centrale, 17% en Afrique de l'Est, 13% en Afrique Australe et 3% en Afrique du Nord (Tableau 2). Par ailleurs, suivant le critère linguistique, le tiers des organisations syndicales sont implantées dans les pays anglophones et les deux tiers dans les pays francophones (Annexe 3).

[5] Une organisation a participé aux deux éditions 2009 et 2010 des enquêtes, il s'agit de la CSA du Sénégal

Tableau 2 : Répartition géographique des 30 organisations syndicales répondantes

N°	Pays	Organisation syndicale	Région	%
1	Maroc	Confédération Démocratique des Travailleurs (CDT) du Maroc	Afrique du Nord	3%
2	Ghana	Ghana Federation of Labour (GFL)	Afrique de l'Ouest	47%
3	Sierra Leone	Sierra Leone Labour Congress (SLLC)		
4	Bénin	Confédération des Syndicats Autonomes du Bénin (CSA-BENIN)		
5	Bénin	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Benin (UNSTB)		
6	Burkina-Faso	Confédération Nationale des Travailleurs Burkinabè (CNTB)		
7	Burkina-Faso	Confédération Syndicale Burkinabè (CSB) du Burkina Faso		
8	Guinée	Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)		
9	Guinée	Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG)		
10	Mali	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM) Niger		
11	Niger	Confédération Nigérienne du Travail (CNT)		
12	Sénégal	Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA)		
13	Togo	Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT)		
14	Togo	Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT)		
15	Togo	Union des Syndicats Indépendants du Togo (UNSIT)		
16	Uganda	National Organisation of Trade Unions (NOTU)	Afrique de l'Est	13%
17	Tanzanie	Trade Unions Congress of Tanzania (TUCTA)		
18	Burundi	Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU)		
19	Rwanda	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR)		
20	Cameroun	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC)	Afrique Centrale	17%
21	Congo	Confédération Syndicale Congolaise (CSC)		
22	Gabon	Confédération des Syndicats du Gabon (COSYGA)		
23	Rép. Démo du Congo	Confédération Syndicale du Congo (CSC)		
24	Rép. Démo du Congo	Confédération Démocratique du Travail (CDT) de la RDC		
25	Africque du Sud	Confederation of South African Workers' Unions (CONSAWU)	Afrique Australe	20%
26	Africque du Sud	Labour College ITLWF, (International Textile, Garment and Leather Workers Federation)		
27	Africque du Sud	Solidarity Research Institute (SRI) de CONSAWU		
28	Malawi	Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)		
29	Swaziland	Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU)		
30	Zambie	Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU)		

***Source** : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010*

En tout état de cause, malgré les efforts déployés et les nombreuses relances faites dans le cadre des enquêtes de 2009 et de 2010, les six institutions de recherche syndicale membres de l'ALRN (LRS, NALEDI, CFPL, LRPI, LaRRI et LEDRIZ) et les deux organisations syndicales régionales (EATUC et SATUC) n'ont pas fourni d'informations par le biais des documents de collecte (voir Annexe 1). Cependant, les chercheurs séniors de ces organisations ont pris part aux consultations organisées dans le cadre des focus groupes.

2.2. La méthode des consultations de focus groupes

La deuxième approche méthodologique basée sur des discussions, des échanges et consultations avec les focus groupes, a concerné trois types d'acteurs syndicaux. Dans le cadre de cette approche, les discussions sur la problématique de la recherche syndicale ont porté sur trois aspects :

(i) Le cadre organisationnel et institutionnel de la recherche syndicale en Afrique ;

(ii) L'analyse de la participation des organisations syndicales au dialogue social en matière de politique économique et sociale dans les pays africains ;

(iii) La formulation de stratégies pour l'amélioration de la participation des syndicats au dialogue social en matière de politique économique et sociale.

Le premier focus groupe a considéré les jeunes chercheurs syndicaux impliqués par le projet et venant des organisations affiliées de la CSI-Afrique parties prenantes. Les discussions avec ces chercheurs ont lieu lors des ateliers de recherche organisés à Lomé et à Nairobi en 2010 et 2011 dans le cadre des activités du projet.

Le deuxième focus groupe a concerné les chercheurs syndicaux séniors membres du réseau ALRN. Les

consultations ont eu lieu lors des rencontres organisées par la CSI-Afrique auxquelles ils ont pris part et lors des séminaires et ateliers organisés par l'ALRN auxquels la CSI-Afrique a participé au cours de la période allant de juin 2009 à décembre 2010.

Le troisième focus groupe a pris en compte des leaders syndicaux membres du Bureau Exécutif et du Conseil Général de la CSI-Afrique. Ces leaders ont été consultés lors des rencontres organisées par la CSI-Afrique entre juin 2009 et décembre 2010.

3. Diagnostic de l'appareil de recherche syndicale

3.1. L'organisation de la recherche

Les syndicats africains ont toujours manifesté un intérêt pour la recherche. Les pionniers en la matière ont été les organisations syndicales continentales notamment la CISL-ORAf[6] et l'ODSTA[7] et. C'est à ce titre qu'à la faveur de l'unification de la CISL-ORAf et de l'ODSTA, la CSI-Afrique, résultante de cette action, s'est engagée dans la promotion des activités de recherche dans la mesure où tous ses programmes prioritaires comportent des volets de recherche. Dans les pays africains, les centrales syndicales sont mobilisées pour réaliser des recherches mais souvent, elles font face à des goulots d'étranglement qui limitent

[6] La CISL-ORAf a été créée en 1957 comme l'organisation régionale pour l'Afrique de la Confédération Internationale des Syndicats Libres. Elle a été jusqu'à la création de la CSI-Afrique novembre 2007, l'une des puissantes organisations syndicales sur le continent africain.

[7] L'ODSTA, créée en 1993 en tant qu'organisation régionale pour l'Afrique de la Confédération mondiale du travail, a été l'une des principales organisations ayant animé la vie syndicale sur le continent jusqu'à la création de la CSI-Afrique.

leurs capacités dans le domaine. Une analyse de la situation révèle qu'en dehors des organisations continentales ou régionales, il existe une minorité d'organisations syndicales nationales qui disposent d'une capacité avérée dans le domaine de la recherche. La plupart sont membres du réseau ALRN. Ce réseau qui est opérationnel dans une douzaine de pays africains, travaille avec des institutions et /ou organisations syndicales qui ont un cadre de recherche viable.

Les enquêtes réalisées dans le cadre de l'inventaire sur les recherches effectuées par les organisations syndicales dans le domaine de la politique économique et sociale indiquent que la plupart des organisations consultées sont disposées à conduire leurs activités de recherche dans des structures appropriées. Selon les informations provenant de ces organisations, les activités de recherche sont généralement conduites dans les centrales par un département de recherche (73% des cas). Néanmoins, elles peuvent aussi

être assurées par un service d'un autre département (23% des cas), une commission spécialisée de recherche (17% des cas) ou autre structure (17% des cas) comme indiqué dans le tableau 3.

Tableau 3 : Structures en charge des activités de recherche syndicale

Type de structure	Nombre de réponses	%
Département de recherche au sein de la Centrale	22	73%
Service au sein d'un département de la Centrale	7	23%
Commission spécialisée de Recherche	5	17%
Autre Structure	5	17%

Source : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010

Par ailleurs, pour optimiser le fonctionnement des structures de recherche, certaines organisations syndicales sont affiliées à des réseaux et/ou groupes de recherche aussi bien sur le plan national qu'au niveau continental ou international. Ces affiliations ne semblent pas être matérialisées par des programmes de recherche et/ou des plans d'actions annuels de travail. En outre, les produits

issus des recherches des organisations n'ont pas fait cas explicitement des contributions émanant des réseaux ou groupes de recherche.

Les données des enquêtes révèlent que :

- 20 centrales syndicales représentant **67%** des organisations enquêtées sont affiliées à un réseau ou groupe de recherche sur le plan national ;

- 14 centrales syndicales (**47%**) appartiennent à un réseau ou groupe recherche sur le plan continental ;

- enfin 11 centrales syndicales, (**37%**) sont membres d'un réseau ou groupe de recherche sur le plan international.

3.2. Les capacités de la recherche

Les capacités de recherche sont examinées à travers les

capacités organisationnelle, humaine, institutionnelle, opérationnelle et financière des organisations syndicales en matière de recherche[8].

3.2.1. La capacité organisationnelle

La capacité organisationnelle met l'accent sur la structuration pratique des activités de recherche au sein des centrales syndicales et met en exergue les organes impliqués dans l'administration et la gestion de ces activités. En plus des départements de recherche et des commissions spécialisées de recherche, certaines organisations syndicales s'appuient également sur deux autres structures, les comités de pilotage de recherche et les comités scientifiques de recherche pour conduire les activités de recherche.

Selon les informations recueillies des enquêtes, environ 50% des centrales répondantes disposent des comités de pilotage

[8] Pour plus de détails sur les capacités de recherche du mouvement syndical, on peut consulter les sections suivantes :

- « *Gouvernance* » dans le rapport de l'inventaire des recherches édition, 2009 ;
- « *Capacités de recherche* » dans le rapport de l'inventaire des recherches, édition 2010.

de recherche qui analysent les enjeux et définissent les orientations et priorités de recherche. Seulement près de 17% d'entre elles (5 sur 30) ont des comités scientifiques qui sont chargés de l'évaluation des travaux de recherche effectués. Bien qu'étant des leviers importants pour la recherche, les résultats font apparaître des limites dans le fonctionnement de ces deux types de comités. Ces limites concernent aussi bien les critères et modalités de désignation des membres, les mécanismes de fonctionnement que la périodicité et la fréquence des réunions.

3.2.2. La capacité humaine

La capacité humaine est relative au nombre, à la qualité, à la composition, au profil et à l'expérience du personnel employé ainsi qu'à sa maîtrise des nouvelles technologies de l'information et de communication. Les enquêtes soutenant cette étude ont révélé que l'effectif du personnel qualifié des organes de recherche des syndicats est peu nombreux (de l'ordre de 1 à 3 en moyenne) et qu'il est généralement

constitué de nationaux travaillant comme des bénévoles.

Ce personnel est issu de domaines de compétence varié tel que Economie / Gestion, Sociologie, Droit, Lettres, et Informatique avec des niveaux d'instruction qui varient entre la licence, la maîtrise, le master ou le DEA et quelque fois le doctorat. Son expérience professionnelle se situe dans la plus part des cas entre 1 et 4 ans ou entre 5 et 9 ans. Toutefois, il existe des organisations comme le NOTU en Ouganda, le CDT en RDC, l'UNSTB au Bénin, la CSA-Bénin, le ZCTU en Zambie, le TUCTA en Tanzanie et la COSYGA au Gabon qui disposent de personnel de recherche ayant plus de 10 ans d'expérience.

A première vue, ces données semblent montrer que les ressources humaines nécessaires pour réaliser les activités de recherche au sein des syndicats existent. Mais en fait, ces données masquent certaines réalités. En effet, selon les informations recueillies lors des consultations et discussions avec les focus groupes, il apparaît que le personnel utilisé

pour la recherche syndicale n'est pas pleinement affecté aux activités de recherche au sein de l'organisation syndicale. En général, ce personnel y assume plusieurs responsabilités au sein des organes de direction et n'a pas le temps à consacrer à la fonction de recherche. Par ailleurs, dans de nombreuses organisations syndicales, le personnel désigné pour la fonction de recherche étant bénévole, il est occupé ou employé à titre principal dans d'autres structures : administrations publiques, universités, entreprises privées. Ce personnel, membre d'un syndicat de ces institutions publiques ou entreprises privées n'exerce ainsi son activité de chercheur ou d'expert syndical qu'à titre secondaire ou temporaire.

Il convient également de souligner que peu de femmes et de jeunes se sont engagés dans les activités de recherche au sein des syndicats. Cependant, les exemples de la CSTM au Mali, de CNTT au Togo et du NOTU en Ouganda où les structures de recherche emploient jusqu'à trois femmes méritent être référencés.

Les nouvelles technologies de l'information et de communication, sont considérées par les organisations syndicales enquêtées comme un soubassement essentiel des activités de recherche. A cet égard, elles estiment que l'utilisation de l'internet ainsi que la maîtrise des logiciels usuels comme WORD pour le traitement de texte, EXCEL pour les calculs et d'autres logiciels spécialisés tels que SPSS ou ACCESS constituent un atout pour la recherche. Seulement environ 50% maîtrisent WORD, presque 40% EXCEL, et moins de 10% les logiciels spécialisés (SPSS et ACESS).

3.2.3. La capacité institutionnelle et opérationnelle

La capacité opérationnelle et institutionnelle est un facteur essentiel pour le bon fonctionnement des structures de recherche syndicale car elle détermine la vision stratégique pour répondre aux enjeux de l'amélioration des conditions des travailleurs et du développement national. Elle permet se faisant aux syndicats à travers les recherches entreprises

d'apporter des solutions appropriées à ces enjeux. Elle dépend fortement de trois facteurs importants :

- le plan stratégique de recherche mis en place pour conduire les activités ;
- les domaines de recherche identifiés ;
- le partenariat stratégique en matière de recherche.

Plan stratégique et domaines de recherche

Le plan stratégique est un outil indispensable de programmation et de planification des activités des centrales syndicales. Il est fondé sur des orientations en matière de recherche définis par les centrales syndicales lors de leur congrès. Il permet de déterminer les activités de recherche à réaliser par les organisations syndicales pour apporter des réponses appropriées à leurs priorités et besoins.

Si la majorité des centrales syndicales enquêtées, 24 sur 30

(80%) ont déclaré élaborer des programmes de recherche pour soutenir leurs actions syndicales dans différents domaines, seulement 47% d'entre elles ont déclaré disposer d'un plan stratégique en matière de recherche s'étalant sur 3 à 5 ans.

En général, les domaines de recherche plus fréquemment cités sont relatifs :

- à la sécurité sociale selon 53% des cas ;
- au travail décent (47%) ;
- aux politiques socio-économiques (43%) ;
- au renforcement de l'action syndicale (43%) ;
- à la problématique VIH/SIDA (40%).

Des thématiques relatives à la défense et promotion des droits des travailleurs, à l'emploi des jeunes, à l'intégration régionale, au genre et aux politiques néolibérales ne sont pas du reste comme le montre le tableau 4 ci-après.

La question est de savoir si ces plans stratégiques et programmes de recherche sont bien élaborés avec des objectifs, des activités et des moyens bien définis et qu'ils ont permis aux organisations syndicales de réaliser des recherches utiles pour leurs actions syndicales et leurs interventions dans le dialogue social et les stratégies de développement.

Tableau 4 : Domaines concernés par les programmes de recherche

	Domaines de recherche	Nombre de réponses	%
1	Sécurité sociale	16	53.3%
2	Travail Décent	14	46.7%
3	Politiques socio-économiques	13	43.3%
4	Renforcement de l'action syndicale	13	43.3%
5	Problématique VIH / Sida	12	40.0%
6	Défense et promotion des droits des travailleurs	11	36.7%
7	Commerce International	7	23.3%
8	Emploi des jeunes	6	20.0%
9	Intégration régionale	5	16.7%
10	Approche genre	5	16.7%
11	Politiques néolibérales	4	13.3%
12	Autre	2	6.7%

Source : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010

Partenariat stratégique en matière de recherche

Le partenariat stratégique en matière de recherche est multiforme. Les principaux partenaires cités par les centrales syndicales sont :

- les organisations syndicales régionales, continentales ou internationales ;
- les organisations syndicales partenaires étrangères;
- les Fédérations Syndicales Internationales (FSI)
- le BIT ou toute autre organisation spécialisée ;
- l'Etat et ou les organisations régionales africaines ;
- les universités et institutions de l'enseignement supérieur;

- les institutions de recherche du pays ou étrangères
- les ONG et autres organes de la société civile ;
- les autres institutions non mentionnées ci-dessus.

Les relations de partenariat sont plus fréquentes avec la CSI-Afrique et la CSI, le BIT ou autre organisation internationale spécialisée, les universités et les organisations syndicales partenaires étrangères. Comme l'indique le tableau 5, ces relations sont multiformes et diverses dans la mesure où généralement, chaque centrale syndicale a des relations avec deux ou plusieurs partenaires. Ainsi, les données des enquêtes signalent que :

- **21** organisations syndicales entretiennent des relations avec les organisations syndicales régionales, continentales ou internationales ;

- **17** organisations syndicales entretiennent des relations avec le BIT ou autre organisation internationale spécialisée ;

- **14** organisations syndicales ont des relations avec les organisations syndicales partenaires étrangères ;

- **14** organisations syndicales ont des relations avec les universités et institutions de l'enseignement supérieur ;

- **14** organisations syndicales ont des relations avec les ONG et autres organes de la Société civile ;

- **9** organisations syndicales ont des relations avec les FSI ;

- **18** organisations syndicales ont des relations

avec les institutions de recherche nationales ou étrangères, avec l'Etat ou les organisations régionales africaines ou avec d'autres institutions.

Tableau 5 : Partenariat stratégique en matière de recherche

	Partenariat	Nombre de réponses	%
1	Organisation syndicale régionale, continentale ou internationale (CSI et CSI-Afrique)	21	70.0%
2	BIT ou autre organisation internationale spécialisée	17	56.7%
3	Organisation syndicale partenaire étrangère	14	46.7%
4	Universités et Institutions de l'enseignement supérieur	14	46.7%
5	ONG et autres organes de la Société civile	14	46.7%
6	Fédérations Syndicales internationales	9	30.0%
7	Institutions de recherche du pays ou étrangères	7	23.3%
8	Etat et/ou organisation régionale africaine	6	20.0%
9	Autres institutions	5	16.7%

***Source** : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010*

3.2.4. La capacité matérielle des structures de recherche

La capacité matérielle est un problème épineux pour les centrales syndicales consultées même si elles disposent pour la plupart de matériels et équipements de bureau tels que des micro-ordinateurs, des imprimantes et des photocopieurs ainsi que de matériels roulant (voitures, motos, vélos). Selon les données des enquêtes et sur la base des consultations avec les focus groupes, dans de nombreuses de ces centrales, ces matériels sont obsolètes ou insuffisants limitant ainsi l'efficacité en matière de recherche des organisations syndicales.

3.2.5. La capacité financière

L'analyse de la capacité financière a été un peu difficile faute de données détaillées. Il ressort des investigations que les organisations répondantes n'ont pas été en mesure d'évaluer le budget alloué à la recherche. En général, le budget de la recherche est le plus souvent confondu avec le budget global de l'organisation.

L'analyse du budget global montre que son financement est principalement d'origine externe. En outre, le financement est souvent opéré par les organisations syndicales partenaires étrangères, les Fédérations Syndicales Internationales, le BIT, la CSI-Afrique et ou la CSI et dans quelques rares cas par l'Etat.

3.3. Les contraintes et atouts à la réalisation des activités de recherche

Dans les pays africains, les organisations syndicales sont devenues des forces motrices puissantes au service du développement socio-économique, de la justice sociale et de l'équité. Leurs activités grâce aux recherches réalisées ont permis d'améliorer les conditions des travailleurs et d'enregistrer des succès dans les domaines des droits humains et syndicaux, de la protection sociale, de la protection de l'environnement, de la promotion du genre et de l'égalité, de l'accès aux populations aux services sociaux

essentiels. Si de nombreux facteurs positifs contribuent à ces performances, les organisations syndicales sont aussi confrontées dans l'exercice de leurs activités à divers contraintes qui en limitent la portée.

3.3.1. Les contraintes

Les enquêtes menées auprès des centrales syndicales et les consultations avec les focus groupes montrent que les organisations syndicales sont confrontées à des contraintes d'ordre institutionnel, organisationnel ou opérationnel.

Sur le plan *institutionnel*, deux problèmes essentiels sont soulevés et concernent l'absence de cadre institutionnel approprié pour la recherche et le manque de vision de la part du leadership syndical.

L'absence de cadre institutionnel approprié pour la recherche

Les informations recueillies sur l'aspect institutionnel de la

recherche syndicale font ressortir que dans la plupart des centrales syndicales, les structures ou départements de recherche n'existent que de nom et ne sont pas effectivement opérationnelles. Dans ces organisations, des personnes ont été nommées ou se sont engagées elles-mêmes pour travailler dans ces structures de recherche. Mais en général, les organisations syndicales n'ont pas mis en place en leur sein des mécanismes pour le suivi, le contrôle et l'évaluation des activités et des personnes nommées en charge de ces activités.

Le manque de vision de la part du leadership syndical

Les mêmes informations font état d'un manque de volonté et de vision de la part des leaders syndicaux pour mettre la recherche à l'épicentre de toutes les actions syndicales. Faute d'une vision globale pour la promotion de la recherche, la plupart des centrales n'arrivent pas à définir des stratégies claires et cohérentes pour initier des plans et programmes pour promouvoir leurs activités de recherche. En

conséquence, beaucoup d'organisations n'arrivent pas dégager des moyens substantiels pour soutenir les activités de recherche sur le plan logistique (infrastructures, équipements, locaux, matériels), technique et financier.

Sur le plan *organisationnel*, quatre types de goulots d'étranglement sont signalés par les organisations syndicales. Ils sont relatifs aux problèmes financiers, au manque de personnel compétent, à l'insuffisance de matériels et aux problèmes d'organisation.

Les problèmes financiers

Les problèmes financiers apparaissent comme la contrainte la plus importante car ils sont cités par 71% des centrales. Il s'agit en l'occurrence de l'insuffisance des ressources financières pour les activités de recherche voire leur inexistence. En effet, beaucoup d'organisations font face à des difficultés en raison de la faiblesse de la participation financière des syndicats de base au financement des

centrales, elle-même liée à la faible contribution des syndiquées dans les syndicats de base. Ce qui crée une forte dépendance financière des centrales vis-à-vis de l'extérieur. En conséquence, beaucoup d'organisations syndicales se trouvent liées fortement à leurs partenaires et à leur vision en matière de recherche. Cette situation aurait tendance à limiter la promotion de la recherche en fonction des priorités et besoins réels des travailleurs du pays.

Le manque de personnel compétent

Le manque de personnel compétent constitue la deuxième contrainte dans cette catégorie. Ce problème est évoqué 57% des organisations syndicales enquêtées. Généralement dans la plupart des organisations syndicales enquêtées, les experts et chercheurs qualifiés et compétents manquent et ou ne sont pas disponibles. Par ailleurs, elles n'ont pas une politique appropriée de recrutement du personnel, de la promotion du personnel et de renforcement des capacités du personnel en matière de recherche.

L'insuffisance de matériels

Le problème de matériels est aussi identifié comme une contrainte majeure car il est signalé par 48% des organisations syndicales enquêtées. Dans la plupart des organisations syndicales, les ordinateurs font défaut ou s'ils en existent, ils sont obsolètes. En outre, il n'est pas prévu un local pour le personnel affecté à la recherche et ou pour conserver les documents issus des recherches réalisées par l'organisation ou provenant de tiers. Beaucoup de ces organisations n'ont pas un accès facile et rapide à l'internet pour la recherche électronique et la consultation des sites de la CSI, de la CSI-Afrique, des partenaires syndicaux, du BIT, des institutions et structures de recherche.

Les problèmes d'organisation

Les problèmes d'organisation sont aussi importants. Ils sont évoqués par 38% des organisations syndicales enquêtées. En général, il s'agit des difficultés au sein des centrales pour

mettre en place des structures de recherche et des mécanismes de gestion, de suivi et d'évaluation, de planification et de contrôle des activités de recherche.

Au niveau *opérationnel*, deux principaux obstacles sont relevés et ont trait à la coordination des activités de recherche et à l'exécution et l'évaluation des activités de recherche.

La coordination des activités de recherche

La coordination des activités de recherche est identifiée sur le plan opérationnel comme la contrainte majeure des organisations syndicale car elle a été signalée par 52% des centrales enquêtées. Selon les informations recueillies, en général, la plupart des centrales parviennent à élaborer des programmes de recherche fondés sur les orientations et priorités syndicales définies par le congrès. Par contre, très souvent ces organisations n'arrivent pas à préparer des plans stratégiques de recherche bien élaborés avec des axes de recherche précis, un calendrier de travail clair, des moyens

(logistiques, techniques, humaines et financiers) bien déterminés ainsi qu'une politique de diffusion des résultats de la recherche. Enfin, la plupart des organisations ont des difficultés pour élaborer un plan d'action annuel soutenu par un budget pour opérationnaliser les activités à réaliser et concrétiser les résultats escomptés.

L'exécution et l'évaluation des activités de recherche

La fonction d'exécution et d'évaluation des activités de recherche apparaît aussi comme un obstacle de taille pour les organisations syndicales. Cette contrainte, signalée par 48% des organisations enquêtées, découle des faiblesses au niveau du cadre institutionnel de la recherche et des carences relevées concernant les qualifications et les compétences du personnel travaillant dans les structures de recherche syndicale.

3.3.2. Les atouts

En dépit de ces contraintes, certaines organisations ont à

leurs actifs des atouts qui apparaissent comme des leviers significatifs pour la réalisation des activités de recherche. Ces atouts sont d'ordre endogène ou exogène.

Les atouts endogènes

Comme atouts endogènes, il y a lieu de mentionner en premier lieu, l'existence dans la plupart des organisations d'une volonté ferme du leadership pour la promotion des activités de recherche et son engagement pour la mobilisation des moyens nécessaires pour la conduite de ces activités.

En second lieu, sur le plan organisationnel et technique, il y a lieu de relever que certaines organisations ont des experts et cadres syndicaux disposant d'une qualification avérée et d'une capacité réelle pour réaliser les activités de recherche.

En troisième lieu, il faut signaler que dans certaines organisations, la présence d'experts et cadres expérimentés et chevronnés maîtrisant les outils, les méthodes et les

techniques pour la réalisation des activités de recherche syndicale est un atout important. La capitalisation de ces acquis et compétences en matière de recherche serait un facteur décisif pour l'organisation de formations et le renforcement des capacités en matière de recherche pour les membres de l'organisation. Ces experts et cadres syndicaux séniors seraient des animateurs des équipes de recherche syndicale au sein de l'organisation autour des thématiques relevant de leurs domaines de compétence.

Les atouts exogènes

Sur le plan externe, trois principaux atouts peuvent être considérés : (i) la mobilisation du partenariat technique et financier extérieur, (ii) les programmes de formation et de renforcement des capacités des partenaires stratégiques, (iii) la participation à des réseaux de recherche syndicale.

(i) La mobilisation du partenariat technique et financier extérieur

Elle constitue un atout considérable pour les

centrales syndicales. En effet, elle permet aux organisations qui ont développé en leur sein des stratégies appropriés de bénéficier de ressources techniques et financiers de leurs partenaires syndicaux, du BIT, d'institutions nationales et d'institutions internationales. Ces ressources offrent, ce faisant, aux organisations une expertise multiforme et des moyens financiers substantiels pour la conduite de leurs activités de recherche.

(ii) ***Les programmes de formation et de renforcement des capacités des partenaires stratégiques, CSI-Afrique, CSI, BIT et organisations syndicales partenaires.***

Ces programmes sont des catalyseurs et des moyens importants à la disposition des centrales syndicales pour améliorer les capacités opérationnelles, techniques et institutionnelles des structures de recherche. Il faut signaler que la plupart des organisations bénéficient de ces

programmes de formation et de renforcement des capacités à travers des ateliers, séminaire, tables rondes ou fora auxquels prennent part les leaders, experts et cadres syndicaux. La capitalisation des acquis et expériences provenant de ces programmes sont autant de déterminants essentiels pour la promotion de la recherche syndicale.

(iii) ***La participation à des réseaux de recherche syndicale.***

Les réseaux de recherche syndicale sont des outils pour la promotion de la recherche syndicale car ils offrent des opportunités importantes de renforcement des capacités en matière de recherche. A travers les activités des réseaux auxquels ils appartiennent certains chercheurs syndicaux ont développés des capacités avérées dans la conduite de la recherche syndicale grâce aux échanges de points de vue, de techniques et

partages d'informations entre les divers membres de ces réseaux.

4. Documents de la recherche syndicale

Le traitement des données des enquêtes indique que les documents issus des activités des organisations syndicales en matière de politique économique et sociale peuvent être classés en trois catégories[9] :

- les communications;
- les documents de formation;
- les articles, rapports et cahiers de recherches.

4.1. Les communications

Les communications concernent des documents réalisés à l'initiative des organisations syndicales dans le cadre de séminaires, ateliers, tables rondes, conférences et fora qu'elles organisent ou auxquels elles prennent part. Les documents des communications sont préparés par des

[9] Dans le cadre de son programme de politique économique et sociale, la CSI-Afrique a élaboré divers documents. La plupart de ces documents ont été publiés sur son site web (www.ituc-africa.org) et classés en trois rubriques : (i) Les documents techniques, (ii) Les séries spécifiques du programme SASK/CSI-Afrique, et (iii) les séries occasionnelles.

experts, leaders ou cadres syndicaux ou par des spécialistes sollicités par les syndicats comme personnes ressources pour animer ces activités. Cette catégorie apparaît comme la plus importante puisque 19 des 30 centrales enquêtées (63%) ont fourni des informations sur les documents qu'elles ont produits dans la catégorie (voir tableau 6). Selon les informations recueillies, les documents ont abordé des sujets que l'on peut regrouper dans 3 principales thématiques :

- *Les conditions de vie et travail* (le salaire minimum, les conditions de travail dans les secteurs et services publics, la situation des travailleurs dans l'économie informelle, la protection sociale, la santé et la sécurité au travail, le travail décent, le VIH/SIDA, le code et la législation du travail, la gestion de la carrière professionnelle, le coût de la vie…)

- *La gouvernance sociale et les syndicats* (le dialogue social, le code et la législation du travail, le rôle

et l'implication des syndicats dans le développement des Etats, les élections sociales, les missions et les valeurs syndicales, les conventions collectives, les mutuelles de santé et les syndicats...)

- *La gouvernance et le développement économique et social des Etats* (la privatisation et ses implications socio-économiques, les problématiques liées au travail des enfants et à l'emploi des jeunes, la bonne gouvernance, les programmes d'ajustement structurel et leurs implications sur les économies africaines, la crise économique et financière mondiale et ses implications sur le monde du travail, les services publics, les investissements chinois en Afrique, les alternatives syndicales pour la promotion de l'emploi, de la croissance et du développement…)

Tableau 6 : Les communications

N°	*Centrales Syndicales*	*Produits / Résultats*
1	*UNSTB-Bénin*	1- Communication sur la bonne gouvernance (2009) 2- ACP-UE (2008) 3- Elaboration et publication des éléments du SMIG (2008) 4- Publication de la déclaration sur le Symposium sur la crise économique mondiale (2009) 5- Elaboration d'un document sur la nécessité et l'extension de la protection sociale à toutes les couches de la population béninoise (projet LO/FTF/ Ghana TUC – UNSTB (2009)
2	*CSA-Bénin*	1- Impacts privatisations au Bénin et stratégies alternatives (2008) 2- Etat de lieux des opérations de privatisations au Bénin (2008) 3-Mécanismes et méthodes de privatisation au Bénin (2008) 4- Portée et limites des mécanismes et procédures de privatisation mis en œuvre au Bénin (2008) 5- Etude sur le bilan des privatisations au Bénin (2008)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
3	CDT-Maroc	1- Privatisation 2- Santé sécurité 3- Situation économique et sociale 4- Femmes 5- Etudes sur des régions 6- Code du travail et application
4	CESTRAR Rwanda	1- Les fondements du travail décent 2-Le VIH/SIDA en milieu du travail 3- Document de plaidoyer de la CESTRAR en matière de législation sociale au Rwanda 4- Revue institutionnelle et organisationnelle de la CESTRAR 5- Documentation, Monitoring et Evaluation sociale au Rwanda
5	CDT-RDC	1- Conditions de travail et pouvoir d'achat des Fonctionnaires congolais (2007)
6	USTG - Guinée	1- Guinée pour un nouveau syndicalisme en Afrique (1993) 2- Le mouvement syndical et la participation démocratique (2003)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		3- La Guinée à l'épreuve de la démocratie et du développement (2007) 4- Résultats provisoires des enquêtes par questionnaires (2007)
7	CSC - Congo	1-Contexte social, économique et politique dans la Sous-Région des Grands Lacs/CEPGEL (2004) 2-La Santé au Travail dans l'économie informelle Ville de Kinshasa (2008) 3-L'employabilité, la productivité et la sécurité au travail, secteur informel (2008)
8	CSA - Sénégal	1- Le financement de la protection sociale au Sénégal 2- Le développement de l'enseignement technique au Sénégal 3- Stratégies nationales pour une protection sociale universelle 4- L'impact social du traité de l'OHADA : Stratégies de production et de consommation durable 5- Quelles réformes pour le système des pensions de retraite au Sénégal

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		6- Hygiène et sécurité dans les blocs scientifiques (BST) 7- Problématique du dialogue social au Sénégal 8- Dialogue sociale et amélioration de la qualité du service public 9- Problématique du dialogue social dans l'économie mondialisée 10- Pacte économique et social : quel impact pour une économie émergente 11- Le mouvement social face à la Mondialisation : stratégies et perspectives 12- Pacte national de stabilité sociale et de croissance économique : Enjeux et perspectives 13- La politique de recrutement d'enseignants au Sénégal 14- Disparités genre dans l'Education et la Formation au Sénégal 15- Les organisations syndicales face à la problématique de l'Emploi des jeunes 16- La communication dans les organisations Syndicales

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
9	UNSIT - Togo	1- Déclaration avec le Collectif des Syndicats Indépendants sur la dévaluation du franc CFA (1995) 2- Déclaration –dénonciation de la TVA et des hausse de prix (1995) 3- Mémorandum et pétition contre la dégradation des conditions de vie et de travail des populations laborieuses (1996) 4- Déclaration à la nouvelle dégradation du pouvoir d'achat
10	CNTB - Burkina Faso	1- Contribution de la CNTB sur les expériences pratiques concernant le développement rural de l'Afrique/ Burkina Faso (2008) 2- Etude sur le coût de la vie pour définir le panier de la ménagère (2008) 3- Etude diagnostique sur la situation des travailleurs de l'Economie Informelle (2008)
11	CSTT - Togo	1- Syndicalisme et politique (1994) 2- La gestion de la carrière professionnelle (2000) 3- La sécurité sociale et la fonction publique (2002)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		4- Syndicalisme et productivité (1998) 5- La gestion des micros entreprises (1998) 6- La gestion coopérative (1997) 7- La mutuelle de santé (1997) 8- Les premiers secours et la santé reproductive 2007 et 2008 9- Le leadership féminin, 1995- 2008 10- Le travail des enfants, 1997-2009 11- Le VIH SIDA et les IST, 1993-2009 12- La protection sociale : un droit pour tous, 2008-2009 13- Les missions et valeurs syndicales (2008) 14- La vulgarisation du nouveau code du travail au Togo (2008) 15- La gestion participative, 1999-2000 16- La vie chère, 2005-2008 17- Les techniques rédactionnelles (2008) 18- L'élaboration et la gestion des projets, 1997- 2008 19- La qualité des matériaux de construction (2008) 20- Le contrat des artistes (2008) 21- Syndicalisme et politique (2007) 22- Les techniques de négociation collective, 1996-2009

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		23- Les nouvelles technologies en industrie domestique (2008) 24- Les NTIC, 1999-2007 25- Les formations spécialisées, 2006-2008 26- La gestion participative, 2004-2005 27- Le genre et l'équité, 2007-2008 28- Le dialogue social, 2006-2009 29- Les élections sociales, 2007-2009 30- Le travail décent, 2008-2009 31- Productivité et compétitivité sur le marché (2008)
12	MCTU - Malawi	1-Terminologie sensible au genre utilisée dans les statuts (2010) 2- Investissements chinois au Malawi (2008) 3- Mondialisation et transformation du WP 4- Etude sur les services publics
13	SLLC-Sierra Leone	1- Indicateurs socioéconomiques 2- Enquête sur les accords collectifs
14	GFL-Ghana	1- Textile chinois entré frauduleusement au Ghana (2004) 2- Emergence et développement des syndicats au Ghana (2006)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		3- Recherche approfondie sur les questions socioéconomiques liées à la viabilité de la chaîne de production d'ananas au Ghana (2008) 4- Recherche approfondie sur les questions socioéconomiques liées à la viabilité de la chaîne de production de cacao au Ghana (2009)
15	TUCTA-Tanzanie	1- L'état des lieux du VIH/SIDA 2- Questions relatives au salaire minimum 3- Etude sur un projet d'avantages sociaux 4- Effet d'une fiscalité élevée sur les salaires des travailleurs
16	NOTU-Ouganda	1- Les questions saillantes dans la nouvelle législation du travail en Ouganda (1996) 2- La crise financière mondiale et son impact sur l'économie ougandaise avec un accent particulier sur le marché du travail (2009) 3- La réaction à la crise financière mondiale avec un accent particulier sur la stratégie ougandaise (2009)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		4- Un aperçu des OSC dans le processus des PDN (2009) 5- Programme de développement national (2009) 6- Pension de retraite et réformes des avantages (2009) 7- La crise financière mondiale : signes, effets et mesures d'accompagnement possibles pour l'Ouganda (2009) 8- La contribution des syndicats à la croissance, à la promotion de l'emploi et à la prospérité pour tous (2008) 9- Travail, autonomie, développement durable et responsabilité sociale des entreprises (2008)
17	ZCTU-Zambie	1- Impact de l'ajustement structurel sur l'économie zambienne (1998) 2- Impact socio-économique des IED : le cas de l'industrie extractive en Zambie 3- Conditions de travail dans le secteur public en Zambie (2009) 4- L'impact de la privatisation sur les travailleurs en Zambie (2000)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		5- Etude sur la responsabilité sociale des entreprises (2002)
18	Solidarity Research Institute (SRI) – Afrique du Sud	1- Syndicat solidaire et discrimination positive (2010) 2- Observatoire des transformations en Afrique du Sud : Rapport JSE (2010) 3- Observatoire des transformations en Afrique du Sud : Rapport de la Fonction publique (2010)
19	CONSAWU-Afrique du Sud	1- Niveaux de pauvreté en Afrique du Sud (2004) 2- Gouvernance (2005) 3- Le VIH/SIDA est-il un problème médicinal, socioéconomique ou les deux ? (2005) 4- Manuel du délégué syndical (2006)

***Source** : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010*

4.2. Les documents de formation

Les documents de formation sont des supports pédagogiques élaborés par les organisations syndicales dans le cadre des sessions et programmes qu'elles ont organisés pour la formation et l'éducation de leurs membres. Les documents de cette catégorie répertoriés en tableau 7 se retrouvent en deuxième position avec des contributions émanant de 12 organisations syndicales (40% des enquêtés). Ils sont destinés à renforcer la capacité des acteurs syndicaux et peuvent être classés en 2 principaux domaines :

- *L'éducation et la formation ouvrière* (les techniques de négociation et de communication, la formation des formateurs, les relations de travail, les normes internationales de travail, manuel de formation sur les conventions collectives, manuel de formation sur le VIH/Sida, manuel de formation sur l'emploi, manuel de formation sur la sécurité, la santé et l'hygiène au travail, manuel de formation sur les accords de Cotonou et les APE…)

- *La gestion et l'organisation des syndicats* (la gestion des

organisations de base, la gestion de projet, la méthodologie de recherche syndicale recrutement de nouveaux membres, l'organisation des réunions, les statistiques financières des syndicats, les syndicats et la pratique des négociations collectives…).

Tableau 7 : Les documents de formation

N°	*Centrales Syndicales*	*Produits / Résultats*
1	***CNTB - Burkina Faso***	1- Stratégies de recrutement de nouveaux membres (2007) 2- Historique du mouvement syndical (2007) 3- Dialogue social 4- Les techniques de négociations 5- VIH/SIDA 6- Les enjeux du recrutement de nouveaux membres (2008) 7- Souscription volontaire à la CNSS (2009) 8- Souscription obligatoire à la CNSS (2009) 9- Généralités sur les IST (2009) 10- Economie Sociale et Familiale : L'argent et nous (2009) 11- Le Budget familial (2009) 12- Le cahier de compte et l'argent de poche (2009) 13- Le plan d'achat (2009)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
2	*CSTC – Cameroun*	1- La statistique financière des Syndicats (1995) 2- La mise en œuvre des structures socio-économique des syndicats (banque ouvrière)
3	*UNSTB - Bénin*	1- Système de MEFOS (Méthodes de Formations par les cercles d'études (1984) 2- Manuels didactiques (UNSTB - CSA-BENIN)
4	*CSTT - Togo*	1- Tome 1 : Manuel de formation et d'éducation ouvrière (2008) 2- Tome 2 : Manuel de formation et d'éducation ouvrière (2009) 3- OUVRAGE SUR LE RECYCLAGE ET LE PERFECTIONNEMENT DES ARTISANS - un ensemble de modules de formation professionnelle - (2006)
5	*CSA - Bénin*	1- Education ouvrière à la CSA Bénin - Tomes 1& 2 - (2005) 2- Guide de formation des animateurs et animatrices des Cercles d'Etudes (2006)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		3- Manuel d'éducation en matière de Sécurité et Santé au Travail (2007) 4- Manuel de formation sur la sécurité et l'hygiène au travail 5- Manuel de formation sur les maladies professionnelles en milieu de travail
6	CESTRAR - Rwanda	1- Guide de sensibilisation syndicale 2- Renforcement des capacités des leaders syndicaux 3-Document sur les normes internationales du travail
7	USTG - Guinée	1- Les syndicats et la pratique des négociations collectives (2006) 2- Etude approfondie des relations de travail (2006) 3- La Stratégie de Réduction de la Pauvreté (SRP) en Guinée (2008)
8	CSA - Sénégal	1- Le rôle des délégués du personnel 2- Les techniques de communication 3- Modules de formation sur le VIH/SIDA en milieu de travail

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		1- Le rôle des délégués du personnel 2- Les techniques de communication 3- Modules de formation sur le VIH/SIDA en milieu de travail 4- Management des organisations (Séminaire CSA – Fondation F. Ebert) 5- Langage corporel (Séminaire CSA – Fondation F. Ebert) 6- Le manuel de formation pour les Cercles d'études 7- Manuel de formation à la tenue de réunion 8- Modules de formation sur la santé, sécurité et environnement au travail 9- Communication sur « L'impact du changement climatique sur l'emploi et le marché du travail – réponses aux défis à relever » 10- Manuel de l'Accord de Cotonou et les APE 11- Manuels de formations en Wolof (Langue nationale) 12- Manuel du Militant Statuts et Règlement intérieur

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		13- Le code du travail Sénégalais 14- Les conventions internationales et Recommandations 15- Cours à distance du C.E.D (centre d'enseignement à distance) 16- Déclarations internationales (OIT-ONU-UA-CSI)
9	GFL - Ghana	1. Programme de planification, de suivi, d'évaluation et de renforcement des compétences (2000) 2. Programme de planification, de suivi, d'évaluation et de renforcement des compétences (2001) 3. Programme de planification, de suivi, d'évaluation et de renforcement des compétences (2009) 4. Programmes CNV VERBA 1 & 2 (2002) 5. Programmes CNV VERBA 1 & 2 (2009)
10	TUCTA - Tanzanie	1- Manuel de formation des formateurs de l'EATUC, méthodes d'éducation ouvrière 2- Manuel de formation à la politique nationale de l'emploi – OIT

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		3- Manuel du travailleur sur les techniques d'organisation 4- Manuel consacré aux négociations collectives et à l'art de la négociation 5- Manuel des cercles d'étude pour l'éducation ouvrière 6- Manuel consacré aux négociations salariales 7- Analyse économique pour la performance des entreprises 8- Développement des petites entreprises et gestion des PME 9- Méthode de recherche des syndicats
11	Solidarity Research Institute SRI – Afrique du Sud	1- Document d'information régulièrement mis à jour sur les négociations salariales

***Source** : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010*

4.3. Les articles, rapports et cahiers de recherche

Les articles, rapports et cahiers de recherche sont des documents résultant des recherches initiées par les centrales syndicales et portant sur leurs domaines prioritaires. Les enquêtes ont fourni des informations sur des documents provenant d'une dizaine d'organisations syndicales représentant le tiers des centrales enquêtées (voir tableau 8). Les documents de cette catégorie peuvent être classés suivant 3 thématiques :

- *Le Syndicalisme en Afrique* (historique du syndicalisme en Afrique, les types et formes de syndicalisme en Afrique, la problématique de la prolifération des syndicats, la vie syndicale dans les pays africains…)

- *L'action syndicale au cœur de la nation* (les conditions de travail dans l'économie informelle, les DSRP et l'implication des syndicats droits et devoirs syndicaux, les conditions de travail dans le secteur public, la protection sociale des travailleurs…)

- *Les questions socio-économiques et le développement* (les impacts des privatisations sur les travailleurs, la vie chère, la mondialisation et ses conséquences, les politiques d'emploi en Afrique, les politiques néolibérales en Afrique, les investissements chinois en Afrique, les crises économiques et financières en Afrique…)

Tableau 8 : Les articles, rapports et cahiers de recherches

N°	*Centrales Syndicales*	*Produits / Résultats*
1	***CSA - Sénégal***	1- Retraite à 60 ans dans le secteur privé ; Enjeux et Perspectives (2003) 2- Crise financière et économique : l'Afrique doit se réveiller (2008) 3- Attentat du 11 Septembre 2001, du World Trade Center : le véritable Bug est arrivé (2001) 4- Crise alimentaire Mondiale ou Echec des civilisations (2007)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
1	CSA - Sénégal	5- L'Afrique face aux dents de la Mer, Août 2009 6- Résultats scolaires, pourquoi l'hécatombe ? Juillet 2008 7- Education dans les pays en Développement : Faire face à la dérive libérale 8- Education : la lutte des Enseignants un mal nécessaire (2009) 9- Substitution d'une Fonction Publique carrière à une Fonction Publique d'Emplois (2006) 10- La Représentativité Syndicale : un enjeu pour un Dialogue social fécond (2005) 11- Quel syndicalisme pour le 21ème siècle ? (2000) 12- Les types de syndicalisme au Sénégal (2001) 13- Quel syndicalisme pour l'Ecole d'aujourd'hui au Sénégal ? (2006) 14- Les textes qui nous régissent (secteur de l'Education) 15- L'Audit organisationnel des centrales syndicales (2003)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		16- Les pires formes du travail des enfants au Sénégal - Secteurs Pêche, Artisanat, agriculture, les Daaras - (2005) 17- Amélioration des conditions de travail dans le secteur informel (2004) 18- Recueil de procès-verbaux de 1994 à 1999 19- Déclarations relatives à la vie économique et sociale du pays de 1995 à 2001 20- Interventions du Secrétaire Général de la CSA de 1996 à 1998 21- Résolution générale Congrès constitutive de la CSA en 1997 22- Note de la CSA sur la journée continue au Sénégal (1991) 23-Contribution au Thème : Etat de mobilisation et des revendications syndicales en Afrique de l'Ouest sur la question des APE (2007) 24- Le financement de l'Education au Sénégal 25- Etude BIT / Syndicats sur « La productivité en entreprise »

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		26- Bulletin CSA : Echo de la CSA de 1997 à 2001 27- Note de position sur la renégociation de la convention de Lomé 28- Rapport de synthèse Séminaire CSA – Fondation F. Ebert sur les stratégies de collecte des revendications pour les délégués du personnel 29- Rapport Forum international CSA / CGT : Le point sur la dette de l'Afrique, les femmes et le travail (2001) 30- Recueil des textes réglementaires sur la santé, sécurité et environnement au travail (convention et textes nationales) (2008) 31- Mondialisation et développement du secteur informel 32- L'absence de politique d'aménagement du territoire national : facteur aggravant du sous -développement 33- Les politiques de l'emploi au Sénégal : contraintes et opportunités 34- Les politiques néolibérales dans le secteur de l'Agriculture : cas du Sénégal

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
2	UNSTB-Bénin	1- Le VIH/Sida au Bénin : Comment en parler aux enfants (2009) 2- 35 ans de lutte ouvrière (2009)
3	CSC - Congo	1- Carnet du délégué syndical (2003) 2- Le syndicalisme congolais pendant la colonisation, 1908-1960 3- Contraintes environnementales sur la production des agents dans une entreprise en RDC : une vue exploratrice (2007)
4	CSTC – Cameroon	1- Emploi des jeunes et syndicalisation (2006) 2- Implication des syndicats dans le DSRP au Cameroun
5	CSA - Bénin	1- Crise financière et économique globale : une opportunité pour accroitre la participation des syndicats dans la quête de solutions (2010) 2- Renforcement des capacités des organisations syndicales du Bénin en matière de stratégies de réduction de la pauvreté (2005)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		3- Recueil des principaux textes législatifs et réglementaires en droit du travail au Bénin (2007) 4- Guide pratique à l'usage des Assesseurs auprès des juridictions en matière de sécurité sociale au Bénin (2007) 5- Recueil de textes sur la santé et la sécurité au travail (Tome1, 2001) 6- Recueil de textes sur la santé et la sécurité au travail (Tome2, 2007) 7- Approche des Organisations syndicales du Document de Stratégies de Réduction de la Pauvreté - DSRP (2006)
6	CDT - DRC	1- Violation des droits syndicaux en RDC, 2004 et 2006 2- La problématique du travail au jour le jour en RDC (2007) 3- Les facteurs de la baisse du taux de syndicalisation en RDC (2008) 4- L'engagement au jour le jour dans la législation de travail et dans pratique à Kinshasa (2009) 5- La problématique de la prolifération des syndicats en RDC (2009)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
7	USTG - Guinée	1- Etude sur l'influence des représentants des travailleurs au CES (2008)
8	CSTT - Togo	1- La vie syndicale au Togo : des origines à nos jours (1999) 2- Le pouvoir d'achat du travailleur togolais (2006) 3- La vie chère au Togo (2008) 4- Le transport deux roues au Togo : avantages et inconvénients (2000) 5- Droits et devoirs syndicaux (2008) 6- Le renouveau syndical : enjeux et défis (2006) 7- La filière huile de palme au Togo pour les femmes transformatrices d'huile de palme du groupement Adjognon de Gati (2008) 8- La prostitution juvénile à Lomé (1998) 9- Le travail de maison (2008) 10- Le travail et le trafic des enfants (1997) 11- L'économie informelle au Togo (1996) 12- La vie chère au Togo (2005) 13- La politique Genre et Equité à la CSTT (2008) 14- Les travailleurs de la zone franche et la législation du travail en vigueur (2009)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
		15- Le pouvoir d'achat des travailleurs de 1965 à 2009 (2009) 16- La protection sociale des travailleurs (2009) 17- La situation des travailleurs des mines (2009) 18- La taxation des acteurs de l'économie informelle (2009) 19- La situation des arriérés de salaires, primes et autres avantages des travailleurs de l'Institut de Conseil et d'Appui Technique -ICAT (2009) 20- La situation des enseignants du privé, laïc et confessionnel (2009) 21- Les conditions d'Hygiène, sécurité et santé dans le secteur de l'économie informelle (2009) 22- Le développement de la carrière professionnelle des agents de l'administration publique (2009) 23- Situation des salaires et primes dans divers ordres d'enseignement (2009) 24- Les Enseignants communautaires, auxiliaires, privés laïcs, confessionnels et la protection sociale (2009)

N°	Centrales Syndicales	Produits / Résultats
9	MCTU-Malawi	1- Histoire du syndicalisme au Malawi 2- Enquête sur le marché du travail 3- Etude des services publics 4- Etude du secteur manufacturier 5- Enquête sur les données de base du MCTU 6- Systèmes de sécurité sociale au Malawi 7- Déclaration de principes sur le salaire minimum 8- Accords de partenariat économique 9- Termes sensibles au genre utilisés dans les statuts 10- Rapports annuels du MCTU
10	ZCTU-Zambie	1-Impact de l'ajustement structurel sur l'économie zambienne (1998) 2- Impact socioéconomique des IED : Le cas de l'industrie extractive en Zambie 3- Conditions de travail dans le secteur public en Zambie (2009) 4- Impact de la privatisation sur la main-d'œuvre en Zambie (2000) 5- Etude sur la responsabilité sociale des entreprises (2002) 6- Les relations sino-africaines : le cas de la Zambie (2009)

Source : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010

Une analyse relative à ce fond documentaire permet de faire les observations suivantes. En général, la plupart des documents produits par les organisations syndicales ne sont pas édités et publiés suivant les normes scientifiques. Par ailleurs, ils ne sont pas systématiquement classés et répertoriés. Les principaux canaux de diffusion semblent être les sites internet des organisations syndicales et ceux de leurs partenaires. Les bulletins d'information (les quotidiens et les mensuels) apparaissent aussi comme des supports de publication prisés dans la mesure où de nombreuses organisations ont déclaré y publier leurs documents. Les lacunes relatives à l'édition et à la publication au sein du mouvement syndical ne facilitent pas une large diffusion de ces documents et leur utilisation régulière aussi bien par les acteurs syndicaux que par les autres acteurs de la société.

Ce fond documentaire n'est pas exhaustif étant donné que toutes les organisations syndicales ayant participé aux enquêtes n'ont pas communiqué d'informations sur les différentes catégories de documents recensés dans le cadre

de l'étude. Il en est de même des six institutions régionales de recherche syndicale et des deux organisations syndicales régionales ciblées par l'étude. Cependant, il faut souligner que certaines organisations et institutions du mouvement syndical africain se sont fait remarquer à travers le contenu et la densité de leurs travaux de recherche et de leurs publications. Il s'agit de certaines syndicales[10] d'Afrique Australe, de l'Est et de l'Ouest, membres de l'ALRN[11] et de certaines d'Afrique du Nord[12].

[10] Les centrales concernées membres de l'ALRN sont : la GTUC du Ghana, la BFTU du Botswana, la COTU-Kenya, la MCTU du Malawi, le COSATU d'Afrique du Sud, la NLC du Nigéria, la TFTU de la Tanzanie, la ZCTU de la Zambie avec leurs départements ou instituts de recherche. L'ALRN compte également en son sein des structures indépendantes de recherche syndicale proches du mouvement syndical de leurs pays comme la LEDRIZ du Zimbabwe et la LaRRI de la Namibie.

[11] Il y a lieu de mentionner que ces trois dernières années, le réseau a mené et publié trois études d'envergure pour le mouvement syndical africain.

- La première étude publiée en 2009 sur le thème « *Les investissements chinois en Afrique, le point de vue des syndicats* », a couvert 10 pays : Afrique du Sud, Angola, Botswana, Ghana, Kenya, Malawi, Namibie, Nigéria, Zambie et Zimbabwe.
- La seconde étude publiée en 2011 a traité du thème « *Le statut des femmes dans les syndicats en Afrique* » et a concerné 8 pays : Afrique du Sud, Botswana, Ghana, Kenya, Malawi, Namibie, Zambie et Zimbabwe.
- La troisième étude publiée en 2012, portant sur le thème « La protection sociale en Afrique » a couvert 11 pays : Afrique du Sud, Bénin, Botswana, Ghana, Kenya, Malawi, Namibie, Nigéria, Tanzanie, Zambie et Zimbabwe.

[12] L'UGTT en Tunisie, la CDT au Maroc et l'UGTA en Algérie.

5. Perspectives

La recherche est une nécessité qui permet d'impulser des actions syndicales. Elle doit donc devenir l'épicentre de toute action syndicale si les syndicats africains veulent être efficaces et efficientes dans leurs inventions en matière de politique économique et sociale et être capables d'influencer les stratégies de développement mis en œuvre dans les pays africains. Aussi le développement des activités de recherches des centrales devrait les accompagner en termes d'argumentaire pour leurs négociations et le développement des compétences. Il est donc important que les syndicats soutiennent les chercheurs étant donné que leur force ira dans l'optique de l'accomplissement des objectifs syndicaux.

Le diagnostic général des capacités de recherche au sein du mouvement syndical africain révélé à travers les organisations syndicales enquêtées montre de façon globale que les qualifications en matière de recherche sont limitées et que les environnements institutionnel, organisationnel et

opérationnel de la recherche ne permettent pas l'expression et un véritable épanouissement des capacités en la matière. Toutefois, il y a lieu de mentionner qu'il existe aussi dans le mouvement syndical, une minorité de centrales[13] syndicales qui ont une capacité avérée en matière de recherche. Ces organisations syndicales sont assez outillées et sont parvenues à se doter de moyens adéquats pour mener les activités de recherche.

Cette étude révèle que les organisations syndicales sont conscientes des efforts qu'elles doivent fournir pour améliorer leurs performances en matière de recherche. Ainsi, compte tenu des problèmes soulevés et concernant l'organisation et la réalisation de la recherche syndicale, les centrales syndicales enquêtées, les leaders et chercheurs syndicaux consultés ont formulé des recommandations qui

[13] Il s'agit de certaines organisations syndicales affiliées qui grâce à leurs activités de recherches arrivent dans leurs pays à publier des revues d'informations mensuelles ou trimestrielles sur les sujets d'intérêts pour monde du travail et à mener des travaux dont les résultats sont diffusés et utilisés pour leurs actions syndicales en matière de politique économique.

peuvent être résumées dans les principaux points suivants :

- le renforcement des capacités des cadre et experts syndicaux en vue de faire d'eux des chercheurs chevronnés capables de travailler et de formuler des propositions sur les questions de développement et influencer les stratégies de développement mises en œuvre dans leurs pays ;

- la création de réseaux de chercheurs syndicaux à l'échelle nationale, sous régional pour renforcer les synergies entre les centrales syndicales et accroître l'efficacité de leurs interventions ;

- la mise à disposition de moyens financiers, matériels et logistiques pour mener les activités de recherche;

- le renforcement de l'assistance de la CSI-Afrique et d'autres partenaires en matière de la promotion de la recherche;

- l'engagement ferme du leadership dans les syndicats pour la promotion de la recherche.

Les acteurs syndicaux ont également fourni des orientations pour une réelle mise en œuvre de leurs recommandations. Ces orientations tiennent compte de la nécessité :

- de sensibiliser les leaders syndicaux sur l'importance de la recherche comme un outil essentiel pour la définition de leurs visions et politiques stratégiques pour le renforcement du mouvement syndical dans leurs pays ;

- de rechercher et de fournir des ressources adéquates et nécessaires aux syndicats pour qu'ils soient capables d'effectuer des recherches pour soutenir leurs actions et améliorer leur capacité d'intervention dans le cadre de leur participation au dialogue social et dans les

formulations de propositions sur les stratégies de développement;

- d'initier et de former des chercheurs et experts syndicaux dans le cadre de différents programmes de recherche notamment les programmes socio-économiques ;

- d'employer des personnels qualifiés dans les structures de recherche syndicale ;

Sur la base des recommandations et orientations indiquées par les centrales syndicales ayant participé aux enquêtes, et tenant compte, des suggestions et avis formulés par les chercheurs impliqués dans le projet, les chercheurs seniors consultés et les leaders syndicaux rencontrés, ainsi que du contexte institutionnel et de la capacité opérationnelle des structures de recherche des organisations syndicales africaines, il est impérieux de dégager des perspectives actives pour la dynamisation de la recherche syndicale. Ce

qui suppose la nécessité de la mise en place d'un cadre stratégique pour la consolidation du renforcement des capacités des syndicats africains en vue d'inverser les tendances observées concernant la faiblesse de l'environnement institutionnel et des capacités opérationnelles et techniques de la plupart de ces organisations.

Ce cadre stratégique devra conduire à une transformation dans le pilotage et la gouvernance des structures de recherche syndicale en vue de l'amélioration des capacités d'analyse des organisations syndicales et de la vision prospective des leaders syndicaux sur les questions de développement. Une telle stratégie devra prendre en compte les initiatives amorcées dans le cadre de ce projet et se focaliser sur des actions concernant trois axes prioritaires :

- le contexte institutionnel et organisationnel de la recherche syndicale ;

- la capacité opérationnelle et technique de la recherche syndicale ;

- la mobilisation des ressources pour la recherche syndicale.

5.1. Le renforcement du contexte institutionnel et organisationnel de la recherche syndicale

Si l'on considère le *contexte institutionnel et organisationnel* de la recherche syndicale, le diagnostic effectué dans le cadre des enquêtes organisées auprès d'une trentaine d'organisations syndicales affiliées fait état d'une insuffisance généralisée. Dans ces organisations, les conditions indispensables pour mener à bien les activités de recherche ne sont pas réunies. Ainsi, à l'échelle nationale, le mouvement syndical aura à relever des défis majeurs pour opérer une mutation profonde dans son fonctionnement institutionnel et dans la gouvernance de ses structures de recherche. Les principaux défis concernent :

(i) L'engagement et la mobilisation du leadership syndical pour la mise en place de meilleures conditions en vue de l'implantation des structures et programmes de recherche. Ce qui suppose une volonté et un engagement politique des premiers responsables syndicaux pour capitaliser les leçons des expériences réussies en la matière et mettre en œuvre les réformes nécessaires.

(ii) La mise en place suite à cet engagement d'une structure avec des mécanismes institutionnels puissants (mode de désignation des personnel, système d'administration, système de contrôle, mode de fonctionnement, programmes de recherche, plan stratégique...). A cet égard, dans les pays où il existe plusieurs centrales syndicales, le renforcement de l'interaction entre ces centrales est un déterminant capital pour la création d'une

structure commune avec la mutualisation des ressources. Ce qui conduirait à une amélioration des capacités stratégiques du mouvement syndical et au renforcement de son pouvoir de pression à cause des résultats tangibles que la structure de recherche commune sera capable de produire pour soutenir les actions du mouvement syndical. En outre, une telle structure serait un catalyseur et un levier pour la mise en place d'une intersyndicale puissante et dynamique face à l'Etat, aux employeurs et aux autres acteurs sociaux.

(iii) La mise en place d'un espace de dialogue pour susciter les débats dans la société sur les questions de développement. Cet espace serait matérialisé par l'organisation chaque année d'un forum sur les sujets d'intérêt des syndicats en la matière avec une forte participation des acteurs publics, des

employeurs, des autres acteurs de la société civile, l'animation d'un support via internet où les produits de la recherche syndicale seraient diffusés et vulgarisés avec des propositions crédibles et judicieuses.

(iv) La mise en place de réseaux d'experts et cadres syndicaux sur les questions de développement en vue d'une utilisation optimale des résultats des recherches sur ces sujets. Une telle approche permettra non seulement d'élargir et de renforcer les synergies entre les différents acteurs syndicaux mais aussi de capitaliser les expériences et d'accroître l'efficacité de l'action syndicale, non seulement au niveau national mais également à l'échelle régionale et continentale.

5.2. L'amélioration de la capacité opérationnelle et technique de la recherche syndicale

Sur le plan opérationnel et technique, l'étude a révélé que les moyens humains, logistiques (infrastructures, locaux, équipements, matériels) et opérationnels dont disposent les organisations syndicales pour assumer leurs activités de recherche sont limités. Cependant, face aux défis d'une participation de plus en plus exigeante à la vie économique et sociale de la société en vue de la promotion d'un réel développement des Etats africains et de meilleures conditions pour les travailleurs, les organisations syndicales ont l'obligation d'avoir des structures de recherche syndicale performantes et outillées. Cette vision ne pourra se concrétiser sans la présence au sein de ces structures, de ressources adéquates sur le plan humain, logistique et opérationnel. Pour ce faire, les centrales syndicales devraient :

(i) se doter de personnel technique qualifié et bien

formé capable de conduire les activités de recherche répondant aux priorités et aux orientations syndicales;

(ii) définir et mettre en œuvre des politiques appropriées de renforcement des capacités basées sur la promotion de l'expertise syndicale en matière de recherche, la formation et le recyclage des cadres syndicaux impliqués dans la recherche, l'implication effective et la promotion de jeunes experts syndicaux, la promotion de l'expertise féminine ;

(iii) mettre en place un cadre logistique convenable et efficient pour les activités de recherche. Ce qui suppose de doter les structures de recherche d'infrastructures et équipements nécessaires à la conduite de la recherche (locaux adaptés, matériels de bureaux, ordinateurs, connexion internet, etc.) ;

(iv) élaborer sur la base des priorités du congrès et du plan stratégique syndical, des programmes de recherche sur les questions de développement économique et social ;

(v) mettre en place des comités de pilotage et de recherche pour opérationnaliser les programmes de recherche sur la mise en œuvre des plans d'action annuels, l'exécution des activités l'évaluation des projets.

5.3. La mobilisation des ressources pour la recherche syndicale

A bien des égards, l'insuffisance voire la rareté des ressources apparaît comme une contrainte majeure pour la mise en œuvre des programmes et des activités de recherche au sein des organisations syndicales africaines. C'est pourquoi dans les pays africains, la promotion de la recherche syndicale doit reposer sur une mobilisation des ressources axée sur quatre principes directeurs :

(i) *La volonté et la détermination du leadership syndical en faveur de la mobilisation des ressources.* Ce qui suppose l'engagement en permanence et à fond des leaders syndicaux dans la définition d'une politique cohérente de financement de la recherche axée une mobilisation équilibrée et optimale des ressources internes et externes mais impliquant une large appropriation au sein du mouvement et reposant sur les mécanismes d'une gouvernance transparente et efficiente acceptée par tous dans le cadre de larges débats démocratiques.

(ii) *La mobilisation des ressources internes pour financer la recherche.* Elle doit être fondée sur des stratégies bien élaborées et consensuelles au sein des organisations syndicales précisant la nature des recherches, leurs résultats, les implications et impacts pour les membres et indiquant la part du

financement interne incombant à l'organisation et à l'Etat. A cet égard, des procédures et mesures doivent être mises en place pour recueillir les contributions des membres et mobiliser le financement de l'Etat comme cela se fait en faveur des employeurs.

(iii) *Le partenariat avec d'autres organisations et institutions au plan national.* La mise en œuvre de ce principe doit reposer sur des relations de travail et de collaboration avec les organisations de la société civile[14]. Ces relations vont se traduire par la mobilisation d'une expertise variée et multidimensionnelle propice à la conduite des activités de recherche dans le cadre des mécanismes de partages d'expériences et de mutualisation des compétences entre les syndicats et ces organisations.

[14] Comme organisations de la société civile, on pourrait mentionner les organisations poursuivant des objectifs proches des syndicats, les universités et institutions de recherche du milieu académique.

(iv) *La consolidation et l'optimisation du partenariat extérieur.* Elle permettra aux organisations syndicales de bénéficier d'appuis techniques et financiers provenant aussi bien des organisations syndicales partenaires que des organisations de développement. Pour garantir la pérennité des programmes de recherche syndicale, il serait souhaitable que les ressources externes constituent plutôt un appoint des ressources internes contrairement à ce que les enquêtes et l'évaluation du monde syndical ont révélé.

La mise en œuvre de ce nouveau cadre stratégique en vue de l'amélioration des capacités d'analyse des organisations syndicales suppose une unité d'action syndicale au niveau de chaque pays. Toutefois, force est de constater dans de nombreux pays africains, le pluralisme syndical caractérisé par la prolifération et la fragmentation des syndicats fait entrave à la consolidation des acquis syndicaux. Les leaders

syndicaux sont appelés à s'investir davantage et à unir leurs actions pour défendre les intérêts des travailleurs plutôt que de se faire des concurrences. Il importe donc leur niveau de donner le bon exemple en mettant sur pied des procédures de gestion transparente et démocratique au sein des organisations qu'ils dirigent.

Cette nouvelle dynamique ne concerne pas uniquement les leaders syndicaux, tous les principaux acteurs syndicaux, cadres, experts ainsi que les militants doivent être sensibilisés sur l'importance de la recherche pour les syndicats. A cet effet, des formations et rencontres régulières sur les enjeux de développement socio-économique doivent être organisées à leur profit afin de les mettre à jour sur les nouveaux développements relatifs à ces enjeux. Ce qui leur permettra de réagir efficacement dans les discussions concernant ces enjeux lors de leur participation aux processus de dialogue social ou dans des ateliers et séminaires touchant ces thématiques.

La responsabilité incombe à chaque membre syndical qu'il soit leader, cadre, militant, jeune ou femme de jouer pleinement sa partition dans ce nouveau processus pour inverser les tendances actuellement en cours sur le continent africain.

5.4. La nécessité d'alimenter la recherche en politiques et actions

La recherche a joué et continue encore de jouer un rôle essentiel dans la prise de conscience des enjeux et des conditions du développement durable. Si elle permet d'anticiper les problèmes, en identifiant les enjeux et en y proposant des solutions, elle fournit également une matière indispensable et de précieux éclairages aux décisions des acteurs sociaux et politiques. Ces acteurs ont en retour, la responsabilité de hiérarchiser les problèmes et d'orienter la recherche, tout en respectant sa mission, ses règles et exigences ainsi que sa logique propre. Ainsi, les demandes adressées à la recherche devraient donc permettre de

stimuler toute une suite de dynamismes entre les activités de recherche fondamentale, d'ingénierie, d'expertise, d'aide à la décision, et de communication scientifique, et susciter des rétroactions entre les différents acteurs.

Par l'importance des enjeux économiques et sociaux qu'il porte, le développement durable constitue de façon générale, un défi capital pour toute communauté donc pour les mouvements sociaux et plus spécifiquement pour les mouvements syndicaux compte tenu de leurs engagements en faveur des mutations profondes conduisant à des changements significatifs et positifs dans les conditions de vie des populations et des travailleurs. Il suppose et impose un effort accru et soutenu de recherche. A cet effet, les actions et initiatives de recherche au sein du mouvement syndical doivent donc porter sur les grandes thématiques sociales, économiques et environnementales, dont l'interdépendance constitue une marque identitaire du développement durable.

Dans le domaine de la politique économique et sociale, des actions pluridisciplinaires sont nécessaires pour assurer l'efficacité opératoire de l'ensemble des recherches concernant le développement durable. Cela nécessite la mise en place d'organisations pérennes pour le recueil de données et la construction d'indicateurs pertinents, l'approfondissement de réflexions horizontales dans les domaines des sciences humaines et sociales, et une analyse poussée des impacts des politiques initiées pour le développement durable. Ainsi, les sciences humaines et sociales sont appelées à jouer un rôle principal dans les pratiques interdisciplinaires qui seront au cœur d'une recherche pour le développement durable. Le savoir économique n'assumera pleinement sa mission stratégique de coordination et d'intégration que s'il est mis au service d'une interdisciplinarité orientée vers la construction d'interfaces pour la mise en synergie des potentialités en vue de résoudre efficacement les problèmes.

L'histoire récente révèle que des organisations syndicales ont mené des études à l'échelle nationale, régionale et continentale. Ces recherches syndicales ont contribué, dans une certaine mesure, à une meilleure prise de conscience des enjeux de développement et ont également permis d'accroitre la notoriété des syndicats comme acteurs de développement. Outre leur implication dans les processus de dialogue social, les syndicats participent activement dans leurs pays aux consultations nationales initiées par les Etats et les partenaires techniques et financiers dans le cadre des processus relatifs entre autres au DSRP, à l'initiative PPTE, à la dette, aux politiques d'intégration régionale, aux politiques sociales (santé, éducation, emploi…). Cependant, pour que les interventions et initiatives des syndicats dans le cadre de leur participation aux consultations soient efficaces et porteuses de changements, les recherches initiées par le mouvement syndical doivent déboucher sur des recommandations de politiques et actions et porter sur des thématiques touchant le développement économique et

social, et concernant notamment :

- *les politiques sociales, d'équité et de la justice sociale* (la santé, l'éducation, les emplois décents et leur accessibilité, la protection sociale, la réduction de la pauvreté, les relations industrielles, le marché du travail) ;

- *les politiques économiques de transformation structurelles* (la protection de l'environnement, la promotion de l'agriculture, la sécurité alimentaire, l'industrie, le commerce, les infrastructures, les nouvelles technologies d'information et de communication) ;

- *les politiques d'intégration régionale* (la liberté de circulation des personnes, des biens, des services et des capitaux, les politiques régionales sectorielles, les limites et l'efficience des communautés économiques régionales) ;

- *la gouvernance* (la gouvernance institutionnelle et politique, la gouvernance économique et le plaidoyer budgétaire, la gouvernance sociale et l'implication des syndicats, la mobilisation des ressources pour le développement, la gestion des finances publiques, la corruption, les droits humains) ;

Ce faisant, les leaders syndicaux seront des acteurs crédibles grâce à la portée utilitaire des propositions et alternatives pertinentes, concrètes et pratiques issues des recherches menées.

Des efforts sont nécessaires pour mobiliser tous les acteurs syndicaux dans cette dynamique. Aussi, un ferme engagement du leadership syndical à tous les niveaux, s'avère indispensable pour porter haut le flambeau de la promotion de la recherche syndicale et renforcer la capacité des experts et chercheurs syndicaux afin que ceux-ci puissent pleinement contribuer à divers niveaux, à

l'élaboration et à la mise en œuvre de politiques économiques et sociales propices aux populations et aux travailleurs.

L'organisation de la recherche syndicale appelle d'autres efforts. D'abord pour améliorer ses articulations institutionnelles et organisationnelles, il faut un état des lieux et une évaluation des potentiels et des activités des organisations syndicales. Ce qui constitue l'un des objectifs du présent document. En outre, une coordination efficace et efficiente s'avère indispensable pour que la recherche syndicale puisse pleinement jouer son rôle de veille et de prospective scientifique. Un mécanisme consistant est requis pour y parvenir.

C'est pourquoi, le mouvement syndical africain a non seulement besoin d'une structure institutionnelle solide mais aussi d'une institution autonome qui sera chargée d'organiser et de coordonner ses activités de recherche. Depuis plus de 10 ans, le mouvement a essayé de répondre à

certaines des exigences en matière de recherche par le biais du réseau ALRN et de certains organes de recherche de quelques organisations syndicales africaines. Face à l'acuité des défis et enjeux de développement auxquels le continent est confrontés, il urge donc de mettre en place une telle structure autonome capable de conduire les activités de recherche au sein du mouvement. A cet effet, la vision de la CSI-Afrique relative à la mise sur pied d'un institut africain de recherche syndicale mérite une attention particulière de part de tous les acteurs syndicaux et des partenaires.

6. Conclusion

La recherche est un facteur essentiel pour la consolidation de l'action syndicale. C'est elle qui permet de questionner l'environnement, de faire des investigations et de proposer des alternatives. Ainsi, le développement des activités de recherche est-il une nécessité vitale pour les centrales syndicales.

Les résultats de recherche facilitent pour les centrales une participation avantageuse au dialogue social grâce à la préparation d'argumentaires élaborés et appropriés. Ils rendent aisés leur participation aux consultations nationales sur les stratégies nationales de développement par la formulation de propositions pertinentes et bien documentées. La recherche lorsqu'elle est bien organisée au sein des organisations syndicales, produit le développement des compétences et occasionne des changements qualitatifs, toutes choses qui concourent à l'accroissement de la capacité d'intervention des syndicats comme des acteurs

incontournables dans la société.

Cette étude réalisée par la CSI-Afrique a touché plusieurs acteurs syndicaux en l'occurrence la trentaine d'affiliés de la CSI-Afrique ayant répondu aux enquêtes, des leaders syndicaux membres du Bureau Exécutif et du Conseil Général de la CSI-Afrique, des chercheurs séniors de l'ALRN et les chercheurs impliqués dans le projet. Elle a permis de faire un diagnostic de l'appareil de recherche syndicale et de présenter différents documents produits par certaines des organisations syndicales enquêtées. Elle a certes, montré l'engagement du mouvement syndical africain en faveur de la recherche et également mis à nu les goulots d'étranglement qui entravent la promotion et la dynamique de la recherche au sein des syndicats africains.

La mise en œuvre du cadre stratégique dégagé au terme de cette étude permettra de créer au sein du mouvement syndical africain un environnement propice pour la conduite des recherches dans l'intérêt des travailleurs et des

populations du continent. Elle s'inscrit dans la finalité du projet «*Renforcement des interventions de la CSI-Afrique dans le domaine de la politique économique et sociale*» qui est l'un des cinq projets issus du premier plan stratégique de la CSI-Afrique émanant de son congrès fondateur. Les syndicats africains doivent se placer dans la dynamique de la mise en œuvre de ce nouveau cadre stratégique de promotion de la recherche. Se faisant, ils seront à même de répondre aux orientations dégagées par le second congrès de la CSI-Afrique[15] et d'être de véritables acteurs du développement au service des travailleurs et des populations africains.

[15] Le document sur le thème « *Renouveler le mouvement syndical africain par l'émancipation* » donne tous les détails et informations sur les nouvelles orientations et la voie à suivre tracée par la CSI-Afrique pour ses affiliés.

Références bibliographiques

CSI-Afrique (2007), *Programme de la CSI-Afrique*, Accra, Novembre 2007.

CSI-Afrique (2008), *Plan stratégique 2008-2011 de la CSI-Afrique*, Nairobi, mai 2008.

CSI-Afrique (2008), *Projet 1 - Défense et promotion des droits de l'homme et des travailleurs*, Nairobi, décembre 2008.

CSI-Afrique (2008), *Projet 2 - Promouvoir l'égalité et la protection sociale, renforcer la lutte contre le VIH/SIDA et améliorer la santé et la sécurité au travail et l'environnement des travailleurs africains*, Nairobi, décembre 2008.

CSI-Afrique (2008), *Projet 3 - Renforcer l'organisation,* Nairobi, décembre 2008.

CSI-Afrique (2008), *Projet 4 - Renforcement des interventions de la CSI-Afrique dans le domaine de la politique économique et sociale*, Nairobi, décembre 2008.

CSI-Afrique (2008), *Projet 5 - Restructuration des services administratif, financier et généraux,* Nairobi, décembre 2008.

CSI-Afrique (2010), *Inventaire des recherches effectuées par le mouvement syndical africain dans le domaine économique et social : Résultats de l'Edition 2009*, Lomé, juillet 2010.

CSI-Afrique (2011), *Inventaire des recherches effectuées par le mouvement syndical africain dans le domaine économique et social : Résultats de l'Edition 2010,* Lomé, mai 2011.

CSI-Afrique (2011), *Document du thème du 2nd Congrès de la CSI-Afrique, «Renouveler le mouvement syndical africain pour l'émancipation africaine»*, Johannesburg, novembre 2011.

Annexes

Annexe 1 : Groupes cibles pour l'enquête de 2009

Les 40 organisations affiliées

N°	Pays	Affiliés
1	Afrique du Sud	CONSAWU
2	-	COSATU
3	-	NACTU
4	Angola	CGSILA
5	Angola	UNTA
6	Benin	CGTB
7	Burkina Faso	CNTB
8	Cameroun	USLC
9	Côte d'Ivoire	UGTCI
10	Ethiopie	CETU
11	Ghana	GTUC
12	Guinée	CNTG
13	Kenya	COTU-K
14	Madagascar	SEKRIMA
15	-	USAM
16	Malawi	MCTU
17	Maroc	CDT
18	-	UMT
19	Mauritanie	CGTM
20	-	UTM

N°	Pays	Affiliés
21	Maurice	MLC
22	-	NTUC
23	Niger	CNT
24	Nigeria	NLC
25	Rwanda	COTRAF
26	RD Congo	CSC-RDC
27	-	UNTC
28	Sénégal	CNTS
29	-	UTDS
30	Sierra Leone	SLLC
31	Tchad	UST
32	Togo	CSTT
33	Tunisie	UGTT
34	Zimbabwe	ZCTU
35	Nigeria	Nigeria TUC
36	Botswana	BFTU
37	Namibie	TUCNA
38	Sénégal	CSA
39	Zambie	ZCTU
40	Cameroun	CSTC

***Source** : Etabli suivant la liste des institutions ciblées pour l'édition 2009*

Les 6 institutions de recherche syndicale (Centres, Instituts ou Laboratoires)

N°	Pays	Institutions
1.	Afrique du sud	Labour Research Services (LRS)
2.	---	National Labour and Economic Development Institute (NALEDI)
3.	Angola	Instituto de Pasquisa economica e social (Aip) ans Centro de formacao e dde Pesquisa Laboral (CFPL)
4.	Ghana	Labour Research and Policy Institute (LRPI)
5.	Namibie	Labour Resource & Research Institute (LaRRI)
6.	Zimbabwe	Labour and Economic Development Research institute of Zimbabwe (LEDRIZ)

Les 3 autres institutions syndicales régionales

N°	Région	Institution
Organisations syndicales régionales		
1.	Afrique de l'Est	East African Trade Union Confederation (EATUC)
2.	Afrique Australe	Southern Africa Trade Union Confederation (SATUC)
Représentation africaine d'une fédération syndicale internationale		
3.	Afrique Australe	Labour College ITLWF

***Source** : Etabli suivant la liste des institutions ciblées pour l'édition 2009*

Annexe 2 : Groupes cibles pour l'enquête de 2010

Les 33 organisations affiliées

N°	Pays	Affiliés
1	Afrique du Sud	CONSAWU
2	Afrique du Sud	NACTU
3	Bénin	UNSTB
4	Bénin	CSA
5	Botswana	BFTU
6	Burkina Faso	CSB
7	Burundi	COSYBU
8	Cameroun	CSTC
9	Congo	CSC
10	Côte d'Ivoire	Dignité
11	Ethiopie	CETU
12	Gabon	COSYGA
13	Ghana	GFL
14	Guinée	USTG
15	Kenya	COTU-K
16	Libéria	L.L.C
17	Malawi	MCTU

N°	Pays	Affiliés
18	Mali	CSTM
19	Mauritanie	UMT
20	Niger	CNT
21	Ouganda	NOTU
22	RD Congo	CDT
23	Rép. Centrafrique	CSTC
24	Rwanda	CESTRAR
25	Sénégal	CSA
26	Sierra Leone	SLLC
27	Swaziland	SFTU
28	Tanzanie	TUCTA
29	Togo	CNTT
30	Togo	UNSIT
31	Togo	CSTT
32	Tunisie	UGTT
33	Zambie	ZCTU

***Source** : Etabli suivant la liste des institutions ciblées pour l'édition 2010*

Les 4 institutions de recherche syndicale (Centres, Instituts ou Laboratoires)

N°	Pays	Institutions
1.	Afrique du Sud	National Labour and Economic Development Institute (NALDEDI)
2.	Ghana	Labour Research and Policy Institute (LRPI)
3.	Namibie	Labour Resource & Research Institute (LaRRI)
4.	Zimbabwe	Labour and Economic Development Research institute of Zimbabwe (LEDRIZ)

***Source** : Etabli suivant la liste des institutions ciblées pour l'édition 2010*

Les 2 organisations syndicales régionales

N°	Région	Institution
1.	Afrique de l'Est	East African Trade Union Confederation (EATUC)
2.	Afrique Australe	Southern Africa Trade Union Confederation (SATUC)

***Source** : Etabli suivant la liste des institutions ciblées pour l'édition 2010*

Annexe 3 : Les 30 organisations syndicales répondantes

N°	Pays	Organisation Syndicales	Localisation linguistique
1	Afrique du Sud	Confederation of South African Workers' Unions (CONSAWU)	Pays anglo-phones
2	Afrique du Sud	Labour College ITLWF, (International Textile, Garment and Leather Workers Federation)	
3	Afrique du Sud	Solidarity Research Institute (SRI) de CONSAWU	
4	Ghana	Ghana Federation of Labour (GFL)	
5	Malawi	Malawi Congress of Trade Unions (MCTU)	
6	Ouganda	National Organisation of Trade Unions (NOTU)	
7	Sierra Leone	Sierra Leone Labour Congress (SLLC)	
8	Swaziland	Swaziland Federation of Trade Unions (SFTU)	
9	Tanzanie	Trade Unions Congress of Tanzania (TUCTA)	
10	Zambie	Zambia Congress of Trade Unions (ZCTU)	
11	Bénin	Confédération des Syndicats Autonomes du Benin (CSA-BENIN)	Pays franco-phone
12	Bénin	Union Nationale des Syndicats des Travailleurs du Benin (UNSTB)	
13	Burkina-Faso	Confédération Nationale des Travailleurs Burkinabè (CNTB)	
14	Burkina-Faso	Confédération Syndicale Burkinabè (CSB) du Burkina Faso	
15	Burundi	Confédération des Syndicats du Burundi (COSYBU)	
16	Cameroun	Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC)	
17	Congo	Confédération Syndicale Congolaise (CSC)	
18	Gabon	Confédération des Syndicats du Gabon (COSYGA)	
19	Guinée	Confédération Nationale des Travailleurs de Guinée (CNTG)	
20	Guinée	Union Syndicale des Travailleurs de Guinée (USTG)	
21	Mali	Confédération Syndicale des Travailleurs du Mali (CSTM)	
22	Maroc	Confédération Démocratique des Travailleurs (CDT) du Maroc	
23	Niger	Confédération Nigérienne du Travail (CNT)	
24	Rép. Démo du Congo	Confédération Syndicale du Congo (CSC)	
25	Rép. Démo du Congo	Confédération Démocratique du Travail (CDT) de la RDC	
26	Rwanda	Centrale des Syndicats des Travailleurs du Rwanda (CESTRAR)	
27	Sénégal	Confédération des Syndicats Autonomes du Sénégal (CSA)	
28	Togo	Confédération Syndicale des Travailleurs du Togo (CSTT)	
29	Togo	Confédération Nationale des Travailleurs du Togo (CNTT)	
30	Togo	Union des Syndicats Indépendants du Togo (UNSIT)	

***Source** : Données des enquêtes CSI-Afrique issues des inventaires des recherches, Résultats des éditions 2009 et 2010*