



3 et 4 mai

2018

Rapport de la
37^e réunion du

Comité de la formation syndicale

du Centre international de formation de l'OIT

CIF 

Centre international de formation

Programme des activités pour les travailleurs

www.itcilo.org

Programme des activités pour les travailleurs

Rapport de la 37^e réunion
du Comité de la formation syndicale
du

Centre international de formation de l'OIT
3 et 4 mai 2018

Ce rapport présente les activités du Programme pour les travailleurs en 2017 et un aperçu du plan de travail pour 2018, Il inclut des propositions pour 2019.





Contenu

Section A

1. Introduction	2
2. L'équipe d'ACTRAV-Turin 2017	2
4. Commentaires concernant les conclusions et recommandations adoptées par le Comité de la formation syndicale en mai 2017	6
5. Programme des activités pour les travailleurs Principaux faits et chiffres en 2017	8
6. Garantir la qualité.....	11
7. L'utilisation de la technologie dans le cadre des formations d'ACTRAV ..	14
8. Évaluation de la performance d'ACTRAV en matière d'apprentissage à distance	17
9. Participation des travailleurs aux académies du Centre	20
10. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les activités du Centre de 2014 à 2017	22
11. Recettes et dépenses en 2017	23

Section B

12. Aperçu :	
Vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes.....	28
Renforcer le dialogue social dans le secteur de la finance; un partenariat avec UNI Global Union et UNI Europa Finance	33
Formation d'ACTRAV sur les objectifs de développement durable	36
Formation de suivi pour le renforcement des actions syndicales communes sur le travail décent pour les travailleurs migrants, en partenariat avec la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)	41
Reconnaître les aptitudes et compétences des syndicalistes participant aux formations d'ACTRAV.....	43

Section C

13. Etude de cas :	49
La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle Stratégies syndicales, Lomé Togo	49
Conclusions des participants à la formation régionale sur les OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE: POLITIQUES SYNDICALES ET PLANS D'ACTION (incluant un extrait d'un rapport national)	52
Création de plus d'emplois de meilleure qualité pour une croissance partagée et amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes (pays arabes)	56
Partenariat avec JILAF pour renforcer le dialogue social et la négociation collective dans la région Asie-Pacifique	60
Formation d'ACTRAV au Bangladesh	62

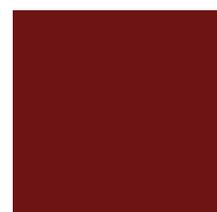
Section D

14. Programme des activités pour les travailleurs - Activités prévues et exécutées en 2018.....	69
15. Programme des activités pour les travailleurs: proposition de cours de base pour 2019 et plans indicatifs pour 2020	72

SECTION

A

1. Introduction
2. L'équipe d'ACTRAV-Turin
3. Principales réalisations en 2017
4. Commentaires concernant les conclusions et recommandations adoptées par le Comité de la formation syndicale en 2017
5. Programme des activités pour les travailleurs: Principaux faits et chiffres en 2017
6. Garantir la qualité
7. L'utilisation de la technologie dans le cadre des formations d'ACTRAV
8. Évaluation de la performance d'ACTRAV en matière d'apprentissage à distance
9. Participation des travailleurs aux académies du Centre
10. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les activités du Centre de 2014 à 2017
11. Recettes et dépenses 2017



1. Introduction

Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) est la principale jonction entre l'Organisation internationale du Travail et le monde du travail grâce à l'un de ses trois principaux acteurs: les organisations syndicales.

Le Programme des activités pour les travailleurs est l'organe de formation du Bureau des activités pour les travailleurs et il organise des formations à Turin et dans d'autres pays du monde.

Le rôle du Programme des activités pour les travailleurs est:

- de seconder les syndicats dans leur démarche d'extension des affiliations et des activités;
- de renforcer les capacités de négociation des syndicats;
- d'améliorer la capacité des syndicats à représenter les travailleurs;
- d'accentuer la capacité des syndicats à défendre et promouvoir les droits et les intérêts des travailleurs.

Les fonctionnaires d'ACTRAV basés à Turin travaillent en étroite collaboration avec leurs collègues de Genève et des autres bureaux dans le monde.

Le contenu du Programme reflète la large gamme de thématiques directement liées aux activités des organisations de travailleurs ainsi que les priorités liées au mandat et aux objectifs de l'OIT.

Le Programme des activités pour les travailleurs s'appuie sur des partenariats et le lien ancien entre les membres de l'équipe mondiale d'ACTRAV. Cette démarche en équipe permet de maintenir et d'étendre les ressources de la formation syndicale.

En outre, ACTRAV-Turin continue d'entretenir des rapports professionnels fructueux avec de nombreuses organisations et individus du monde entier.

ACTRAV-Turin tient à saluer le travail des collègues, des experts, des organisations et des autres intervenants dont le professionnalisme, le dévouement et l'engagement contribuent grandement à la réussite du Programme.

2. L'équipe d'ACTRAV-Turin 2017

Dana Ciot, secrétaire adjointe de programmes; Henry Cunningham, chef du Programme; Jesus Garcia Jimenez, responsable d'activités; Daniela Klein, secrétaire de programmes; Clelia Pellerino, secrétaire de programmes; Martha Tirelli, assistante du Programme et Evelin Toth, responsable d'activités.



Au début de 2017, Mban Kabu a quitté le Centre pour un poste au service de l'OIT à Addis-Abeba, Éthiopie; la période de détachement d'Ariel Castro auprès du Centre s'est achevée et celui-ci occupe à présent un nouveau poste à l'OIT Genève.

Lorsqu'ils occupaient à Turin la fonction de responsables d'activités pour ACTRAV, Mban Kabu et Ariel Castro ont apporté des contributions significatives et durables aux travaux du Programme. Les collègues d'ACTRAV-Turin souhaitent beaucoup de succès à Ariel et Mban dans le cadre de leurs nouveaux rôles et responsabilités auprès de l'OIT.

Au moment de la rédaction du présent rapport (mars 2018), M. Rafael Mapalo a rejoint l'équipe d'ACTRAV-Turin en qualité de responsable d'activités; il était auparavant Directeur de la formation pour le TUCP aux Philippines. Mme Inviolata Chinyangarara, qui était spécialiste principale des activités pour les travailleurs au Bureau de l'OIT à Pretoria, Afrique du Sud, rejoindra l'équipe en tant que responsable d'activités.

L'équipe se réjouit de la perspective de travailler aux côtés de Rafael et d'Inviolata.

Janet Johnson et Armando Enrique Pelaez, responsables des programmes juniors, ont continué d'offrir un soutien important au travail de l'équipe d'ACTRAV durant l'année 2017.



3. Principales réalisations

en

2017

Aperçu général



En dépit du départ de deux responsables d'activités, intervenu très tôt en début d'année, 2017 a été plutôt couronnée de succès, prolongeant les bons résultats de 2016.

Les 37 activités de formation du Programme ont été suivies par un total de 1 419 participants.

Le nombre total de jours de formation s'élève à 209 avec 9 027 jours-participant.

La participation des femmes est en augmentation et atteint à présent 52 pour cent.

La note octroyée au Programme par les participants est toujours bonne, une des plus élevées sur l'ensemble des programmes du CIF-OIT. La note obtenue lors des évaluations en 2017 est dans la droite ligne de la note déjà élevée obtenue en 2016.

L'offre du Programme est de large portée. Elle est toujours axée sur la qualité, la pertinence et agit comme un catalyseur de l'action menant à de réelles améliorations pour les organisations de travailleurs.

Dans la droite ligne de l'année précédente, les modalités de formation à distance proposées par ACTRAV-Turin permettent toujours d'atteindre un nombre élevé de participants. S'appuyant sur les précédents succès, les modalités d'apprentissage à distance et mixte continuent d'être proposées sur des plateformes en ligne dédiées du Centre, qui sont désormais basées à Turin.

L'utilisation de la plateforme du campus en ligne favorise le rayonnement, l'implication et la participation à l'égard de l'offre de formation d'ACTRAV.

Le Programme met toujours l'accent sur le développement des capacités des jeunes représentants et responsables syndicaux. Ce faisant, le Programme apporte une précieuse contribution au perfectionnement des responsables syndicaux tout en renforçant la viabilité et l'efficacité des organisations syndicales au sein d'un environnement qui peut évoluer très rapidement.

Les différentes situations existant dans le monde du travail au niveau international gagnent sans cesse en complexité. Le Programme des activités pour les travailleurs et les intervenants des formations apportent leur soutien aux organisations de travailleurs pour relever ces défis, tout en proposant de nouvelles activités ou en développant les activités actuelles.

Tout au long de 2017, l'équipe d'ACTRAV a poursuivi les activités destinées à renforcer les capacités internes, s'assurant ainsi que le Programme conserve toute sa pertinence pour les syndicats tout en veillant à ce que les priorités de l'OIT soient prises en compte au sein des organisations syndicales et, surtout, sur le lieu de travail.

Au vu des difficultés opérationnelles rencontrées par l'équipe d'ACTRAV-Turin en 2017, le Programme a été dispensé avec le même niveau de qualité que les années précédentes. Tout au long de l'année, les membres de l'équipe de Turin se sont acquittés de leurs responsabilités en se soutenant mutuellement, relevant avec succès le défi induit par le départ de deux responsables d'activités. En outre, l'équipe de Turin a bénéficié de l'aide collégiale des collègues d'ACTRAV au siège et sur le terrain, ce qui a permis de mettre en œuvre avec succès plusieurs activités de formation prioritaires.

Les informations contenues dans le présent rapport visent à rendre compte des activités déployées en 2017 tout en favorisant le débat et les discussions entre les membres du Comité et le personnel d'ACTRAV au sujet des priorités de nos futurs travaux.

La discussion et les décisions ultérieures permettront au Programme de continuer d'apporter une contribution éminente aux travaux d'ACTRAV, du Bureau des activités pour les travailleurs et, par conséquent, de l'OIT.

37

ACTIVITÉS DE
FORMATION

1419

PARTICIPANTS

52,3%

DE FEMMES

Cette carte représente un ensemble de statistique de chaque région

Interrégional



2 Activités

37 Participants

54% de femmes

Grands thèmes:

- Chaines d'approvisionnement mondiales et zones franches d'exportation
- Migration de main-d'œuvre

Europe et CEI

9 Activités

347 Participants

49% de femmes

Grands thèmes:

- Dialogue social
- Négociation collective
- Numérisation du travail
- Les objectifs de développement durable
- Intégration des migrants dans le marchés du travail
- Renforcement des capacités des jeunes
- Organisation et communication

Asie et Pacifique

9 Activités

178 Participants

61% de femmes

Grands thèmes:

- Migration de main-d'œuvre
- Garantir des politiques sociales et de l'emploi inclusives pour le travail décent
- Cours avancé sur les compétences d'encadrement pour les femmes
- Procédure de traitement de plainte dans le secteur de prêt-à-porter
- Renforcement du dialogue social et de la négociation collective dans le secteur de prêt-à-porter
- Les objectifs de développement durable
- La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: stratégies syndicales et suivi de la recommandation no 204 de l'OIT

Nos activités en 2017

Amérique

10 Activités

(y compris trois activités à distance et une activité mixte)

688 Participants

53% de femmes

Grands thèmes:

- NIT
- Dialogue social et négociation collective dans la formation professionnelle
- Les objectifs de développement durable
- Les objectifs de développement durable, en adoptant le point de vue des peuples autochtones
- Travailleurs domestiques
- Formation professionnelle
- Formation des formateurs

Afrique

5 Activités

(y compris deux activités à distance)

144 Participants

46% de femmes

Grands thèmes:

- Le travail décent pour les jeunes travailleurs
- Les objectifs de développement durable
- NIT et les mécanismes de control de l'OIT
- La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Estados Árabes

2 Activités

25 Participants

40% de femmes

Grands thèmes:

- Les objectifs de développement durable
- Emploi des jeunes

4. Commentaires concernant les conclusions et recommandations adoptées par le Comité de la formation syndicale en mai 2017

Planification d'ACTRAV-Turin (2017-2018)

Les activités exécutées tout au long de 2017 et au cours des premiers mois de l'année 2018 sont toujours destinées à renforcer les capacités des syndicats en suivant plusieurs pistes stratégiques clés, y compris en mettant l'accent sur l'agenda du travail décent de l'OIT et sur la promotion et la défense des droits des travailleurs.

Comme mentionné précédemment, le départ de deux responsables d'activités très tôt au cours de l'année 2017 n'a pas été sans conséquences sur le déroulement des activités prévues au titre du Programme. Cependant, tous les membres de l'équipe d'ACTRAV ont fait montre d'un comportement exemplaire en se soutenant les uns les autres de façon à minimiser une éventuelle perturbation des opérations du Programme.

L'équipe a également veillé à ce que les collègues, au siège comme sur le terrain, aient connaissance des plans de travail d'ACTRAV-Turin. Cette approche collégiale est un atout pour le Programme et nous continuerons à recourir à cette pratique fondamentale.

Le personnel d'ACTRAV continue d'œuvrer à l'amélioration des capacités internes du Programme en vue d'organiser les activités en utilisant des outils d'apprentissage électronique. Nous effectuons les réglages nécessaires afin de garantir que ces activités d'apprentissage en ligne soient accessibles dans toutes les régions.

Plusieurs activités interdépendantes sur le thème des ODD ont été organisées courant 2017, s'appuyant sur les travaux précédemment menés sur le sujet en 2016; cet effort a permis aux participants de mieux comprendre quelles actions les syndicats pouvaient mener afin de contribuer à la réalisation des cibles et indicateurs des ODD. Une synthèse de ces travaux est proposée dans le présent rapport.

Le Programme continue de démontrer son caractère intégrateur, surtout dans la progression de la représentation équilibrée des femmes et des hommes et il peut à présent, et pour la première fois, se prévaloir d'un pourcentage supérieur à 50 pour cent de femmes participant aux formations d'ACTRAV.

Le Programme demeure conscient des déséquilibres régionaux et de la nécessité de lutter contre ce phénomène avec sensibilité et pragmatisme, en allouant les ressources disponibles en conséquence.

Conformément à la recommandation du Comité de la formation syndicale formulée en 2016, une brève enquête en ligne a été menée en vue d'évaluer divers aspects de la formation en ligne. Une synthèse des résultats de l'enquête est proposée dans le présent rapport.

ACTRAV-Turin a déposé une demande de financement au Fonds d'innovation du Centre pour 2017, afin de mener un projet de recherche exploratoire visant à faire accréditer



et certifier certaines activités du Programme des travailleurs. Ici aussi, une synthèse du rapport final est proposée dans le présent rapport.

Malheureusement en 2017, le projet de création d'une bibliothèque d'éducation ouvrière d'ACTRAV a dû être reporté et apparaîtra dans le plan de travail pour 2018.

ACTRAV-Turin au sein du Centre

Le Programme continue d'apporter une contribution significative et importante aux travaux du Centre, en soutenant les activités de ce dernier afin de répondre au mandat plus vaste de l'OIT.

Consécutivement aux demandes du groupe des travailleurs lors de précédentes réunions du Conseil d'administration du Centre, l'intégration d'une composante sur les normes internationales du travail dans les activités du Centre est toujours cautionnée. ACTRAV-Turin est particulièrement impliqué dans ce domaine de travail important.

ACTRAV-Turin travaille activement avec le reste du personnel du Centre pour remédier à la faible participation des représentants des travailleurs aux autres académies du Centre. Le présent rapport inclut des données sur la participation des travailleurs.

ACTRAV-Turin attache une grande importance à travailler avec le reste du personnel du Centre pour faire en sorte d'être plus impliqué dans la conception des programmes d'études à travers le Campus, en lien avec les travailleurs et les organisations syndicales.

Développements stratégiques fixés par le Comité

Les développements stratégiques fixés précédemment par les réunions du Comité en 2016 et 2017 restent en bonne voie. Par exemple:

- Le Programme d'ACTRAV-Turin est de mieux en mieux intégré dans le programme d'ACTRAV au niveau international;
- La coordination entre le Programme de Turin et les responsables régionaux a été renforcée;
- Des activités mondiales pour les travailleurs ont été organisées, conformément aux recommandations du Comité;
- Lorsque ce fut possible, des cours régionaux ont été assurés avec les établissements de formation syndicale;
- Le développement des activités d'enseignement à distance continue; et
- L'intégration de la problématique hommes-femmes est une priorité et continue de produire des résultats positifs.

Action

- ➔ Il est demandé au Comité de prendre note des commentaires de la réunion du Comité de la formation syndicale de 2017.

5. Programme des activités pour les travailleurs

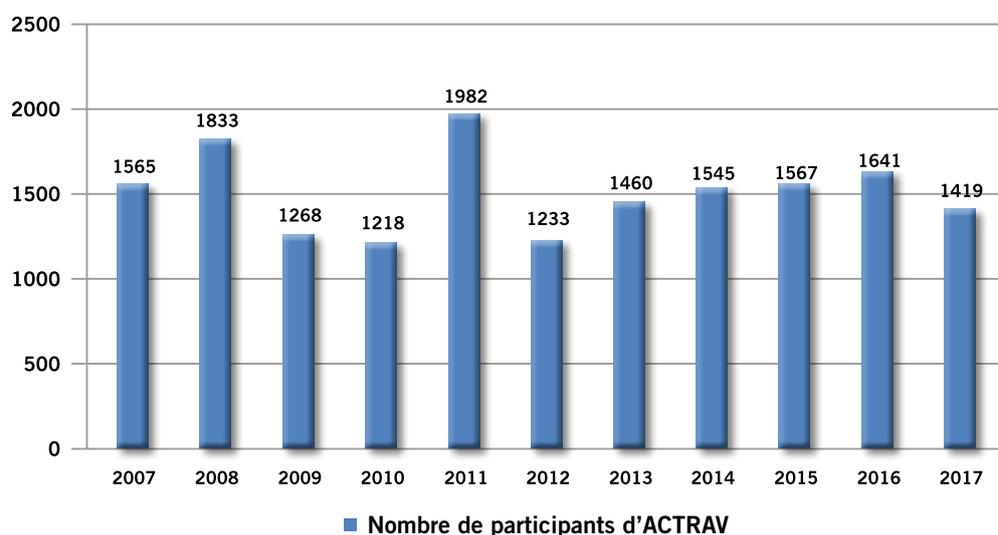
Principaux faits et chiffres en 2017

En raison du transfert de deux responsables d'activités de l'équipe d'ACTRAV-Turin, le Programme mis en œuvre en 2017 a enregistré une légère réduction du nombre d'activités de formation. Le Programme a fait état d'une augmentation proportionnelle du nombre de participants, une réduction du nombre de jours de formation et une diminution correspondante du nombre de jours de formation par participant.

Activités, participants, jours de formation et jours-participant (2013 à 2017)

Année	2013	2014	2015	2016	2017
Nb d'activités de formation	57	59	55	49	37
Nb de participants	1 460	1 545	1 567	1 641	1 419
Nb de jours de formation	319	349	334	311	209
Nb de jours-participant	7 057	7 672	9 416	12 893	9 027

NOMBRE DE PARTICIPANTS D'ACTRAV DE 2006 À 2017





Participants par région de 2014 à 2017

Région	Participants en 2014	Participants en 2015	Participants en 2016	Participants en 2017
Afrique	262	204	290	162
Amériques	399	591	693	700
Asie-Pacifique	323	362	347	187
Pays arabes	14	10	26	15
Europe	547	400	284	343

**Le chiffre ci-dessus concernant les Amériques résulte d'efforts concertés en vue d'accorder une attention soutenue à l'offre de formation à distance dans la région.*

***Les participants des pays du Maghreb sont inclus dans les statistiques concernant l'Afrique.*

Outre les Amériques, la formation à distance en ligne a été mise en œuvre avec succès en Afrique en 2017.

Dans l'ensemble, le Programme répond toujours aux priorités régionales et l'offre de formation permet d'accueillir des participants du monde entier.

Activités à Turin/sur le terrain par région

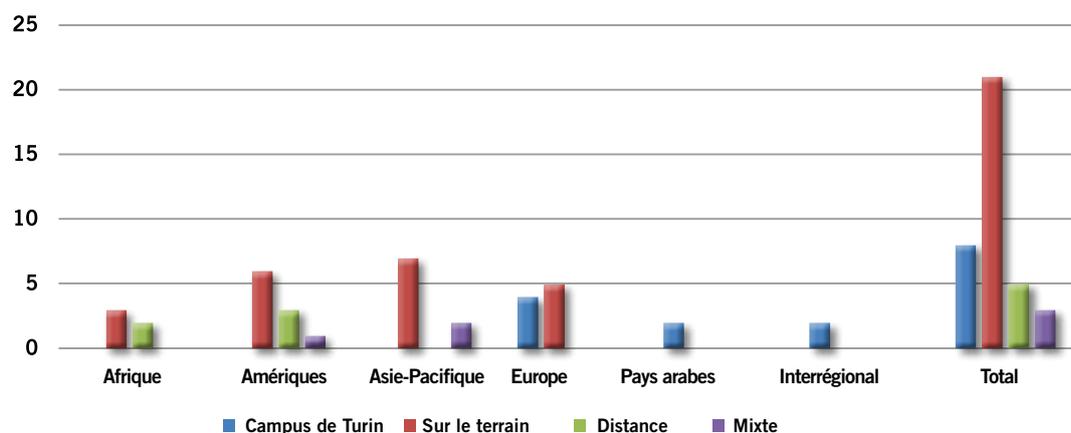
Région	Type d'activités				Total par région
	Campus de Turin	Sur le terrain	Distance	Mixte	
Afrique	-	3	2	0	5
Amériques	0	6	3	1	10
Asie-Pacifique	0	7	0	2	9
Europe	4	5	-	0	9
Pays arabes	2	0	0	0	2
Interrégional	2	-	0	0	2
Total	8	21	5	3	37

Le tableau précédent montre le nombre d'activités de formation organisées à Turin et sur le terrain.

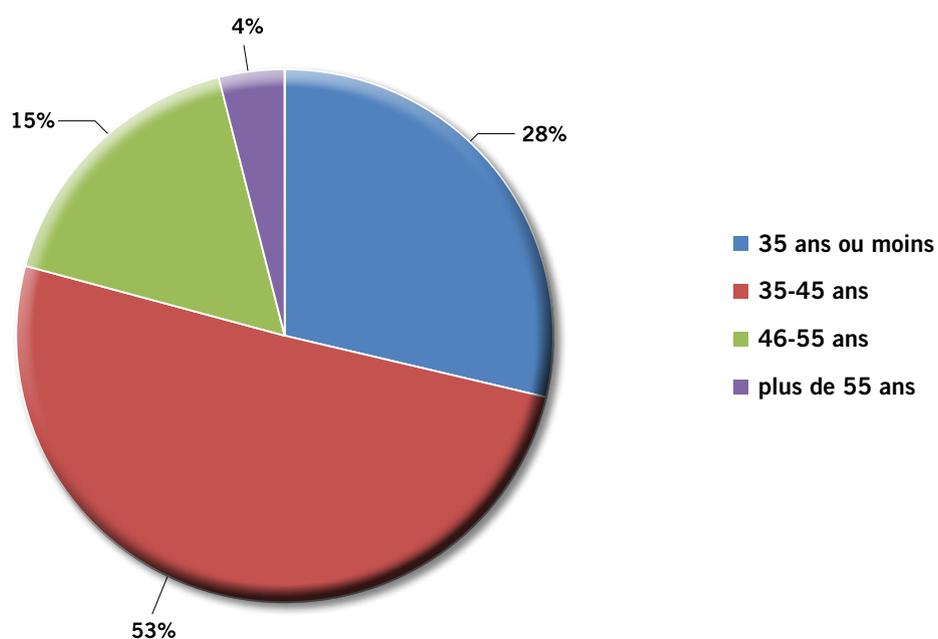
Certaines des activités entreprises en Amériques et en Asie étaient mixtes, c'est-à-dire qu'elles étaient composées de modules en ligne et présentiels.

Trouver un équilibre entre l'organisation d'activités à Turin et sur le terrain sous-entend l'interaction de plusieurs facteurs opérationnels sensibles. Il s'agit de réussir à atteindre un nombre accru de participants et à les associer aux activités organisées sur le terrain, tout en maintenant, sur le campus du Centre, une présence globale des activités pour les travailleurs.

TIPO DE ACTIVIDADES POR RÉGION- 2017



ÂGE DES PARTICIPANTS AUX COURS DE BASE EN 2017



Age (pourcentage de tous les cours de base)	35 ans ou moins	35-45 ans	46-55 ans	plus de 55 ans
2016	29%	50%	17%	4%
2017	28%	53%	15%	4%



L'âge des participants est un critère de sélection important.

En général, le Programme s'efforce d'attirer des participants qui auront la possibilité de mettre en pratique les acquis de la formation reçue.

Cela veut dire qu'il est souhaitable qu'ACTRAV puisse suivre les personnes au cours d'une période plus longue afin d'évaluer l'utilité et les répercussions de la formation.

Pour le moment, l'analyse des données liées à l'âge concerne uniquement le programme de base.

Les données liées à l'âge sont disponibles pour toutes les activités. Normalement, le programme de base accorde une importance primordiale à l'âge, étant donné que des données antérieures fiables, couvrant de nombreuses années, existent pour ces cours.

En résumé, 81 pour cent des participants au programme de base étaient âgés de 45 ans ou moins, contre 79 pour cent en 2016.

6. Garantir la qualité

Tous les éléments d'appréciation disponibles suggèrent que les formations proposées par le Programme des activités pour les travailleurs sont de grande qualité. Un instrument clé pour améliorer en continu la qualité de la formation est l'évaluation.

Les outils et méthodes d'évaluation sont basés sur l'idée que les formateurs et les éducateurs peuvent toujours améliorer leurs compétences professionnelles et leur méthode d'enseignement. Dans le cadre de la formation syndicale, l'évaluation peut faire en sorte que l'efficacité de la formation sur le lieu de travail tout comme au sein de l'organisation syndicale soit renforcée.

L'évaluation comporte des aspects pédagogiques, éthiques, politiques et culturels. Tous ces aspects sont à considérer avec sensibilité et respect.

Outils d'évaluation du Centre

Le Centre a recours à une méthode d'évaluation indépendante du personnel de formation et des responsables d'activité. Les réponses sont totalement anonymes. Les résultats sont présentés ci-après (figures 1 et 2) sous la forme d'un graphique d'activité («radar»).

Résultats de l'évaluation 2017

Pour 2017, la moyenne des notes données aux activités d'ACTRAV est supérieure à la moyenne du Centre (voir figure 1).

ACTRAV 2017 ET CENTRE 2017

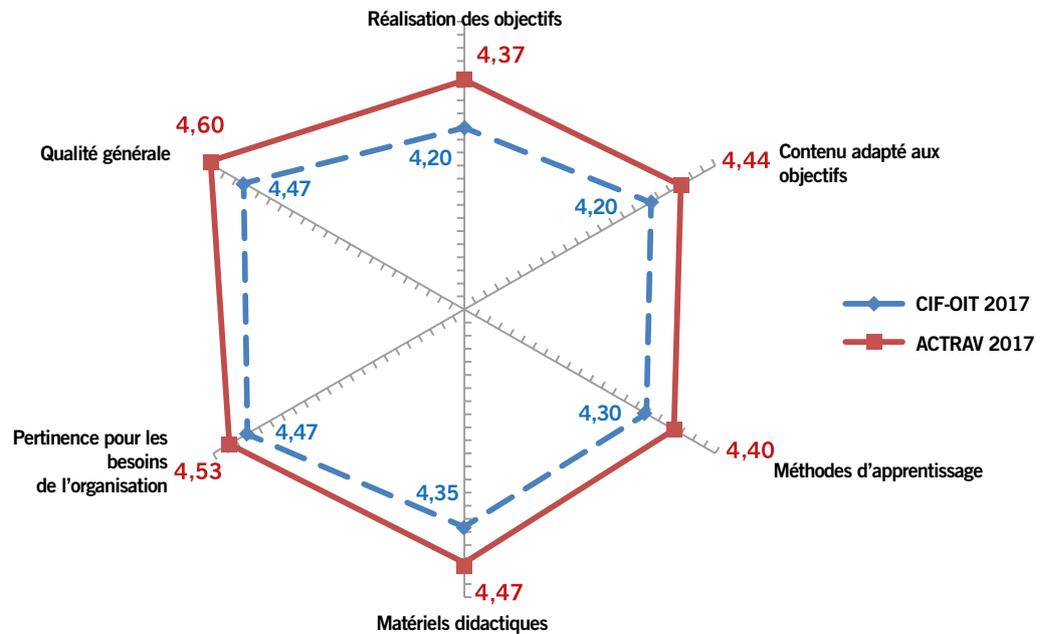


Figure 1.

ACTRAV enregistre pour 2017 une performance largement similaire à 2016 avec une légère amélioration en termes de «réalisation des objectifs» (voir la figure 2).

ACTRAV (2016-2017)

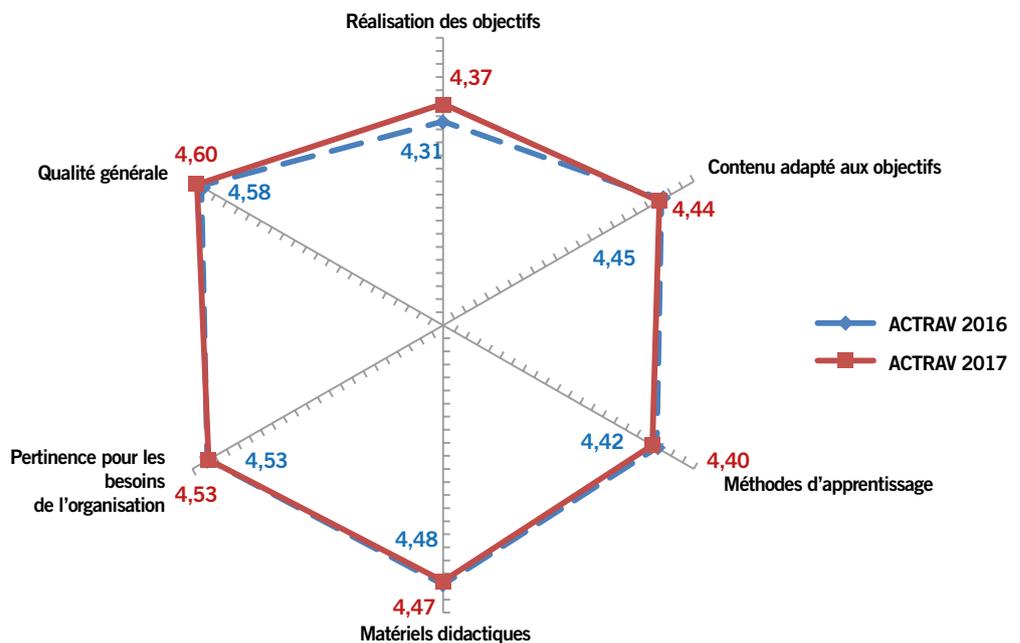


Figure 2.



Pourquoi la note d'évaluation d'ACTRAV-Turin est-elle si élevée?

Les participants assidus aux séances de formation d'ACTRAV-Turin donnent une note élevée à la qualité de la formation sur l'échelle d'évaluation du Centre.

Les participants aux formations d'ACTRAV accordent une grande valeur aux formations qu'ils suivent. Cette bonne appréciation se traduit à la fin des évaluations des cours, lorsque les participants attribuent régulièrement une des notes les plus élevées du Centre aux activités d'ACTRAV.

Ce succès s'explique par l'imbrication de plusieurs facteurs:

1. Le plan d'études d'ACTRAV tient grandement compte des circonstances propres aux participants, notamment leurs besoins, cibles et objectifs.
2. Les valeurs et le comportement de l'équipe de formation d'ACTRAV sont respectés par les participants.
3. Les compétences, les connaissances et l'expérience des participants sont appréciées à leur juste valeur dans les cursus de formation d'ACTRAV.
4. La méthode d'apprentissage d'ACTRAV encourage le développement des compétences analytiques, de la résolution de problèmes et la conception de plans d'action pratiques par les participants.
5. Les formations d'ACTRAV encouragent systématiquement les participants à renforcer leurs connaissances.
6. Les formations d'ACTRAV se basent sur une série de techniques, notamment l'apprentissage partagé, individuel et collectif, les travaux de groupe organisés et les activités individuelles.
7. La méthode de formation d'ACTRAV est fédératrice et tient compte des besoins variés d'une large gamme de participants.

7. L'utilisation de la technologie dans le cadre des formations d'ACTRAV

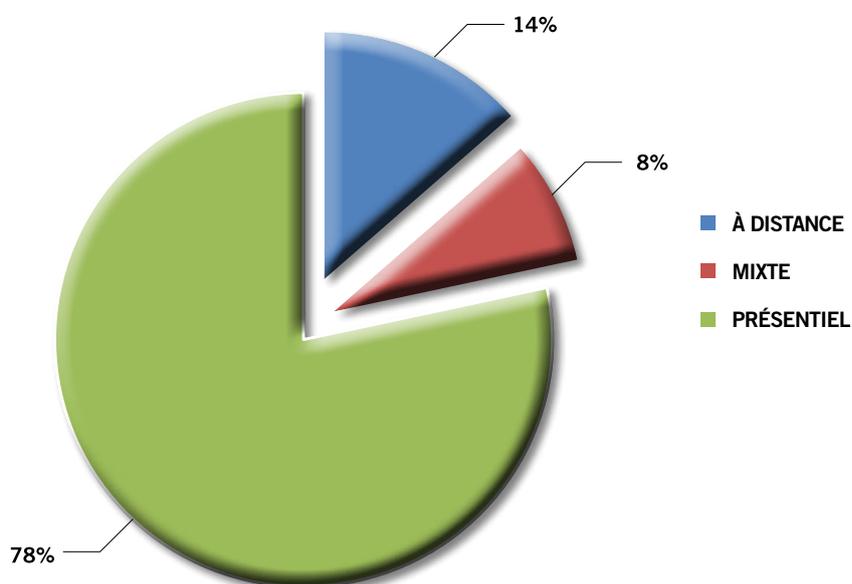
La formation présentielle reste la première modalité pédagogique choisie pour près de 80 pour cent des activités de formation d'ACTRAV.

Un nombre croissant d'activités en présentiel impliquent désormais l'utilisation de la technologie en classe, que ce soit sous la forme d'activités en ligne en amont des cours et/ou en utilisant la technologie comme un outil pédagogique important à l'appui de l'apprentissage traditionnel en classe.

Cette section du rapport examinera brièvement les aspects suivants:

- L'apprentissage à distance;
- L'apprentissage mixte;
- L'utilisation de la technologie en classe; et
- La récente évaluation de la performance d'ACTRAV en matière d'apprentissage à distance du point de vue des participants.

COURS PAR MODALITÉ EN 2017



a. L'apprentissage à distance

La méthodologie d'enseignement à distance évolue en permanence et permet d'interagir efficacement avec les apprenants adultes grâce à des méthodes pédagogiques innovantes, au progrès technologique et à des programmes conçus pour rendre la technologie accessible au plus grand nombre de participants.



Cette évolution vers une offre d'apprentissage plus flexible et collaborative se répercute sur les formateurs et les apprenants, et comporte son lot d'avantages et de défis pour les deux groupes.

Compte tenu de leurs engagements professionnels et personnels, l'enseignement à distance constitue désormais une véritable expérience formative pour beaucoup de représentants des travailleurs et de dirigeants syndicaux. Cette modalité est une solution utile permettant aux représentants des travailleurs de développer leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines et thèmes clés en leur laissant le choix de déterminer à leur convenance le moment et le lieu de l'apprentissage.

Elle offre également aux formateurs de nouvelles occasions de développer des compétences qui atteindront les participants de manière différente, en recourant davantage à des ressources actualisées et en adaptant la formation aux besoins des participants et de leurs organisations syndicales.

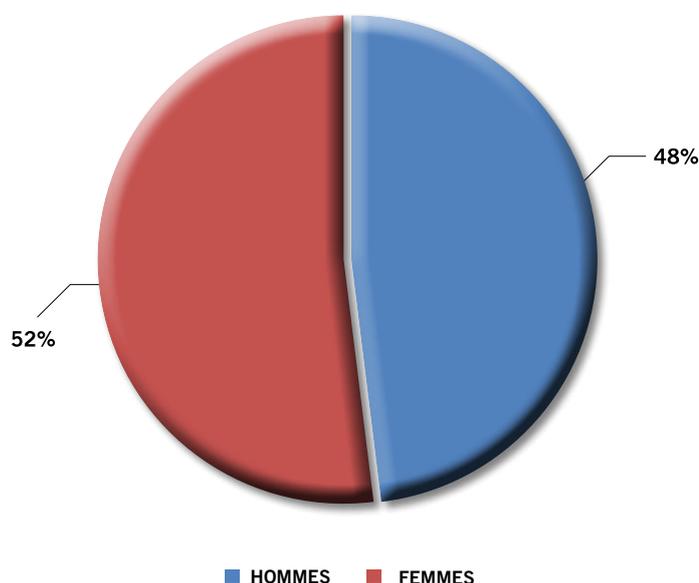
Nombre de participants à la formation à distance de 2007 à 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre total de participants	190	327	245	155	93	65	192	127	298	627	636

Nombre d'activités de formation à distance de 2007 à 2017

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre total d'activités	10	13	17	5	3	3	4	3	4	7	5

PARTICIPATION DES FEMMES À LA FORMATION À DISTANCE EN 2017 (NON INCLUANT L'APPRENTISSAGE MIXTE)



b. L'apprentissage mixte

Il s'avère que les participants enregistrent de bons résultats dans le contexte de cours mixtes.

La modalité d'apprentissage mixte encourage les participants à explorer des sujets avant la formation en présentiel, leur permettant ainsi de se préparer à se concentrer sur les domaines prioritaires importants que les formateurs souhaitent développer en lien avec la planification des actions.

En s'appuyant sur la vaste gamme de ressources accessibles en ligne, les participants peuvent se présenter, partager des idées et prendre part aux discussions avant le début de la formation présentielle. En outre, les participants sont nombreux à faire savoir qu'ils apprécient cette expérience de formation mixte.

c. L'utilisation de la technologie en classe

L'apprentissage traditionnel en présentiel évolue lui aussi à mesure que la technologie est adoptée en classe.

L'introduction de la technologie en classe a permis au formateur d'ACTRAV de devenir un expert mieux informé, un professeur fiable et un mentor, apte à guider les participants à travers les objectifs de formation et tout au long de leur parcours d'apprentissage.

Les tablettes sont aujourd'hui régulièrement utilisées en classe dans le cadre des cours de base dispensés à Turin, permettant aux participants de trouver, partager, discuter et évaluer les ressources pédagogiques. La technologie permet également de recourir à tout un éventail d'outils tels que des questionnaires informels afin de s'assurer que les participants acquièrent les connaissances et compétences qui permettront d'atteindre l'ensemble des objectifs de formation.

En fournissant des tablettes à l'ensemble des participants, l'apprentissage peut avoir lieu en dehors des heures de cours normales et dans un endroit autre que la traditionnelle salle de classe.



8. Évaluation de la performance d'ACTRAV en matière d'apprentissage à distance

En 2017, l'équipe d'ACTRAV a continué d'explorer et d'améliorer les capacités internes afin de mieux exploiter l'offre de formation à distance.

À la suite de la discussion du Comité en 2017, ACTRAV-Turin a réalisé une enquête en ligne ciblant les anciens participants et tuteurs ayant pris part à des activités d'apprentissage à distance au cours des années 2015-2016.

L'enquête a été menée entre octobre et décembre 2017 dans deux langues: anglais et espagnol.

Principales conclusions

Nombre de réponses des participants

- ▶ 283 sur 1262 invitations (22,4 pour cent)
- ▶ 54,8 pour cent d'hommes et 45,2 pour cent de femmes

Nombre de réponses des tuteurs

- ▶ 6 sur 10 invitations (60 pour cent)
- ▶ 40 pour cent d'hommes et 60 pour cent de femmes

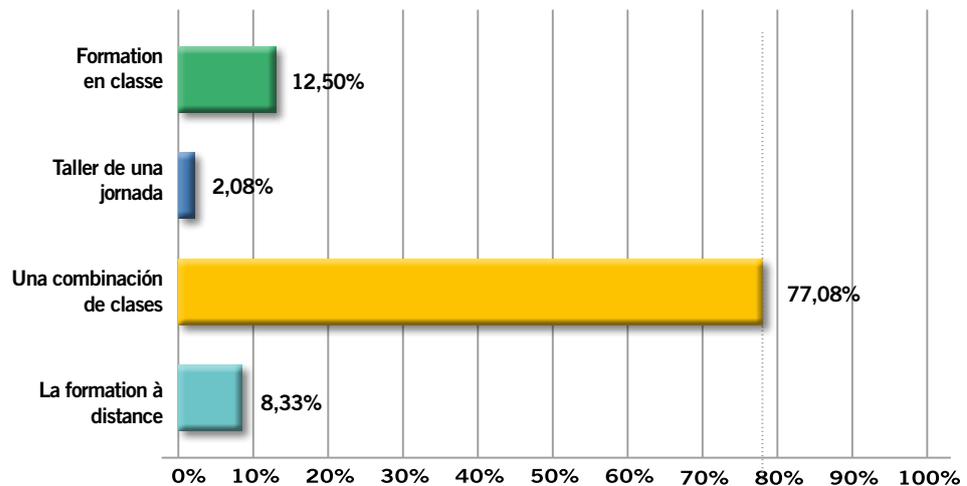
Les participants au sondage ont rapporté les aspects suivants:

- La plupart des apprenants étaient plus âgés (63 pour cent âgés de plus de 40 ans), contrairement à l'idée que l'on pourrait se faire des personnes prenant part à des formations en ligne
- 5 pour cent ont déclaré être en situation de handicap
- Plus de 50 pour cent des apprenants ont déclaré ne pas avoir participé à des cours en ligne **avant** de prendre part aux activités d'ACTRAV
- Près de 60 pour cent des apprenants ont déclaré qu'ils poursuivraient l'apprentissage en ligne **après** avoir pris part à des cours en ligne d'ACTRAV
- Une forte majorité (97 pour cent) ont fait état d'une **amélioration de leurs compétences** à l'issue des cours et une même proportion d'apprenants ont indiqué que la formation répondait aux besoins des syndicats
- Le manque de temps et l'absence de connexion à Internet ont été les principaux **obstacles** à l'apprentissage en ligne
- 75 pour cent ont indiqué que l'échéancier du cours était appropriée et plus de 80 pour cent que les méthodes d'apprentissage étaient adaptées
- La moitié des participants (50 pour cent) a consacré en moyenne 3 heures au cours et plus de 30 pour cent lui ont dédié entre 4 et 6 heures
- C'est en soirée (53 pour cent) et le week-end (50 pour cent) que les participants se sont majoritairement connectés à la plateforme e-campus pour étudier

- La méthodologie de formation considérée comme étant la plus bénéfique est de loin l'apprentissage mixte (77 pour cent), l'apprentissage à distance (8,3 pour cent) bénéficiant d'un intérêt croissant par rapport à la formation en classe (12,5 pour cent)
- La formation à distance d'ACTRAV répond aux besoins d'apprentissage identifiés par les organisations des participants avec une note de 4,4/5.

**MANCA
TRADUZIONE**

¿QUÉ TIPO DE **METODOLOGÍA DE FORMACIÓN** CONSIDERA MÁS BENEFICIOSA?



Recommandations des participants:

- Mettre davantage l'accent sur la formation en ligne et proposer cette modalité dans plus de langues
- Réunir à nouveau les participants à l'issue de l'apprentissage à distance
- Remettre des certificats afin de récompenser les efforts et témoigner de l'engagement des participants
- Impliquer les syndicats afin d'obtenir plus de soutien et de temps accordé à l'apprentissage
- Utiliser davantage les sessions en direct pour stimuler les participants.

Quelques aspects à considérer par le Comité:

À maintenir

- La structure basée sur des modules
- La combinaison de supports de formation (publications, articles, vidéos, podcasts)
- L'utilisation de webinaires ou de sessions interactives en direct

Possibilités d'amélioration

- La page e-campus
- La durée d'étude standard et, par conséquent, le volume de lectures
- Explorer l'option de la certification



Tuteurs en ligne

L'enquête menée auprès des tuteurs a montré que 80 pour cent de nos professeurs détiennent un certificat ou un diplôme pour enseigner en ligne.

Recommandations des tuteurs:

- Accorder plus de place à l'apprentissage mixte et récompenser les bons résultats et la participation en proposant une formation présentielle à quelques participants triés sur le volet
- Adopter la technologie disponible et mettre à niveau la plateforme afin d'en exploiter pleinement le potentiel
- Utiliser un style d'expression concis, précis et aisément compréhensible par les participants
- Réduire le volume des supports de lecture tout en maintenant les participants actifs au moyen de questionnaires, vidéos, discussions.

Citations

« Je vais recommander ce type de cours à distance à mes frères et sœurs. Il s'agit d'un outil très efficace pour mettre en relation différentes personnes sans aucun investissement, susciter une réaction immédiate et apprendre à son propre rythme. »

PARTICIPANT D'ACTRAV

« Parfois, je suis trop timide pour oser poser des questions et m'exprimer en classe. Grâce aux forums à distance, j'ai pu apprendre et interagir à la fois avec le tuteur et avec d'autres participants sans aucun problème. »

PARTICIPANT D'ACTRAV

« L'apprentissage à distance peut révolutionner l'éducation des travailleurs car il permet d'atteindre les membres en tous lieux et à moindre coût mais en suscitant un fort impact. Ce type d'apprentissage permet de réduire les obstacles sociaux et culturels sans aucune forme de discrimination. »

TUTEUR D'ACTRAV

« Les syndicalistes (participants) sont bien moins nombreux à décrocher que dans le cas des formations en ligne classiques, mais nous devons améliorer l'implication des participants en variant les méthodes (sessions en direct, vidéos, questionnaires) pour éviter le décrochage. Réduire le volume des lectures tout en maintenant les participants actifs au moyen de questionnaires, vidéos, discussions. »

TUTEUR D'ACTRAV

El CFS podría considerar:

- ➔ Le Comité voudra peut-être débattre des points suivants:
- ➔ La force du Programme à présent proposé au travers d'une approche à distance.
- ➔ Les opportunités et défis liés à l'intégration d'une approche d'apprentissage mixte dans le programme de base.
- ➔ Les problèmes identifiés lors de l'évaluation des performances d'ACTRAV en matière d'organisation de l'apprentissage en ligne.

9. Participation des travailleurs aux académies du Centre

Cette section contient des informations sur la participation des représentants des travailleurs aux académies du Centre en 2017.

Sur le campus de Turin, les travailleurs ont majoritairement participé aux académies sur les questions de genre, le développement des compétences, le développement rural et la migration de main-d'œuvre.

La participation des employeurs aux mêmes activités est indiquée à titre de comparaison.

La liste des académies est donnée par le Programme de formation du Centre correspondant: Politiques et analyses de l'emploi (**EPAP**); Entreprise, microfinance et développement local (**EMLD**); et Programme de la protection sociale, de la gouvernance et du tripartisme (**SPGT**).



Participation des travailleurs aux académies du Centre

Title	Dates	DoT	Part. Days	No. Part.	AFRICA						AMERICAS						ASIA AND THE PACIFIC						EUROPE						ARAB STATES						ICS		EMPLOYERS			
					TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT		Work		Empl		TOT	W				
					M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W	M	W		M	W	M
A9010489 - Gender Academy - A global event on gender, work and development for experts and practitioners	13/11/2017 24/11/2017	10	1360	136	6	32	0	2	0	0	4	41	0	4	0	1	7	17	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0	2	0	0	0	0	5	14	6				
ILSGEN		31	1360	136	6	32	0	2	0	0	4	41	0	4	0	1	7	17	0	0	0	1	1	7	0	0	0	0	2	0	0	0	5	14	6					
																																								4%
A9010424 - Academy on Skills Development	08/05/2017 19/05/2017	10	710	71	24	19	5	2	7	0	3	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0	2	1	0	0	0	1	6	0	0	0	0	4	2	7					
A9010441 - Labour Market Statistics and Analysis Academy. Measuring decent work in the context of the SDGs	30/10/2017 10/11/2017	10	650	65	16	10	1	0	1	0	3	2	0	0	0	13	7	0	0	0	0	6	3	0	0	0	1	0	0	0	2	2	1							
EPAP		20	1360	136	40	29	6	2	8	0	6	5	0	0	0	16	10	0	0	0	8	4	0	0	0	1	7	0	0	0	6	4	8	6%						
A9010417 - Academy on Rural Development. Towards Decent Work in the Rural Economy / Académie sur le développement rural: Vers le travail décent dans l'économie rurale /Academia sobre desarrollo rural: hacia el trabajo decente en la economía rural	27/11/2017 08/12/2017	10	650	65	10	11	2	0	1	1	5	6	1	1	0	0	5	7	2	1	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	0	10	8	7						
EIMLD		10	650	65	10	11	2	0	1	1	5	6	1	1	0	0	5	7	2	1	3	1	2	0	0	0	0	0	0	10	8	7	11%							
A9010325 - Academy on Labour Migration	03/07/2017 14/07/2017	10	640	64	12	19	1	2	0	0	2	1	0	0	0	2	4	0	0	0	0	6	5	1	0	1	0	8	1	5	1	0	0	4	5					
A9010316 - Academy on Social Security	18/09/2017 29/09/2017	10	1410	141	59	35	1	0	0	0	2	5	0	0	0	6	4	0	0	0	0	1	5	0	1	0	0	1	0	0	8	14	2							
A9010355 - Academy on Workplace Compliance through Labour Inspection	27/11/2017 08/12/2017	10	1030	103	19	13	0	1	0	0	19	18	2	0	0	13	4	0	0	0	0	3	1	0	0	0	10	0	0	0	1	2	3							
SPGT		30	3080	308	90	67	2	3	0	0	23	24	2	0	0	21	12	0	0	0	10	11	1	1	1	0	19	2	5	1	0	9	20	10	3%					
																																						0		

10. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les activités du Centre de 2014 à 2017

	2014		2015		2016		2017	
	Em- ployeurs	Travail- leurs	Em- ployeurs	Travail- leurs	Em- ployeurs	Travail- leurs	Em- ployeurs	Travail- leurs
Activités spécifiques aux employeurs	1259	33	1281	0	945	11	858	0
Activités spécifiques aux travailleurs	0	1526	0	1563	0	1635	14	1345
Autres activités du Centre	243	317	346	551	305	401	533	541
% du total des activités du Centre	13,75%	17,17%	13,02%	16,92%	10,92%	17,88%	12,38%	15,52%

Participation des travailleurs aux académies du Centre:

Actions

- ➔ Le Comité voudra peut-être examiner les points suivants:
 - Comment augmenter au mieux la participation aux académies du Centre?
 - Quelles sont les académies du Centre qui peuvent être considérées comme cibles prioritaires en vue d'intensifier la participation des travailleurs?



11. Recettes et dépenses en 2017

Le rapport présenté ci-après fait état des recettes d'ACTRAV et de la contribution aux coûts fixes du Centre (CFC).

En 2017, les recettes totales s'élevaient à 1 834 576 euros avec une contribution aux coûts fixes s'élevant à 567 780 euros.

En 2017, la contribution aux coûts fixes atteignait ainsi 71 pour cent de l'objectif fixé par le département de formation du Centre.

La baisse du nombre d'activités et l'insuffisance de la contribution d'ACTRAV aux CFC sont directement imputables aux deux postes de responsables d'activités restés vacants pendant la majeure partie de l'année et, bien que l'année 2017 fut exceptionnelle sur le plan opérationnel, le programme:

- débute généralement l'année avec un déficit de financement;
- reçoit des dotations sporadiques à certains moments de l'année;
- est constamment soumis à des ajustements concernant l'organisation des activités; c'est d'autant plus le cas à la fin de l'année calendaire, lorsque le budget et le temps alloué pour mettre en œuvre les activités sont particulièrement serrés;
- est tenu de générer un niveau de contribution aux coûts fixes du Centre (CFC) lié aux frais de personnel d'ACTRAV;
- est confronté à la politique tarifaire exigeante du Centre, qui peut s'accompagner de difficultés pratiques imposant régulièrement de faire preuve de flexibilité; et
- doit verser une contribution disproportionnée aux coûts fixes pour les activités d'enseignement à distance.

Viabilité

L'équipe d'ACTRAV au siège s'associe au travail du Centre en maintenant un investissement considérable axé sur le développement des capacités des mandants.

Cette contribution peut encore être appuyée en appliquant un cadre financier à plus long terme directement destiné à garantir la viabilité du Programme.

Compte tenu des conditions opérationnelles exceptionnelles qui ont été observées en 2017, la création d'un cadre financier durable demeure un élément important du travail actuel d'ACTRAV et du Centre.

Le Programme redouble d'efforts en vue d'atteindre les travailleurs qui ne sont pas en mesure de participer à des formations traditionnelles en présentiel. Il serait donc préférable de trouver un dispositif de soutien ciblé concernant la CFC pour les activités d'enseignement à distance.

Les tableaux présentés ci-après montrent:

- un aperçu des recettes et de la contribution aux coûts fixes en 2017
- le rapport financier complet de 2017
- la dotation des fonds captifs et le BOCT régional

APERÇU DES RECETTES ET DE LA CONTRIBUTION AUX COÛTS FIXES EN 2017

CFC vs. Recettes (prévisions pour l'année en cours)

Année 2016 2017 2018

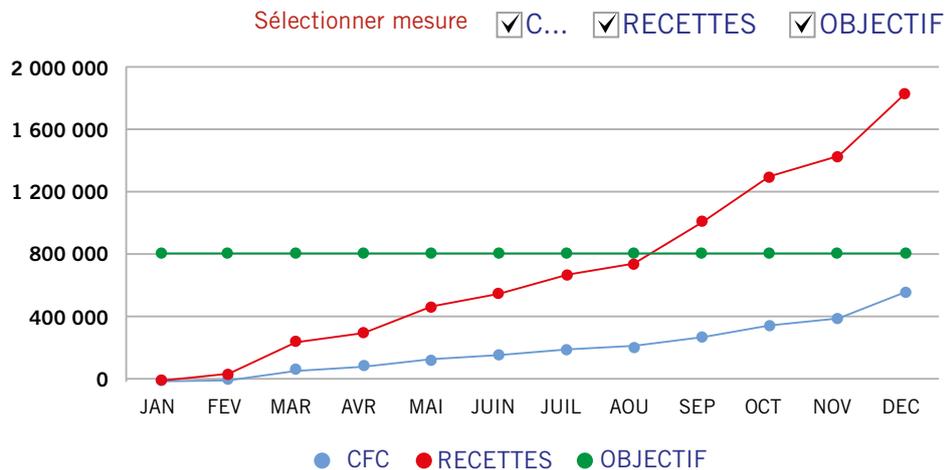
Statut	% CFC	CFC	RECETTES	% RECETTES	CFC/REC.
NOAA	100%	567 780	1 834 576	100%	30,9%
FINAL	0%	0	0	0%	
Total	100%	567 780	1 834 576	100%	30,9%

Ratio CFC/recettes* 30.9% * hors concepts
 Objectif de CFC atteint 71%

Current month CFC as per Oracle budget **

** small differences due to rounding. Provisional amount as per BMFR budget, no Concepts

CFC 567 783 Objectif de CFC atteint 71,0%



MANCA TRADUZIONE



Rapport financier 2017

	2014	2015	2016	2017	DIFFÉRENCE
Contribution italienne	300 000€	180 000€	360 000€	210 000€	-150 000€
CTBO/CT/ACTRAV	549 591€	653 702€	775 855€	674 935€	
CTBO/CT/RÉGIONAL	234 000\$	263 516\$	284 000\$	173 513\$	-110 487\$
Divers OIT	53 009€	149 017€	340 738€	56 063€	-284 675€
Fonds captifs (dotation spéciale ACTRAV/ACTEMP) EXCÉDENT compris	718 858€	549 000€	90 000€	240 712€	150 712€
Dotation supplémentaire du département de formation		179 556€	180 000€	NONE	
Contribution des projets	772 815€	614 589€	451 276€	497 549€	46 273€
Autofinancement	17 500€	20 923€	18 301€	7 500€	-10 801€
TOTAL DES RECETTES	2 671 297€	2 497 372€	2 558 575€	1 834 576€	
TOTAL DE LA CONTRIBUTION AUX COÛTS FIXES	909 764€	811 465€	719 490€	567 780€	
POURCENTAGE DE LA CFC PAR RAPPORT AUX RECETTES	87%	85%	91,1%	71,0%	
CIBLE DE LA CFC	1 050 000€	950 000€	790 000€	800 000€	

**MANCA
TRADUZIONE**

ASIGNACIÓN DE FONDOS CAUTIVOS			ASIGNACIÓN DEL CTPO REGIONAL	
	MAE ITALIA	SUPERÁVIT		CTPO /CT
2013	300 000€	363 140€	2013	182 000\$
2014	300 000€	718 858€	2014	234 000\$
2015	180 000€	728 556€	2015	263 000\$
2016	360 000€	270 000€	2016	284 000\$
2017	210 000€	240 712€	2017	US\$173 513

Contribution au Programme des bailleurs de fonds d'ACTRAV

Comme les précédentes années, certains bailleurs ont apporté une contribution financière directe aux activités de formation d'ACTRAV et d'autres fournissent un apport «en nature». De telles contributions prennent une importance croissante; ce sont de grandes aides pour l'organisation, l'efficacité et l'impact du Programme.

En 2017, ACTRAV-Turin a reçu des contributions de l'All-China Federation of Trade Unions (ACFTU, Fédération des syndicats de Chine), de la Japan International Labour Foundation (JILAF, Fondation internationale du travail au Japon) et de la Korean Labour Foundation (KLF, Fondation coréenne du travail).

Actions

Le Comité est invité à examiner le rapport financier 2017 et à faire part de ses commentaires.

Le Comité voudra peut-être se concentrer sur certaines questions:

- ➔ Comment renforcer plus avant la contribution d'ACTRAV aux travaux du Centre?
- ➔ Comment ACTRAV peut-il créer et proposer un format Académie dans le cadre du Programme global?
- ➔ Comment le Programme peut-il atteindre un plus grand nombre de participants?
- ➔ Comment ACTRAV peut-il mieux mesurer l'impact de la formation?

Cette section met en lumière certaines activités fondamentales menées en 2017. De nombreuses activités d'ACTRAV auraient pu faire l'objet d'une présentation, mais nous espérons qu'en nous limitant à ces activités, le Comité disposera des informations nécessaires pour ouvrir le débat sur le contenu, l'exécution et la méthode d'enseignement du Programme.

SECTION

B

12. Aperçu:

- Vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes
- Renforcer le dialogue social dans le secteur de la finance; un partenariat avec UNI Global Union et UNI Europa Finance
- Formation d'ACTRAV sur les objectifs de développement durable
- Formation de suivi pour le renforcement des actions syndicales communes sur le travail décent pour les travailleurs migrants, en partenariat avec la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)
- Reconnaître les aptitudes et compétences des syndicalistes participants



12. Aperçu de: Vers une représentation équilibrée des femmes et des hommes

Le Centre recueille des données ventilées par sexe indiquant le taux de participation des femmes à ses activités de formation. Aux côtés d'ACTRAV, le Centre met particulièrement l'accent sur la réalisation de l'égalité hommes-femmes dans tous les aspects de son travail.

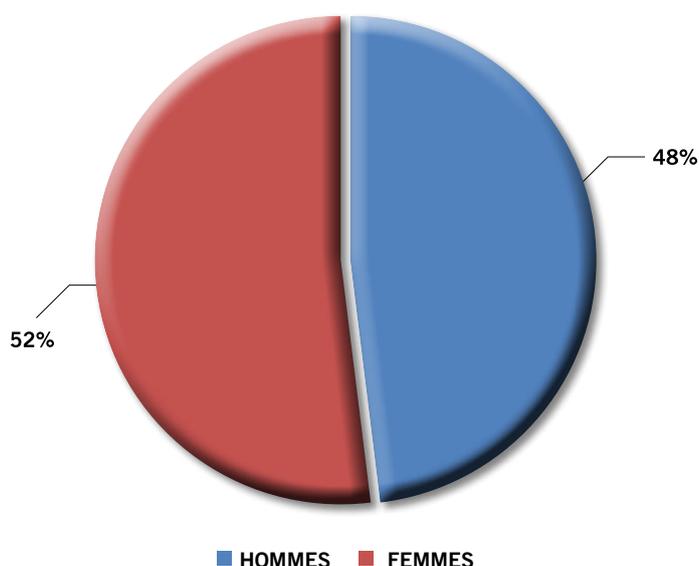
ACTRAV-Turin contribue à cet objectif en:

- donnant la priorité aux participantes;
- donnant la priorité à la participation d'expertes;
- favorisant l'autonomisation des dirigeantes syndicales;
- intégrant une démarche soucieuse de l'égalité hommes-femmes dans ses activités;
- disposant de deux points focaux pour les questions de genre au sein de l'équipe d'ACTRAV.

En 2017, sous l'effet des actions ci-dessus, le Programme d'ACTRAV-Turin a enregistré une hausse encore supérieure du taux de participation des femmes syndicalistes par rapport aux années précédentes.

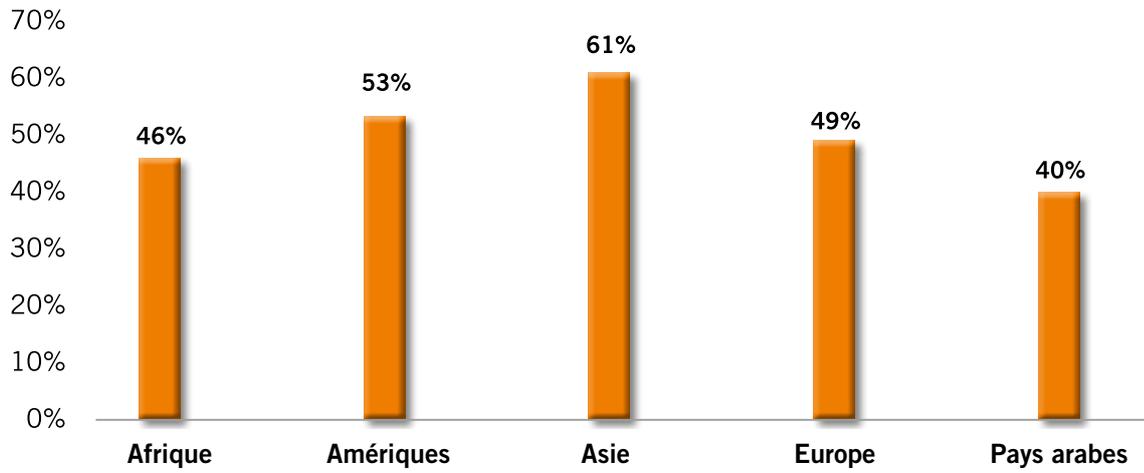
MANCA
TRADUZIONE

PARTICIPACIÓN FEMENINA GENERAL EN 2017

MAN
TRADU

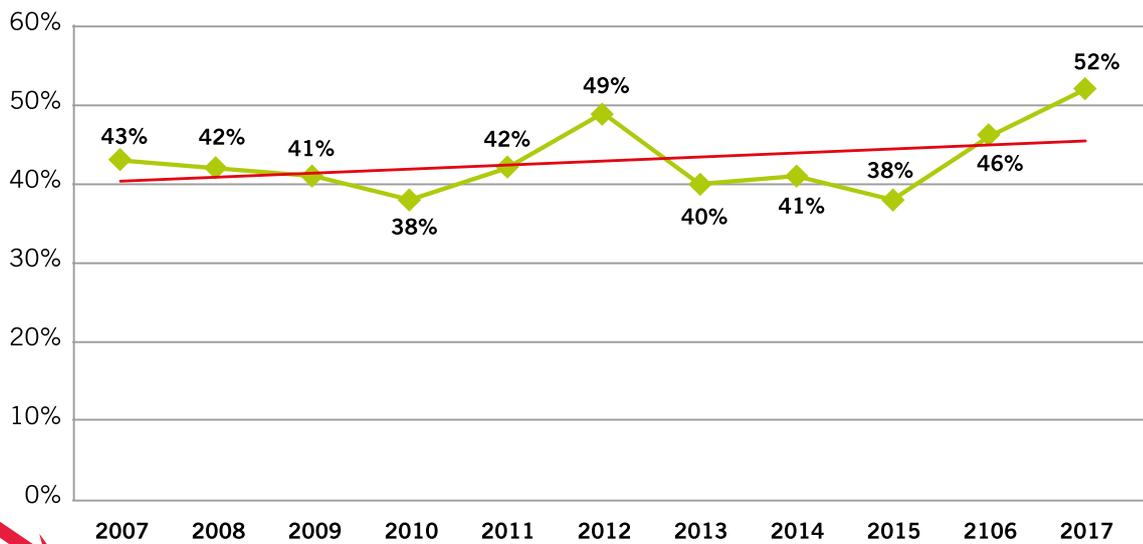


PARTICIPACIÓN FEMENINA GENERAL EN 2017 POR REGIÓN



MANCA
DUZIONE

PARTICIPACIÓN FEMENINA GENERAL DE 2007 A 2017

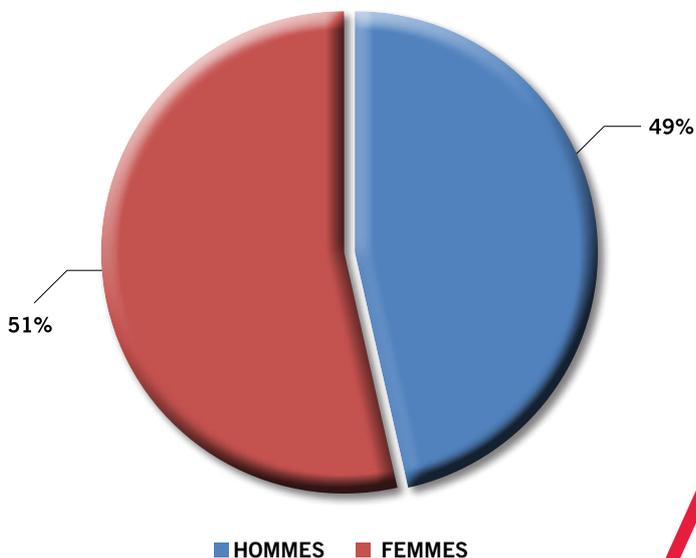


ICA
ZIONE

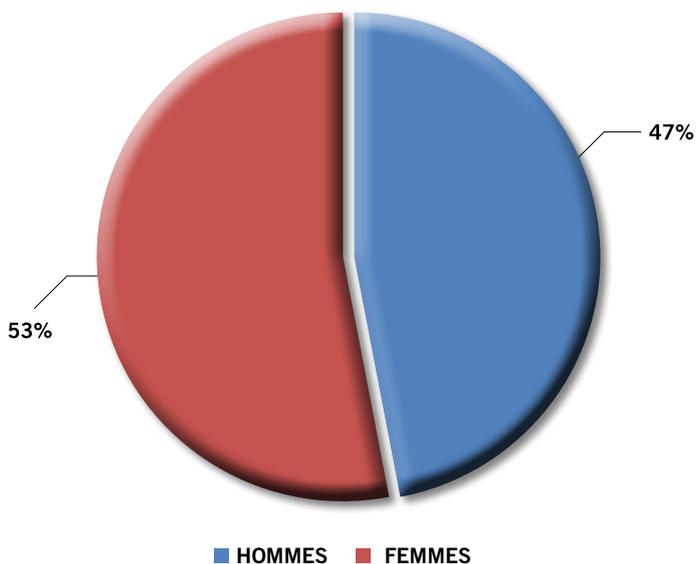
(La línea roja indica la tendencia general)

La participation des femmes au Centre et sur le terrain: comparaison

PARTICIPACIÓN FEMENINA EN TURÍN 2017 (TODAS LAS ACTIVIDADES)



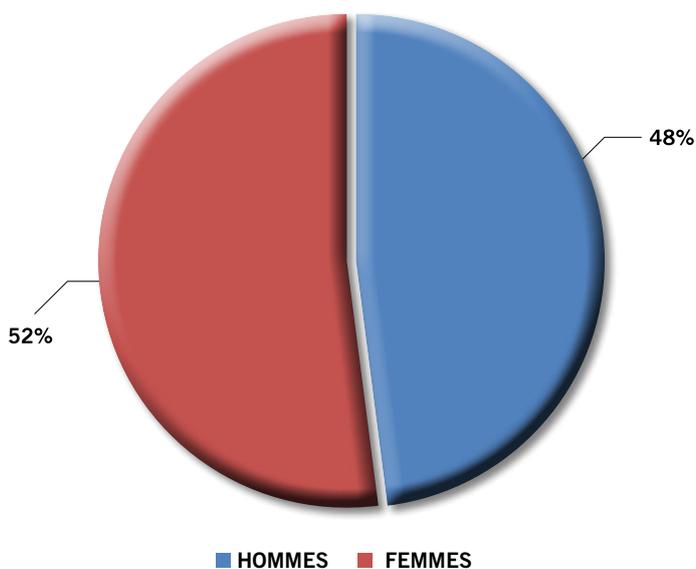
PARTICIPACIÓN FEMENINA EN ACTIVIDADES SOBRE EL TERRENO EN 2017



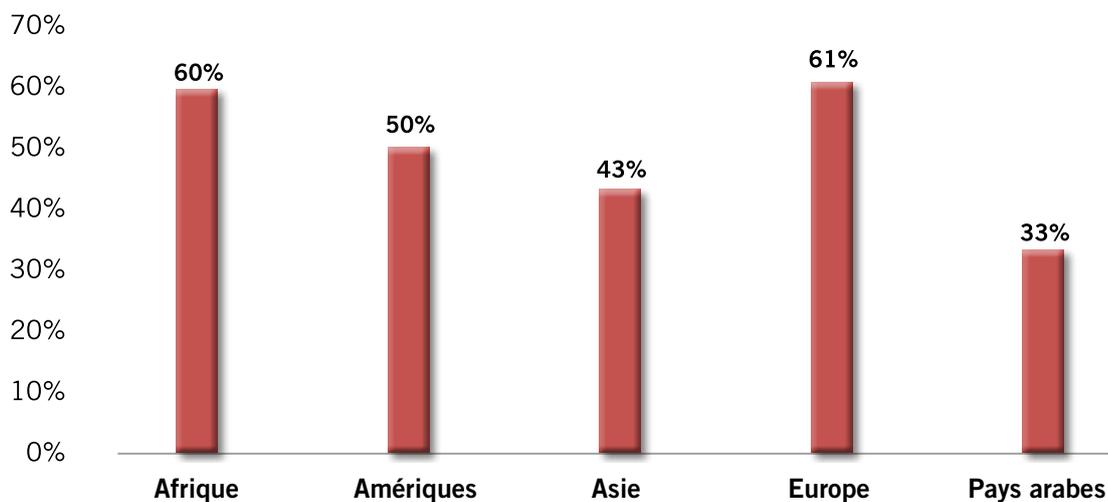
Il est important d'assurer un suivi de la participation des femmes au programme de base étant donné que les décisions concernant la participation individuelle à des activités de base sont prises directement par les fonctionnaires d'ACTRAV-Turin.



CURSOS REGULARES 2017



PARTICIPACIÓN FEMENINA EN CURSOS REGULARES POR REGIÓN EN 2017



Suggestion de thèmes de discussion pour le Comité

Le Comité est invité à prendre note des travaux entrepris en vue de rallier un nombre élevé de participantes à des activités de formation d'ACTRAV sur le terrain et au Centre.

Actions

- ➔ Comment ACTRAV peut-il améliorer le pourcentage de femmes participant au Programme?
- ➔ Comment ACTRAV peut-il garantir que les organisations chargées de la nomination des candidats soient plus conscientes de la nécessité d'une représentation paritaire équitable?
- ➔ Quel rôle peut jouer ACTRAV dans l'augmentation du nombre de femmes à des postes de direction?
- ➔ ACTRAV devrait-il proposer des formations spécifiques pour les femmes syndicalistes?
- ➔ Le Programme devrait-il examiner d'autres questions relatives à la diversité, telles que le handicap?



Aperçu de:

Renforcer le dialogue social dans le secteur de la finance; un partenariat avec UNI Global Union et UNI Europa Finance

Chaque année, en étroite coopération avec les fédérations syndicales européennes, ACTRAV met en œuvre un projet de formation financé par l'UE dans le domaine des relations professionnelles et du dialogue social.

En 2017, ACTRAV a mis en œuvre un projet intitulé **Renforcer le dialogue social dans le secteur de la finance** en partenariat avec UNI Europa Finance et avec le soutien d'UNI Global Union. Le projet comportait trois ateliers thématiques et une conférence finale, avec une participation totale de 90 représentants d'affiliés d'UNI Europa, issus des 18 pays suivants: Autriche, Belgique, Bulgarie, Croatie, Espagne, Estonie, France, Hongrie, Italie, Luxembourg, Malte, Pologne, République tchèque, Roumanie, Royaume-Uni, Serbie, Slovaquie et Slovénie.

Le projet a suscité un niveau de représentation féminine particulièrement élevé, à savoir que 57 pour cent des participants formés étaient des femmes, pour 43 pour cent d'hommes.

Le projet mettait l'accent sur deux aspects: la négociation collective et le dialogue social.

Les séances de formation sur la négociation collective portaient sur la coordination de la négociation collective dans le secteur financier, la numérisation dans les conventions collectives et l'autonomisation des femmes dans les négociations.

Les sessions sur le dialogue social portaient sur l'établissement d'un dialogue social stable dans le cadre des opérations des banques multinationales et des compagnies d'assurance en Europe centrale et orientale, sur le lien entre le dialogue social européen et l'activité syndicale au niveau national et au niveau de l'entreprise, et sur la redynamisation du dialogue social en plaçant à sa tête de jeunes syndicalistes.

Le projet a abordé certains des principaux défis auxquels se heurte actuellement le secteur financier en Europe:

- i. Le transfert d'un nombre accru d'emplois de l'Europe occidentale vers l'Europe orientale, où les salaires sont plus bas et les syndicats moins puissants;
- ii. La numérisation croissante sur le lieu de travail;
- iii. Les réductions d'effectifs drastiques dans les grandes banques;
- iv. La très forte présence des femmes et des jeunes dans un secteur qui ne se reflète que rarement par un niveau égal de participation et de représentation dans les syndicats.

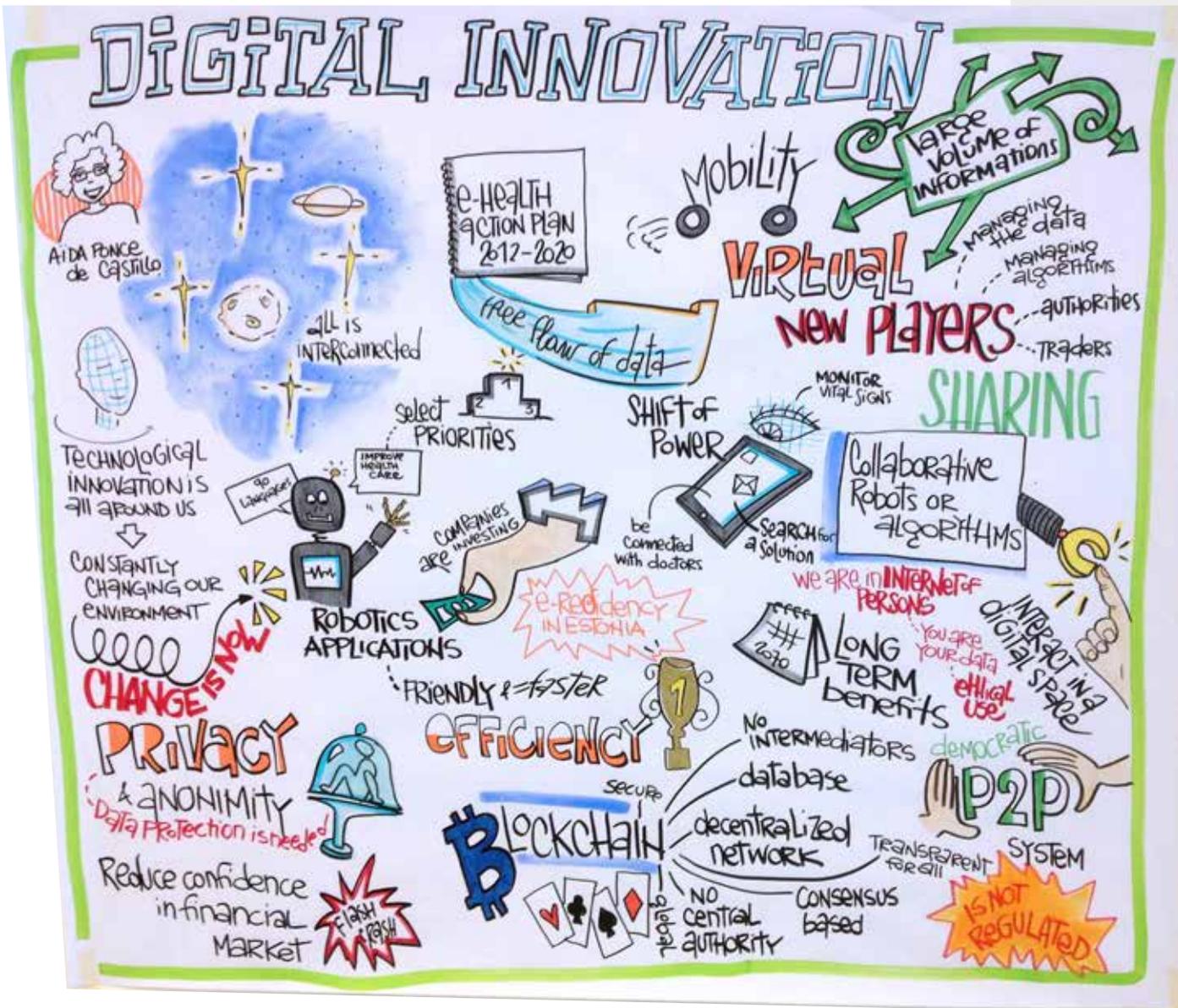
- v. Le projet s'est soldé par la tenue d'une conférence sur le thème «**Se renforcer à travers le dialogue et le pouvoir de négociation**». La conférence entendait présenter et diffuser les résultats et plans d'action des trois ateliers thématiques mis en place à Bratislava, Zagreb et Tallinn. Les participants ont ainsi passé en revue les enseignements tirés, la mise en œuvre des plans d'action et le suivi.

Prochaines étapes

La prochaine étape de la collaboration entre UNI Europa Finance, UNI Global Union et ACTRAV-Turin consistera à décider d'un nouveau kit pédagogique conçu conjointement et destiné aux jeunes représentants des syndicats dans le secteur. Il sera composé de cinq activités de formation complémentaires qui convergeront sous les auspices de la Conférence sur la constitution d'un réseau de jeunes syndicalistes européens dans le secteur de la finance en 2018.

Actions

- ➔ Le Comité est invité à examiner les points suivants et à faire part de ses commentaires:
 - Les buts, objectifs et résultats clés du projet;
 - La contribution apportée par ACTRAV en renforçant la capacité du syndicat à faire face aux évolutions sectorielles et sur le lieu de travail;
 - Identifier les possibilités d'appliquer une approche de partenariat en vue d'élaborer des travaux similaires en Europe.



Croquis réalisé lors de la Conférence finale, durant la session intitulée **Comment les innovations numériques transforment la finance, et d'autres secteurs**, le 13 décembre 2017.

Aperçu de:

Formation d'ACTRAV sur les objectifs de développement durable

L'Organisation des Nations Unies a adopté en 2015 les objectifs de développement durable (ODD), aussi connus sous le nom de Programme de développement durable à l'horizon 2030, constituant le principal cadre de développement pour le système international. Le Programme à l'horizon 2030 contient un ensemble de 17 objectifs et 169 cibles destinés à guider et stimuler l'action au cours des 15 prochaines années de même qu'à assurer sa pleine mise en œuvre.

Les syndicats sont encouragés à s'impliquer activement dans les processus nationaux liés aux ODD, dans la perspective de promouvoir et défendre les droits des travailleurs et les intérêts des groupes pauvres et vulnérables.

La participation des syndicats sous-entend notamment de mettre l'accent sur un certain nombre d'ODD, et plus particulièrement l'objectif 8 au sujet de la nécessité de «Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous».

Les syndicats peuvent intervenir tout au long des processus nationaux, qu'il s'agisse de la planification, de la mise en œuvre, du suivi, de l'examen ou de l'établissement de rapports sur les réalisations des différents pays en termes de mise en œuvre des ODD.

Sur cette toile de fond, ACTRAV-Turin a conçu et organisé une série d'activités de formation régionales et interrégionales liées les unes aux autres.

Dans le prolongement de l'activité interrégionale organisée en 2016 (A909001), cinq activités de formation ont été déployées en 2017, et plus précisément:

Code de l'activité	Lieu	Nombre de participants	Langues
A1510031	Praia, Cap-Vert	16	Anglais/portugais
A2710029	São Paulo, Brésil	15	Espagnol
A3710026	Bangkok, Thaïlande	16	Anglais
A4010024	Turin	25	Anglais/russe
A5010023	Turin	11	Anglais/arabe



Chaque activité de formation incluait des objectifs spécifiques pour répondre aux besoins des participants et des organisations syndicales qu'ils représentent. Globalement, les objectifs pédagogiques étaient les suivants:

- Développer les connaissances au sujet des politiques, instruments, outils et programmes de l'OIT présentant un intérêt vis-à-vis de la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 aux niveaux régional et national;
- Permettre aux participants de mieux comprendre la relation positive et réciproque entre les buts et objectifs des ODD et les priorités des travailleurs et des organisations qui les représentent;
- Formuler une série de mesures aptes à appuyer le renforcement des capacités des organisations de travailleurs pour leur permettre de jouer un rôle actif et constructif dans le cadre des processus régionaux et nationaux liées aux ODD;
- Améliorer la capacité des représentants syndicaux et des militants, principalement au niveau des centrales syndicales nationales et des syndicats de branche en charge des départements/unités traitant des questions liées aux processus des ODD;
- Analyser l'objectif 8, qui est étroitement lié à l'Agenda du travail décent, explorer d'autres objectifs de travail décent dans les ODD et identifier les domaines stratégiques pour l'action syndicale;
- Développer les capacités des syndicats dans les domaines où la prise de mesures s'impose en vue d'intégrer les intérêts des travailleurs dans les processus régionaux et nationaux liés aux ODD: de la planification à la mise en œuvre, au suivi, à l'examen et à l'établissement de rapports sur les réalisations des différents pays en termes de mise en œuvre des ODD.

Notes d'évaluation

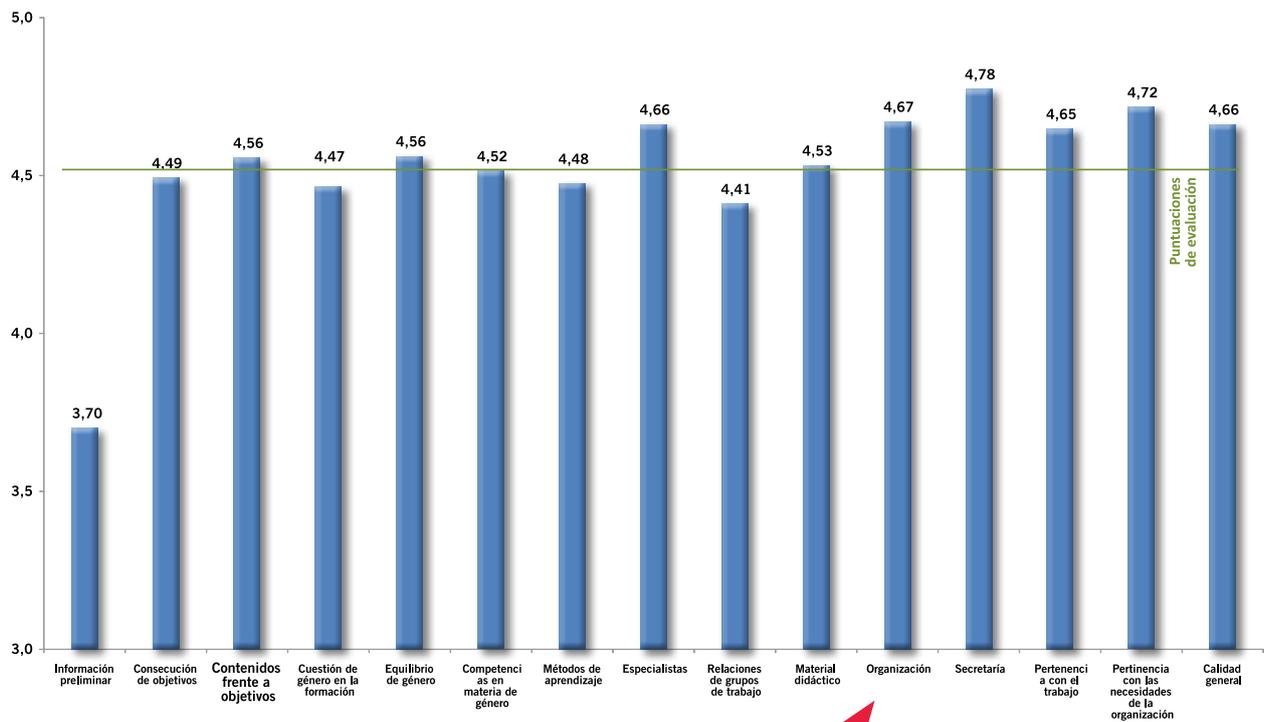
Les notes obtenues lors de l'évaluation des activités relatives aux ODD reflètent le niveau régulièrement élevé des notes attribuées aux activités d'ACTRAV par rapport à la moyenne enregistrée sur l'ensemble du Campus.

- L'expérience montre que les participants attribuent une note élevée dans les cas suivants;
- Le plan d'études correspond aux attentes et besoins des participants et de leurs organisations syndicales;
- La méthode de formation et d'apprentissage encourage le développement des compétences analytiques et pratiques servant à la résolution de problèmes, permettant ainsi de développer l'action syndicale; et

- Les plans d'action élaborés par les participants sont réalistes et offrent des possibilités pratiques de renforcer le rôle des syndicats.

Chacun des aspects ci-dessus se reflétait avec évidence dans les activités menées sur les ODD courant 2017.

ACTIVITÉS SUR LES ODD 2017 - NOTES D'ÉVALUATION



**MANCA
TRADUZIONE**



Activités d'ACTRAV sur les ODD

Questionnaire de fin d'activité - Résultats par activité

Promedios por actividad						
Preguntas	A1510031	A2710029	A3710026	A4010024	A5010023	A909001
Información preliminar	3,69	4,79	4,07	3,20	3,80	3,37
Consecución de objetivos	4,56	4,64	4,33	4,64	4,40	4,37
Contenidos frente a objetivos	4,50	4,69	4,60	4,56	4,50	4,52
Cuestión de género en la formación	4,75	n.a	n.a	n.a	n.a	4,30
Equilibrio de género	n.a	4,43	4,60	4,76	4,20	n.a
Competencias en materia de género	n.a	4,79	4,53	4,48	4,20	n.a
Métodos de aprendizaje	4,00	4,85	4,67	4,56	4,70	4,30
Especialistas	4,53	4,93	4,60	4,92	4,56	4,44
Relaciones de trabajo en grupo	4,19	4,79	4,47	4,52	4,10	4,33
Materiales	3,94	4,57	4,47	4,76	4,70	4,63
Organización	4,38	4,86	4,67	4,79	4,70	4,63
Secretaría	4,63	5,00	4,60	4,84	4,70	4,81
Pertenencia con el trabajo	4,53	4,64	4,53	4,76	4,70	4,67
Pertinencia con las necesidades de la organización	4,63	4,79	4,67	4,76	4,80	4,69
Calidad general	4,50	5,00	4,53	4,76	4,80	4,52
Promedio	4,37	4,77	4,52	4,59	4,49	4,43
Núm. de cuestionarios recibidos	16	14	15	25	10	27

Código actividad	Título
A1510031	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para África
A2710029	Objetivos de desarrollo sostenible: Políticas sindicales y planes de acción
A3710026	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para Asia y el Pacífico
A4010024	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para Europa y Asia Central
A5010023	Objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción nacionales y regionales para los Estados Árabes
A909001	Academia global de trabajadores sobre los objetivos de desarrollo sostenible: políticas sindicales y planes de acción

Ressources

Les activités de formation 2017 sur les ODD se sont vue renforcées à travers l'utilisation systématique du manuel dédié d'ACTRAV: **Objectifs de développement durable: Manuel de référence syndical sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030.** http://www.ilo.org/actrav/info/pubs/WCMS_553141/lang--en/index.htm

Le manuel a été très largement utilisé par les participants qui ont ainsi pu s'informer sur les ODD et, surtout, mener une réflexion critique au sujet des possibilités d'action syndicale.

Il s'est avéré que le recours à ce manuel illustre parfaitement comment améliorer l'efficacité des séances de formation en s'appuyant sur des ressources documentaires dédiées. Le manuel a permis aux formateurs de se concentrer sur les questions importantes; il a également permis aux participants d'approfondir leurs connaissances sur un sujet souvent complexe tout en les encourageant à appliquer ce qu'ils avaient appris une fois de retour au sein de leur organisation syndicale et sur leur lieu de travail.

Coopération Sud-Sud

Dans le cadre de cette activité, PARDEV a fourni sept bourses dédiées à la coopération Sud-Sud. Les participants bénéficiaires de ces bourses ont été encouragés à étudier les défis de la coopération Sud-Sud et son potentiel en matière de collaboration syndicale.

Les participants originaires d'Inde et des Philippines se sont intéressés aux ODD dans le contexte de la conception de plusieurs activités fondées sur la coopération, à mettre en œuvre à l'issue de la formation. Les plans d'action élaborés étaient impressionnants en termes d'ambition et d'attention portée aux détails.

Les participants impliqués dans ce processus Sud-Sud ont mis beaucoup de cœur à l'ouvrage et ont représenté leurs organisations syndicales de façon exemplaire.

Actions

- ➔ Le Comité est invité à examiner les points suivants et à faire part de ses commentaires:
 - A-t-on observé des lacunes dans le Programme mis en œuvre en 2017 sur le thème des ODD?
 - Que doit-on faire de plus pour amener les syndicats à davantage contribuer à l'atteinte des cibles nationales des ODD?



Formation de suivi pour le renforcement des actions syndicales communes sur le travail décent pour les travailleurs migrants, en partenariat avec la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU)



Vingt-cinq (25) dirigeants syndicaux et points focaux sur la migration de main-d'œuvre, représentant 22 centrales syndicales nationales et deux conseils syndicaux régionaux de 12 pays, ont participé à l'atelier de formation de suivi d'ACTRAV sur cinq jours.

En partenariat avec la Fédération des syndicats de Chine, l'activité avait vocation à :

- (a) Renforcer la coopération en matière de promotion des droits des travailleurs migrants à travers l'application du protocole d'entente (PE) sur les migrations de main-d'œuvre entre la Confédération des syndicats arabes (ArabTUC), le Conseil syndical régional d'Asie du Sud (SARTUC) et le Conseil syndical de l'ASEAN (ATUC);
- (b) Apprécier les différents programmes de l'OIT et programmes sous-régionaux sur la migration de main-d'œuvre et améliorer la coordination avec les syndicats, l'OIT et les blocs sous-régionaux dans la promotion du travail décent en faveur des travailleurs migrants; et
- (c) Améliorer les réponses apportées par les syndicats aux plaintes des travailleurs migrants en s'appuyant sur le mécanisme de plainte, le système d'aiguillage et la base de données du Système d'information pour les travailleurs migrants.

Le programme a débouché sur la production d'un **plan de travail** qui renforce la coopération interrégionale entre l'ArabTUC, le SARTUC et l'ATUC, ainsi que le prévoit le PE, à des fins de protection des travailleurs migrants. Avec le soutien de la Confédération Syndicale Internationale Asie-pacifique (CSI AP), les trois organisations ont signé le PE en août 2015, en réponse aux nombreux défis posés par les migrations de main-d'œuvre dans les pays arabes, en Asie du Sud et en Asie du Sud-Est.

Le plan de travail s'accompagnait d'un cahier des charges tout à fait clair énonçant les principales attributions des organisations régionales impliquées dans le processus de mise en œuvre.

Les points focaux pour les travailleurs migrants désignés par les centrales syndicales nationales seront les principaux partenaires sur les questions liées aux migrations de main-d'œuvre à l'échelon national, tandis que la centrale syndicale nationale ou un comité de pilotage supervisera la mise en œuvre du plan de travail au niveau national. L'ArabTUC, le SARTUC et l'ATUC coordonneront la mise en œuvre dans leurs régions. Un comité composé de six membres, avec l'engagement de la CSI AP, supervisera et évaluera la mise en œuvre globale des programmes et actions.

Les participants ont élaboré le plan de travail dans le cadre d'une série d'ateliers et de discussions, y compris une analyse SWOT (Forces, Faiblesses, Opportunités, Menaces) de la mise en œuvre du PE. Ils se sont inspirés des interventions d'experts au cours de la formation et des grandes priorités qui avaient été précédemment convenues en mai 2016.

Cette activité de formation est venue compléter le programme intitulé «Formation en faveur des points focaux de l'ATUC pour les travailleurs migrants», parrainé par ACTRAV-Turin, qui portait sur la gestion et le fonctionnement du Système d'information de l'ATUC (ATIS) en décembre 2016 à Manille. Élaboré avec le soutien du Projet TRIANGLE de l'OIT, l'ATIS est à la fois une plateforme en ligne et une base de données répertoriant des plaintes, des enquêtes, des renvois, ainsi que l'état d'avancement des cas de travailleurs migrants lésés.

Dans l'ensemble, l'activité de formation a principalement cherché à promouvoir plus avant une perspective fondée sur les droits, soutenant les travailleurs migrants et leurs familles. Le cours avait une vocation pratique, explorant la réalité quotidienne des travailleurs migrants en mettant clairement l'accent sur les défis à surmonter ainsi que sur le renforcement de la solidarité entre les organisations syndicales et entre les travailleurs.



Reconnaître les aptitudes et compétences des syndicalistes participant aux formations d'ACTRAV

Le Fonds d'innovation du Centre pour 2017

Le Directeur de la Formation du Centre a publié courant 2017 un appel à propositions invitant les programmes techniques à envisager des modalités d'accréditation et de certification se rapportant aux programmes techniques.

L'appel encourageait les programmes techniques au niveau du Centre à se concentrer sur «l'accréditation et la certification de la formation», destinées à renforcer les capacités du Centre (CIF-OIT) en vue de proposer une formation conforme aux normes de qualité internationalement reconnues.

En réponse à cet appel, ACTRAV-Turin a demandé à un éducateur syndical international indépendant et expérimenté d'étudier de quelle manière l'accréditation pourrait permettre de soutenir encore davantage le travail du Programme des travailleurs.

Cet expert indépendant s'est alors lancé dans des recherches, y compris des entrevues avec des éducateurs syndicaux de premier plan et des membres du personnel du Centre, avant de présenter un rapport soumis à l'examen d'ACTRAV et du Centre.

Le rapport:

- s'est intéressé aux options et parcours susceptibles de conduire à l'accréditation des participants du Centre;
- a proposé un cadre d'accréditation approprié, comparable à d'autres cadres d'accréditation reconnus;
- a testé l'application du cadre d'accréditation en lien avec certaines activités du Programme des activités pour les travailleurs, incluant les modalités en présentiel et à distance;
- a identifié un certain nombre d'instruments d'évaluation adaptés en vue de garantir le bon respect du cadre d'accréditation;
- a envisagé d'éventuelles modifications de la méthodologie de formation destinées à appuyer l'utilisation du cadre d'accréditation;
- a proposé un processus approprié d'assurance de la qualité à l'appui du cadre d'accréditation, incluant des suggestions au sujet de la formation et des qualifications des évaluateurs; et
- a esquissé une proposition de plan d'action conduisant à la mise en œuvre d'un cadre d'accréditation à court, moyen et long terme.

Pourquoi l'accréditation?

Le rapport a mis l'accent sur l'accréditation et, plus largement, sur la certification de la formation liée aux questions syndicales, montrant que:

- L'accréditation permet aux syndicalistes participant aux formations d'obtenir la reconnaissance des connaissances et compétences acquises.
- Grâce à l'accréditation, les syndicats sont plus à même de favoriser le développement d'un personnel compétent, confiant et qualifié, afin de renforcer les capacités au sein de l'organisation syndicale.
- Un cadre d'accréditation approprié permet aux apprenants d'obtenir la reconnaissance des connaissances, aptitudes et compétences acquises au travers d'un système d'accumulation de crédits (unités capitalisables) largement utilisé (à l'instar du Cadre européen des certifications, CEC).
- Les syndicalistes participant aux formations apprennent ensemble, en explorant des sujets et en développant des idées dans un environnement collaboratif. L'accréditation et l'évaluation de l'apprentissage, par conséquent, doivent être en accord avec ce contexte d'apprentissage collaboratif et compléter - et non entraver - le processus d'apprentissage.
- La première tentative d'application d'unités d'apprentissage dans le cadre du Programme pour les travailleurs a démontré plusieurs avantages, notamment en mettant l'accent sur:
 - La visibilité des acquis de l'apprentissage.
 - La mesure des réalisations et compétences.
 - L'information du participant au sujet de ce qui est attendu dans le contexte de l'apprentissage et de la formation.
 - Les réalisations, le développement des compétences et les aptitudes acquises sont ainsi mises en avant auprès des organisations parrainant les participants.
- Cette première tentative d'application d'un système d'accréditation fondé sur des unités d'apprentissage a montré que les participants au Programme pour les travailleurs étaient en mesure de produire des réponses utiles et diverses attestant des acquis la formation.
- L'accréditation peut encourager une amélioration de la qualité de l'enseignement et de l'apprentissage.
- Dans un souci pratique, les unités d'apprentissage du premier essai mené en 2017 ont été développées afin de renforcer les objectifs d'apprentissage d'une activité de base du Programme pour les travailleurs (syndicats et ODD). Ces unités ont ainsi guidé avec succès les formateurs, tout autant que les apprenants, et appuyé le processus d'apprentissage.



Dans le cadre des unités d'apprentissage, il a été demandé aux apprenants de démontrer ce qu'ils avaient appris. Les résultats étaient ici mitigés, ce à quoi l'on pouvait s'attendre dès lors que cet exercice de démonstration des acquis n'avait jusqu'à présent encore jamais été posé aux participants aux formations.

Recommandations

Étant donné le succès de la phase pilote menée en 2017 et la relative facilité à mettre au point les unités d'apprentissage concernées, le Programme pour les travailleurs du Centre devrait procéder à une phase pilote plus approfondie menant à l'accréditation de l'apprentissage.

Cette phase approfondie devrait explorer plus avant et passer au banc d'essai les systèmes et les processus qui permettront de garantir l'octroi de crédits d'apprentissage aux participants et la reconnaissance des aptitudes et compétences acquises en menant à bien les formations proposées par le Centre.

Une nouvelle phase permettra:

- D'aider les responsables d'activités à constituer une banque d'unités d'apprentissage associées à toutes les activités de base du Programme;
- D'adapter les ressources pédagogiques afin d'offrir aux participants la possibilité de générer et consigner les preuves de leurs acquis;
- De sélectionner des techniques d'évaluation appropriées afin de permettre aux participants de produire des éléments de preuve;
- D'appliquer les unités d'apprentissage et de tester les pratiques d'évaluation dans un environnement d'apprentissage dynamique et vivant;
- De concevoir un système global d'assurance qualité qui sera le fondement même du processus d'accréditation (et de certification) et appuiera ce dernier;
- De concevoir un programme de formation et de perfectionnement du personnel afin d'aider ce dernier à mettre en œuvre un processus d'accréditation;
- D'évaluer les systèmes d'accréditation conçus vis-à-vis des normes régissant des programmes d'apprentissage similaires; et
- D'établir une ébauche de cadre d'accréditation intégré et durable du Centre, menant à l'octroi de crédits d'apprentissage «CIF-OIT» pour les participants.

À court terme, il est à espérer que l'accent mis sur les acquis de l'apprentissage, et notamment le développement des connaissances et compétences du participant, permettra d'appuyer des programmes d'études plus solides et davantage centrés sur les résultats.

Actions

- ➔ Le Comité est invité à examiner les points suivants et à faire part de ses commentaires:
 - L'importance de reconnaître les aptitudes et compétences des syndicalistes participant aux formations
 - Comment le fait de se concentrer sur les aptitudes et compétences peut permettre de renforcer les organisations syndicales
 - Les opportunités et les défis liés à l'évaluation de la performance du participant
 - L'élaboration d'une stratégie de formation interne en faveur du personnel d'ACTRAV

Cette section est consacrée à la description de six études de cas tirées des activités du Programme de l'année 2017.

Ces études de cas illustrent le parcours de certains participants et révèlent les mesures adoptées par les syndicats, à la suite de la formation.

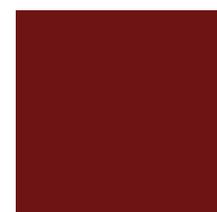
Nous aurions pu présenter de nombreuses études de cas. Ces études de cas sont tirées d'activités régulières auxquelles ont assisté des participants caractéristiques, et présentant les domaines et leurs centres d'intérêt, ainsi que l'application potentielle des connaissances et compétences acquises grâce à la participation au programme d'ACTRAV.

SECTION

C

13. Etudes de cas

- La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle Stratégies syndicales, Lomé Togo
- Conclusions des participants à la formation régionale sur les objectifs de développement durable: politiques syndicales et plans d'action
- Création de plus d'emplois de meilleure qualité pour une croissance partagée et amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes (région arabe)
- Partenariat avec JILAF dans une perspective de renforcement du dialogue social et de la négociation collective dans la région Asie-Pacifique
- Formation d'ACTRAV au Bangladesh





13. Etude de cas

Etude de cas

La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle Stratégies syndicales, Lomé Togo

En décembre 2017, ACTRAV a mis en œuvre une formation régionale intitulée «La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle» et destinée à concourir aux principaux changements attendus au cours de l'exercice biennal dans le domaine de l'économie informelle en Afrique.

Au cours d'un programme de formation et d'apprentissage intense mené sur deux semaines, dix-huit participants issus de douze pays d'Afrique ont pu acquérir des connaissances approfondies et ont ainsi pu se familiariser en toute sérénité avec le thème de l'économie informelle, ses formes et les options offertes pour opérer la transition vers la formalité.

Il avait été demandé à chaque participant de se préparer en amont de l'événement et d'emporter avec lui un rapport national brochant une vue d'ensemble de l'économie informelle, de la pauvreté et des inégalités dans chaque pays impliqué. Les participants ont analysé les spécificités de leur propre pays afin de pouvoir comparer les similitudes et les différences en matière de politiques nationales et/ou de législation vis-à-vis des situations des autres pays. En outre, ils ont également fourni des exemples de politiques



et stratégies syndicales mais aussi d'initiatives décisives en faveur de l'autonomisation des travailleurs dans l'économie informelle.

La formation a été mise au point par ACTRAV sur la base d'un calendrier intéressant, alternant cours magistraux et exercices interactifs en groupes afin de mettre en pratique les connaissances acquises et partager les expériences nationales.

Divers thèmes ont été introduits au travers d'exposés utiles et innovants proposés par des spécialistes d'ACTRAV et des experts régionaux sur la question. À l'issue d'une présentation de l'OIT et du système sur lequel repose l'organisation, centrée sur les principes et droits fondamentaux au travail, le groupe a appréhendé pas à pas le concept de l'informalité.

Certaines sessions étaient consacrées aux questions de genre et à l'inclusion des jeunes travailleurs, mais aussi à l'inclusion de catégories plus vulnérables telles que les travailleurs domestiques. Ayant acquis une bonne compréhension du Cadre intégré de l'OIT pour la transition vers l'économie formelle, les participants ont découvert une approche de la transition fondée sur les droits: l'intégration de l'agenda du travail décent et des droits habilitants de liberté syndicale et de négociation collective pour les travailleurs de l'économie informelle. Dans un souci d'amélioration des compétences techniques des syndicalistes en vue d'identifier et d'aborder les causes de l'informalité, les participants ont acquis des connaissances et des outils liés à l'utilisation des instruments internationaux aptes à les aider à atteindre leurs objectifs, notamment via la Recommandation n° 204 concernant la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle. Le rôle des syndicats a lui aussi été souligné eu égard à la définition de stratégies nationales en faveur de la formalisation de l'économie informelle, à travers l'application des principes de la Convention de l'OIT n° 122 sur la politique de l'emploi et la Convention n° 198 sur la relation de travail, en portant une attention particulière aux chaînes d'approvisionnement mondiales.

Les sessions consacrées à l'acquisition de connaissances sur des sujets connexes tels que la dimension des politiques publiques, en mettant particulièrement l'accent sur le salaire minimum, et à l'analyse de la Recommandation n° 202 sur les socles de protection sociale ont également présenté une certaine importance.

Les participants ont eu la possibilité de réfléchir au rôle du dialogue social afin d'obtenir des résultats plus larges et efficaces en faveur de l'objectif de transition. L'exercice de jeu de rôle simulant un dialogue social entre les autorités locales et des représentants syndicaux de travailleurs informels sur un marché urbain constituait un volet important de la formation, très apprécié par les participants.

Coopération sud-sud

Dans le contexte de l'engagement du Programme à renforcer la coopération Sud-Sud et la coopération triangulaire en tant que système inclusif de partage des connaissances et de coopération à l'international, PARDEV a fourni sept bourses spécialement dédiées à la coopération Sud-Sud. Les participants bénéficiaires de ces bourses ont été encouragés à étudier les défis de la coopération Sud-Sud et son potentiel en matière de collaboration syndicale. Ils ont eu la possibilité d'étudier la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle dans ce contexte et de concevoir, ensemble, une activité à mettre en



œuvre à l'issue de cette formation. Les pays suivants nous ont fait parvenir trois articles utiles: Kenya - Ghana / Sénégal - Comores / Ouganda - Zambie - Zimbabwe.

Un Plan d'action intéressant de Mme Agatha Chabwinja - Chambre des Associations Zimbabwéennes de l'économie informelle

1. Niveau élémentaire	Les syndicats formeront leurs dirigeants et doteront les participants des compétences et connaissances de base au sujet des syndicats et de la formalisation du secteur informel, dans la droite ligne de la Convention n° 204. Les impliquer dans le cadre des nouvelles stratégies que devraient adopter les syndicats afin de favoriser la transition vers la formalité.
2. Niveau intermédiaire	Formation aux compétences de leadership opérationnel, de plaidoyer et d'organisation, qui leur permettront d'organiser le secteur informel.
3. Niveau avancé	Stages/programme de tutorat - les participants passent une semaine avec un tuteur en immersion dans les structures syndicales
Medir el éxito del plan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Augmentation du nombre de femmes impliquées dans les syndicats 2. Suivi et évaluation des activités menées à l'issue du programme de tutorat 3. Documents de recherche élaborés sur divers aspects de l'économie informelle. 4. Évaluation des nouvelles stratégies mises au point en faveur de l'organisation de l'économie informelle et son impact sur l'économie.

Conduite à Lomé, Togo, au centre de formation de la CSI, cette activité a impliqué 18 participants de 12 pays (Bénin, Comores, Ghana, Kenya, Liberia, Madagascar, Malawi, Sénégal, Sierra Leone, Ouganda, Zambie et Zimbabwe) représentant la région, avec un profil très précis.

MERCI POUR LES CONNAISSANCES QUE VOUS NOUS AVEZ TRANSMISES, MON SECRETAIRE GENERAL EST TRES SATISFAIT DU RAPPORT QUE J'AI REDIGE A L'ISSUE DE LA FORMATION.

JE REMERCIE LE CENTRE ET TOUTE L'EQUIPE POUR CET ESPRIT; MERCI POUR TOUS LES EFFORTS DEPLOYES AFIN DE NOUS UNIR! J'AI ENORMEMENT APPRIS DES AUTRES PAYS ET J'AI COMPRIS QUE JE POUVAIS FAIRE EVOLUER LES AUTRES, AU SEIN DE MA COMMUNAUTE ET DANS L'ENSEMBLE DU PAYS.

J'AI APPRIS QUE POUR ETRE UN LEADER AU SEIN DU SYNDICAT, VOUS DEVEZ FAIRE PREUVE DE GENEROSITE ENVERS LES AUTRES MEMBRES EN DIFFUSANT LES CONNAISSANCES ET L'INFORMATION.

AUJOURD'HUI, JE TRAVAILLE EN TOUTE CONFIANCE DANS LE SECTEUR INFORMEL.

JE NE REMERCIERAI JAMAIS ASSEZ LE CENTRE.

MERCI ENCORE

Anita Sserwagi, NATIONAL ORGANISATION OF TRADE UNIONS [NOTU], OUGANDA

ACTRAV-Turin tient à remercier les experts suivants et spécialistes régionaux d'ACTRAV pour leur contribution remarquable au succès de la formation: Herve Sea OIT-Dakar, Inviolata Chinyangarara OIT-Pretoria, Adjele Fafa Mensah CSI-AFRIQUE, Joseph Toe CSI-AFRIQUE, Ann Dela Apekey, Sani Baba ISP-Lomé.

Etude de cas

Conclusions des participants à la formation régionale sur les OBJECTIFS DE DEVELOPPEMENT DURABLE: POLITIQUES SYNDICALES ET PLANS D'ACTION (incluant un extrait d'un rapport national)

Vingt représentants de différentes organisations syndicales nationales de neuf pays de la région (Argentine, Brésil, Chili, Costa Rica, Équateur, Guatemala, Panama, République dominicaine et Uruguay) étaient réunis à São Paulo au Brésil, du 16 au 20 octobre 2017, pour assister à une formation intitulée «Les objectifs de développement durable: politiques syndicales et plans d'action».

La formation était organisée par ACTRAV, Centre international de formation de l'OIT à Turin, et les participants ont tiré les conclusions suivantes au terme de l'événement:

1. Les propositions liées au Programme de développement durable à l'horizon 2030 doivent être élaborées de manière à parvenir à un développement inclusif et fondé sur les droits, centré sur l'élimination de l'extrême pauvreté et sur la durabilité, qui enclencherait à son tour un processus de changement dans les pays en développement et les pays développés.
2. Étant donné le rôle des syndicats en tant qu'acteurs du développement au sein leurs propres sociétés et en tant que partisans du syndicalisme sociopolitique, ils doivent contribuer de façon essentielle à la réalisation de ces objectifs de développement à travers leur action de défense de la liberté syndicale et des droits de négociation collective et de promotion du travail décent et des droits des travailleurs. La relation positive et réciproque entre les ODD et les syndicats est absolument déterminante en vue d'améliorer l'existence des travailleurs, la lutte contre la pauvreté et l'inclusion, et pour le respect des droits de l'homme dans leur globalité.
3. Dès lors que le travail décent compte parmi les principales aspirations des travailleurs, l'ODD 8 revêt une importance particulière (*Promouvoir une croissance économique soutenue, partagée et durable, le plein emploi productif et un travail décent pour tous*). La croissance économique centrée sur l'emploi décent est à l'origine d'un cercle vertueux qui s'avère positif pour l'économie et la population, tout en promouvant le développement durable.
4. La CSI a elle aussi redoublé d'efforts pour promouvoir d'autres ODD connexes et pertinents, à savoir l'ODD 1 (éradication de la pauvreté); l'ODD 3 (bonne santé et bien-être); l'ODD 5 (égalité entre les genres); l'ODD 10 (réduction des inégalités); et l'ODD 13 (lutte contre le changement climatique), que le mouvement syndical international considère comme prioritaires au regard du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Toutefois, étant donné le très large éventail de sujets couverts par les ODD, nous devons nous intéresser aux liens étroits qui



existent entre l'ensemble des ODD et étudier comment la progression en faveur de l'un de ces objectifs peut concourir à faire avancer les autres.

5. Le cadre de suivi et d'évaluation du Programme de développement durable appelle les pays à élaborer des stratégies nationales de développement durable au travers de processus participatifs engagés aux côtés de la société civile, et conférant aux syndicats un rôle essentiel. Le Programme de développement durable permet aux syndicats de prendre part à la conception, à la mise en œuvre, au contrôle et à l'évaluation des stratégies nationales de développement durable.
6. Les travailleurs doivent s'approprier les politiques de développement qui les concernent ainsi que le Programme de développement durable, en participant aux efforts de coordination nationale en faveur de la mise en œuvre et du développement de ce Programme. Les expériences tirées de la participation des syndicats aux programmes de développement passés et actuels mettent en évidence la nécessité d'agir davantage et de prendre des initiatives visant à faire avancer l'ouverture de négociations en lien avec ces plans nationaux.
7. L'offre de formation et les conseils dispensés peuvent permettre aux fonctionnaires des gouvernements et des Nations Unies de bien cerner la distinction entre syndicats et ONG, notamment le fait que les syndicats sont des acteurs du développement et des organisations démocratiques, indépendantes et représentatives, et sans pour autant devoir renoncer à travailler et à coopérer avec les ONG poursuivant des intérêts semblables à ceux des organisations syndicales en matière de développement.
8. L'inégalité d'accès au travail et aux opportunités professionnelles est un facteur d'inégalité important entre hommes et femmes. Pour répondre à ce problème, des politiques et des lois doivent être appliquées afin de protéger les travailleurs dans l'économie formelle et informelle et ainsi assurer le bon respect des politiques antidiscriminatoires, de la législation sur le salaire minimum et des normes fondamentales du travail et pouvoir jouir d'un accès universel effectif à la protection sociale.
9. Les syndicats promeuvent l'adoption de politiques fiscales, salariales, de protection sociale et de prestation des soins destinées à réduire les inégalités et promouvoir le travail décent dans l'économie en général, et en particulier dans les chaînes d'approvisionnement mondiales.
10. Les expériences recueillies par les organisations syndicales des neuf pays au cours de l'activité ont mis en lumière les changements importants qui se sont opérés en matière d'organisation du travail ainsi que les processus actuels de mondialisation économique, qui ont plongé la planète et la société dans un état critique. La situation affaiblit les institutions démocratiques et permet aux sociétés internationales et autres puissances internationales d'exercer une influence marquée sur l'existence des gens et sur les politiques de développement.
11. Le dialogue social contribue à la stabilité des institutions en favorisant le consensus entre partenaires sociaux au sujet des politiques socio-économiques. Les syndicats encouragent la liberté syndicale et la négociation collective, la lutte contre l'esclavage moderne et le fait de concourir à l'état de droit et à la démocratie. Seules des sociétés et des institutions démocratiques peuvent créer un environnement propice à la réalisation du travail décent.

12. La coopération avec l'Organisation internationale du Travail (OIT) et d'autres organismes internationaux présents dans nos pays ainsi qu'avec les Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD).

Gertrudis Santana, participant à la formation pour le compte de la **Confédération nationale des travailleurs dominicains** (CNTD) basée en République dominicaine, a présenté un rapport sous la forme d'un article exposant des points importants et des sujets de réflexion.

Premièrement, la CNTD est l'une des trois centrales syndicales dans le pays. Elle englobe quelque 45 fédérations syndicales et associations de travailleurs couvrant des syndicats de différentes branches de l'économie dominicaine, à l'instar des transports, des zones franches, des télécommunications, des soins infirmiers, des métallurgistes, dockers ou marins marchands, du secteur informel, des associations de femmes et du secteur public, entre autres secteurs.

Pour ce qui est des partenariats, la centrale syndicale entretient de bonnes relations avec les deux autres centrales syndicales du pays, la CASC (Confédération autonome des syndicats ouvriers) et la CNUS (Confédération nationale de l'unité syndicale), et elle a mis en place un comité syndical afin d'élaborer des politiques d'action conjointe, assurer un suivi des problèmes en cours et superviser les politiques des organisations syndicales régionales et internationales.

Un comité d'action syndicale doit être mis sur pied conjointement avec les autres centrales syndicales, établissant un plan stratégique de lutte commune et un engagement à lutter et à se respecter mutuellement.

1. Les dirigeants des centrales syndicales siègent à présent au sein d'un comité pour la mise en œuvre et la promotion des ODD en République dominicaine.
2. Nous devons aligner nos besoins et les luttes que nous menons afin de parvenir à une liberté syndicale authentique.
3. Nous devons établir des partenariats avec la société civile et les ONG sensibles à notre combat.

Perspectives et recommandations

1. Souligner le caractère fondamental du renforcement des capacités en lien avec les objectifs de développement durable, les politiques syndicales et les plans d'action afin de susciter des synergies entre la centrale syndicale et les syndicats partenaires, en encourageant la lutte commune entre les travailleurs, le gouvernement et les employés à des fins d'influence, et ce en planifiant activement un suivi des recommandations du rapport en conformité avec les indicateurs des ODD.



2. Rétablir la coopération Sud/Sud et OIT-CSA afin de reprendre les activités de formation et de renforcement des capacités en faveur des dirigeants syndicaux, sur des outils qui leur permettront de relever les défis des objectifs de développement durable (ODD).

Les recommandations étaient les suivantes:

1. Garantir que les centrales syndicales et les syndicats continuent de promouvoir la liberté syndicale, la négociation collective, l'égalité entre hommes et femmes, la non-discrimination, l'éradication de la pauvreté, le travail décent et la paix sociale au travers des ODD, reconnus comme un droit de l'homme en République dominicaine.
2. Continuer de renforcer le comité syndical pour ce qui est de la coordination des politiques syndicales et l'action en faveur des travailleurs.

Etude de cas

Création de plus d'emplois de meilleure qualité pour une croissance partagée et amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes (pays arabes)



La formation d'ACTRAV, ***Création de plus d'emplois de meilleure qualité pour une croissance partagée et amélioration des perspectives d'emploi pour les jeunes***, visait à renforcer la capacité des syndicats à s'attaquer aux défis de l'emploi des jeunes dans les pays arabes à travers une approche fondée sur les droits.

14 participants représentant des organisations syndicales d'Algérie, de Bahreïn, d'Égypte, de Jordanie, de Mauritanie, du Maroc, d'Oman, du territoire palestinien occupé et de Tunisie ont participé à la formation à Turin.

Le développement des politiques de l'emploi et du marché du travail a fait l'objet d'une attention toute particulière dans l'optique de concrétiser le travail décent pour les jeunes travailleurs, et notamment les jeunes travailleuses. La formation visait également à renforcer l'intégration des jeunes travailleurs au sein des syndicats, à mieux faire entendre leur voix et à accroître leur visibilité.

Le Programme de développement durable à l'horizon 2030 place le plein emploi productif et le travail décent pour les jeunes au centre de la nouvelle vision du développement. Il souligne le pouvoir catalytique de l'emploi des jeunes dans la lutte pour la réduction de la pauvreté, la croissance économique, et la paix et la prospérité pour tous. Les cibles établies au titre de l'objectif 8, en particulier, ainsi que plusieurs autres objectifs, reconnaissent le rôle central des défis de l'emploi des jeunes et ouvrent la voie à une action cohérente centrée sur l'emploi décent des jeunes, et sur les jeunes en général.



Nombreux sont les jeunes qui étudient ou occupent un emploi décent, mais bien trop souvent hélas, cette catégorie de la population n'a pas accès au travail décent de façon sûre et sans danger.

Beaucoup sont en situation de sous-emploi, au chômage, à la recherche d'un emploi ou entre deux emplois. Bon nombre d'entre eux sont confrontés à des durées de travail inacceptables, dans des emplois informels, intermittents et instables, sans possibilité de développement personnel ou professionnel. Ils travaillent souvent en deçà de leurs capacités, dans des emplois peu rémunérés, faiblement qualifiés et sans perspective de promotion, sont cantonnés dans des emplois à temps partiel, temporaires, occasionnels ou saisonniers non choisis, ou travaillent fréquemment dans les conditions médiocres et précaires de l'économie informelle, tant dans les zones rurales qu'urbaines.

Souvent encore, ils ne disposent pas de revenus suffisants et ne bénéficient pas de l'accès à l'éducation et à la formation tout au long de la vie, de la protection sociale, de lieux de travail sûrs, de la sécurité, de la représentation et des droits protégés par les normes internationales du travail, en matière notamment de liberté syndicale, de négociation collective et de protection contre le harcèlement et la discrimination.

La crise de l'emploi des jeunes: Appel à l'action reconnaît que le travail décent devrait être au cœur d'une croissance forte, durable et équilibrée, en témoignant un profond engagement en faveur de politiques visant à améliorer la création d'emplois et la qualité des emplois, tout en renforçant les systèmes de protection sociale ainsi que le respect des principes et droits fondamentaux au travail, et en encourageant une plus grande cohérence entre les politiques économiques et sociales. L'Appel souligne en outre le rôle essentiel du dialogue social pour aider à relever ces défis au travers des consultations avec les partenaires sociaux.

Sur cette toile de fond, le cours se proposait de renforcer la capacité des représentants syndicaux de certains pays arabes eu égard aux défis touchant les jeunes en matière d'emploi, en adoptant une approche fondée sur les droits.

Le cours leur a permis de mieux comprendre l'actuelle crise de l'emploi qui affecte les jeunes dans les pays arabes, de découvrir les réponses apportées par l'OIT afin de gérer cette crise, de proposer des lignes d'action et d'élaborer des mesures concrètes et des stratégies destinées à surmonter cette menace sociale.

Outre l'accent mis sur l'acquisition de compétences techniques et de connaissances, la formation a favorisé l'acquisition de compétences relationnelles, telles que la communication et les techniques de négociation.

Objectifs clés

L'activité de formation a été conçue pour renforcer la capacité des syndicats des pays arabes à jouer un rôle prépondérant et éclairé dans la formulation et la mise en œuvre de politiques et programmes axés sur la crise de l'emploi des jeunes.

En augmentant le niveau d'expertise et de compétences des jeunes représentants syndicaux, le cours entend contribuer à la réalisation des objectifs à long terme suivants:

- amélioration de la représentativité et de la visibilité des jeunes travailleurs parmi les effectifs syndicaux;
- consolidation des structures de représentation des jeunes et hausse de la participation des jeunes dans les organes décisionnels;
- renforcement des connaissances sur les questions liées à l'emploi: l'emploi des jeunes, les droits des jeunes au travail, l'organisation des travailleurs, le dialogue social et la négociation collective, et autres thématiques connexes;

Au terme de la formation, les participants avaient acquis les compétences ci-dessous:

- Expliquer l'ampleur et l'impact de la crise de l'emploi des jeunes sur le développement dans les pays arabes;
- Identifier les principales contraintes empêchant de placer le travail décent, le plein emploi productif, le développement durable des entreprises et le respect des droits des jeunes au cœur de la réponse politique à la crise de l'emploi des jeunes;
- Promouvoir l'utilisation des normes de l'OIT et des outils pertinents ainsi que les priorités du Groupe pour les travailleurs afin de répondre à la crise de l'emploi des jeunes;
- Proposer des politiques de l'emploi des jeunes et du marché du travail impulsées par les syndicats;
- Développer la capacité des syndicats concernant les méthodes et processus de mise en œuvre de leurs propositions politiques, éclairés par des stratégies axées sur la prise d'influence au travers du dialogue social, du lobbying et du plaidoyer, dans le cadre de la conception et de la planification des politiques de l'emploi et du marché du travail.





En bref

Compte tenu de la période d'incertitude et d'insécurité profondes que connaît actuellement la région arabe, il est à craindre que la mutation du monde du travail s'opère non plus en direction de l'objectif de justice sociale et de travail décent pour tous, mais en s'éloignant de cette cible.

À ces craintes s'ajoutent les difficultés actuelles que traverse la région en raison des déficits de travail décent aux dimensions multiples, de la faiblesse des systèmes de sécurité sociale et de protection du travail, de l'absence de droits fondamentaux au travail et de la piètre gouvernance du monde du travail en général, en plus de l'existence de guerres et de conflits.

Selon la publication de l'OIT intitulée *Tendances mondiales de l'emploi des jeunes 2017 - Les voies possibles vers un meilleur avenir du travail*, le taux de chômage des jeunes est le plus élevé dans les pays arabes, où il culmine à 30 pour cent. Les jeunes économiquement actifs sont nettement plus exposés au risque de chômage que le reste de la population. Dans les pays arabes, les jeunes représentent plus de 40 pour cent de l'ensemble de la population sans emploi, bien qu'ils ne représentent que 17 pour cent, voire moins, de la main-d'œuvre.

En outre, les pays arabes se distinguent par d'importants écarts entre les sexes en matière d'emploi, comme en témoignent les taux de participation des femmes au marché du travail, qui sont les plus bas du monde, tandis que la progression du chômage des jeunes demeure l'un des principaux défis économiques et sociaux auxquels se heurtent les pays de la région. Il est absolument fondamental pour ces pays de reconnaître le caractère essentiel des mesures d'égalité en faveur de l'accès des femmes au marché du travail sans discrimination et en faveur des jeunes dans une perspective de promotion de la stabilité, dès lors que les jeunes n'ont que rarement accès à la protection sociale et à un travail décent.

Toutes ces raisons imposent de continuer d'investir dans le renforcement des capacités associées à l'emploi des jeunes dans les pays arabes.

Etude de cas

Partenariat avec JILAF pour renforcer le dialogue social et la négociation collective dans la région Asie-Pacifique



Chaque année, ACTRAV-Turin conçoit et organise une activité de formation régionale avec la Japan International Labour Foundation (JILAF).

La JILAF a été fondée par la RENGO (Confédération des syndicats japonais) en 1989 dans une perspective de promotion des échanges internationaux et de la coopération dans le domaine du travail.

En 2017, le thème de l'activité de formation collaborative a été **Le renforcement du dialogue social et de la négociation collective dans la région Asie-Pacifique**. L'activité a eu lieu à Bangkok, Thaïlande, et impliquait 19 participants provenant de 14 pays de la région.

Au cours des cinq journées de formation en présentiel, les participants ont:

- Passé en revue les enjeux clés auxquels les pays participants sont confrontés et identifié les principaux défis et difficultés auxquels se heurtent les syndicats dans le domaine de la liberté syndicale, de l'organisation, de la négociation collective et de la protection sociale des travailleurs;
- Partagé les expériences et bonnes pratiques des syndicats de la région;
- Étouffé leur compréhension des domaines clés pour la négociation collective et formulé des plans efficaces pour la prise de mesures à venir;
- Examiné les moyens de renforcer les capacités des syndicats en matière de promotion du dialogue social et de la négociation collective;
- Développé des techniques de négociation efficaces aux fins de la négociation collective;



- Approfondi leurs connaissances au sujet de méthodes d'organisation spécifiques qui ont porté leurs fruits dans le domaine de la négociation salariale;
- Étudié comment utiliser les compétences de négociation dans des domaines tels que la négociation des compétences professionnelles;
- Découvert comment utiliser la négociation collective pour améliorer les conditions dans le contexte de l'emploi de forme atypique et de l'informalité;
- Exploré comment améliorer davantage les accords commerciaux et les accords-cadres mondiaux à travers le dialogue social et la négociation collective;
- Mis au point des stratégies en faveur du développement durable par le dialogue; et
- Examiné des questions liées à la négociation collective et au dialogue social dans le cadre de l'Initiative du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail.

Les participants ont notamment été encouragés à:

- Examiner et évaluer les tendances et les développements récents en ce qui concerne le dialogue social et la négociation collective;
- Envisager d'appliquer les normes internationales du travail ainsi qu'à renforcer leur compréhension des discussions récurrentes au niveau de la CIT sur le dialogue social et le tripartisme;
- Veiller à faire fonctionner le dialogue social et la négociation collective;
- Développer leurs compétences pratiques en matière de négociation;
- Examiner comment créer des opportunités de négociation collective et de dialogue social;
- Débattre de la mise en place de Relations professionnelles constructives: l'échange de points de vue du Japon. Cette session était présentée par M. Nagumo, Président de la JILAF, et incluait un certain nombre d'études de cas illustrant les bonnes pratiques déployées par les syndicats en Asie-Pacifique.

L'aide apportée par la JILAF est particulièrement appréciée et constitue un bel exemple de collaboration entre les organisations syndicales et ACTRAV-Turin en vue de proposer des formations efficaces et productives aux quatre coins du globe.

ACTRAV-Turin tient à remercier officiellement la JILAF, l'ACFTU, la KLF et la SNTUC, pour l'assistance et le soutien accordés en 2017.

Le Programme des activités pour les travailleurs se renforce sous l'effet des partenariats, y compris le généreux soutien des dirigeants syndicaux à travers le monde, qui permet d'étoffer efficacement la base de ressources disponibles.

ACTRAV-Turin jouit d'une relation positive avec bon nombre d'organisations syndicales et de responsables syndicaux. Le soutien et l'engagement témoignés sont également essentiels au maintien de la qualité. ACTRAV-Turin reconnaît l'importante contribution des organisations syndicales et des responsables syndicaux vis-à-vis du Programme pour les travailleurs.

Etude de cas

Formation d'ACTRAV au Bangladesh

Dans le cadre d'une vaste initiative du Centre, ACTRAV continue d'apporter une contribution importante et significative aux organisations syndicales au Bangladesh.

Cette section du Rapport du Comité de la formation syndicale se concentre sur plusieurs interventions qui participent à renforcer l'activité syndicale à des fins de promotion et de défense des intérêts des travailleurs dans la région.

Le secteur de la confection textile 2013-2017

En réponse à l'effondrement du bâtiment du Rana Plaza en avril 2013, qui a coûté la vie à 1 136 ouvriers, l'OIT a lancé un programme de soutien au plan d'action national tripartite sur la sécurité incendie et l'intégrité structurelle. Le programme a permis de créer une initiative intitulée «Améliorer les conditions de travail dans le secteur de la confection du Bangladesh», qui a constitué un axe essentiel de la stratégie de l'OIT au Bangladesh.

Le projet de l'OIT a été mis en œuvre avec le soutien des gouvernements du Canada, des Pays-Bas et du Royaume-Uni.

D'une durée de trois ans et demi (octobre 2013 – juin 2017), ce projet a essentiellement porté sur le renforcement de la sécurité des bâtiments abritant les usines de prêt-à-porter ainsi que sur l'amélioration des droits des ouvriers et des conditions de travail en général au Bangladesh.

Dans le cadre de ce projet, le Centre était chargé de trois prestations et dans chacune de ces actions de formation, ACTRAV-Turin a mis en place treize (13) activités visant à renforcer les capacités du groupe principal composé de syndicalistes issus des organisations membres du Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) et du Conseil des affiliés d'IndustriALL au Bangladesh (IBC).

Les formateurs locaux ont bénéficié d'une aide pour acquérir les connaissances, les compétences et les outils nécessaires qui leur ont permis de former et d'éduquer à leur tour les membres des syndicats et les travailleurs du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh.

Ces treize (13) actions de formation ont donné l'occasion aux formateurs de consolider leurs connaissances, aptitudes et compétences dans les domaines suivants:

- Sécurité et santé au travail
- Compétences en leadership des femmes
- Liberté syndicale et négociation collective
- Droits des travailleurs et travailleuses.



Parmi les documents de formation et publications produits dans le cadre du projet figuraient:

- Des supports visuels pour les travailleurs du prêt-à-porter
- Un instrument de plaidoyer étayé par des études de cas émanant des syndicats
- Un guide de formation des formateurs sur les compétences en leadership des femmes.

Tout le matériel a été traduit et validé en impliquant les participants d'ACTRAV.

ACTRAV-Turin a également créé un espace virtuel afin de présenter les diverses activités mises en œuvre. Le site web est destiné à servir de banque de références centrale compilant la documentation, les présentations et autres renseignements pertinents; il est accessible aux participants au cours des formations et à l'issue de celles-ci.

« *Nous obtenons de bons résultats en sensibilisant les travailleurs à la SST et en promouvant une culture de la sécurité, mais la route est encore longue. Nous sommes disposés à travailler avec le gouvernement et les employeurs afin de garantir aux travailleurs le respect des normes de SST et une sécurité accrue des lieux de travail* »

Mme Rahman, une formatrice syndicale

Coup de projecteur sur les travailleuses

Un atelier a été conçu et mis en œuvre en réponse aux objectifs suivants:

- Permettre aux participants de discuter et d'identifier les défis et les opportunités concernant la participation et le leadership des femmes au sein des organisations syndicales;
- Identifier les problèmes et élaborer des stratégies et plans d'actions en faveur de la prévention de la violence au travail;
- Intégrer les questions de SST et de genre dans les négociations en général et les négociations collectives en particulier, afin d'améliorer la santé et la sécurité à travers la prévention;
- Aider les participants à faire la démonstration de leurs compétences et aptitudes en matière d'organisation de séances d'apprentissage actif et à utiliser des méthodes de communication et outils efficaces, tant internes qu'externes à l'organisation.

Enseignements tirés – L'importance cruciale d'une approche différenciée hommes-femmes dans le secteur du prêt-à-porter

Les participantes ayant pris part à la série de trois ateliers sur le genre se sont montrées enthousiastes quant au contenu et à la méthodologie des cours.

Le niveau des connaissances a progressé de façon spectaculaire au cours des derniers mois entre octobre 2016 et juin 2017 (toute la période couverte par les ateliers). Les participants ont ainsi été informés de la législation en vigueur au Bangladesh, ils ont découvert quels étaient les défis et opportunités liés à la participation des femmes au sein des syndicats et comment établir un lien entre les questions de SST et les questions de genre afin d'améliorer les conditions sur le lieu de travail.

Coordination et travail d'équipe: la clé

Le déroulement des activités étant également fonction des ressources mobilisées par le Bureau de l'OIT à Dacca, la coordination assurée par ACTRAV-Turin et le projet mené par l'OIT à Dacca dans le secteur du prêt-à-porter ont concouru à la bonne mise en œuvre et au déroulement sans heurts des activités. Les communications régulières par courrier électronique et les réunions organisées sur Skype ont été utiles pour planifier des interventions appropriées.

Il est à présent fondamental de consolider les résultats du bon travail accompli jusqu'à présent et de poursuivre le développement d'un cadre réglementaire durable sur le long terme. C'est ainsi que nous impulserons des changements positifs et significatifs dans le domaine de la SST, au profit des ouvriers du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh.



Améliorer le dialogue social et les relations professionnelles dans le secteur du prêt-à-porter (projet SDIR) 2016-2021



Bénéficiaires et Centre de ressources pour les travailleurs

Dans le sillage du succès du précédent projet, l'OIT a décidé de porter un nouveau projet allant plus loin encore que le précédent. Lancée sous la bannière « **Améliorer le dialogue social et les relations industrielles dans le secteur du prêt-à-porter** », cette nouvelle initiative met l'accent sur le développement de mécanismes de dialogue et de relations entre employeurs et travailleurs, notamment au niveau du lieu de travail, comme moyens de prévention et de règlement des différends.

Les activités entreprises par ACTRAV se concentrent sur les domaines suivants:

- Les compétences en matière de négociation collective et de négociation en général
- Les procédures de règlement des différends sur le lieu de travail
- L'organisation des travailleurs et l'administration

Dans le cadre de ce projet, soixante (60) maîtres formateurs seront formés pour appuyer le Centre de ressources pour les travailleurs récemment créé (CRT).

Les maîtres formateurs mèneront des activités de sensibilisation-formation ciblant les travailleurs de 150 usines syndiquées du secteur du prêt-à-porter.

Les bénéficiaires ultimes (ou visés) sont les ouvriers et les cadres intermédiaires de 500 usines de confection textile. Le Centre atteindra les bénéficiaires ultimes en s'appuyant sur les bénéficiaires intermédiaires/directs.

Le CRT entend devenir une plateforme commune de plaidoyer et de renforcement des capacités ciblant les syndicats. Il a pour objectif fondamental de s'attaquer à la question de la segmentation des syndicats et de l'insuffisance des capacités institutionnelles des syndicats du secteur de la confection textile, y compris le manque de cohérence de leurs actions, notamment à travers le partage des ressources et des services et la coordination des campagnes.

Les syndicats pourront en outre s'appuyer sur le CRT afin de s'établir en tant qu'organisations indépendantes, libres, démocratiques, efficaces, compétentes, responsables et professionnelles et, par conséquent, de mieux organiser et négocier collectivement.

Grâce aux CRT, il sera plus aisé de mettre en œuvre des activités directes de renforcement des capacités axées sur le Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) et le Conseil des affiliés d'IndustriALL au Bangladesh (IBC), leurs affiliés et d'autres fédérations/confédérations syndicales.

Appui au Centre de ressources pour les travailleurs: les formations parajuridiques

Ce programme mixte apportera une formation pertinente au profit des syndicalistes qui envisagent une carrière parajuridique, il leur permettra d'élargir leurs connaissances et proposera une introduction aux métiers du corps juridique.

La formation de parajuriste entend permettre aux syndicalistes:

- D'exercer la profession de parajuriste de manière efficace, éthique et professionnelle au sein du mouvement syndical;
- D'accomplir des travaux juridiques très divers sous la supervision d'avocats;
- De s'adapter aisément à l'évolution de la fonction de parajuriste dans le contexte du Bangladesh et à l'évolution des besoins de la communauté juridique;
- D'entreprendre une collaboration efficace entre les parajuristes et les centres de ressources pour les travailleurs;
- D'explorer les éventuelles pistes afin de mettre en place au profit des parajuristes une formation sanctionnée par un certificat, impliquant un établissement universitaire approprié au Bangladesh. Si ce projet est validé, il pourrait inclure un partenariat multi-institutions avec des universités semblables expérimentées en la matière.

Il est également prévu que le parajuriste, une fois formé, délivre des services appelés à être institutionnalisés au niveau du syndicat/de la fédération syndicale et élargisse la gamme de services proposés par les syndicats aux travailleurs, en particulier dans le secteur du prêt-à-porter.

SECTION

D

14. Programme des activités pour les travailleurs - Activités prévues et exécutées en 2018

15. Programme des activités pour les travailleurs: proposition de cours de base pour 2019 et plans indicatifs pour 2020





14. Programme des activités pour les travailleurs

Activités prévues et exécutées en 2018

Cette liste d'activités a été approuvée lors de la réunion du Comité en 2018, en plus des activités proposées et convenues avec les responsables des bureaux régionaux d'ACTRAV et les points focaux.

Les activités grisées sont des activités «de base».

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A3510017	180037	Final	Formation syndicale sur le développement durable, les emplois verts et le travail décent (Singapour)	F	100%	05-02-18 09-02-18	1 s	EN	5	17	85
A2711147	180059	NOAA	Transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: stratégies syndicales et suivi de la Recommandation n° 204 de l'OIT (Lima, Pérou)	B-F	100%	26-02-18 23-03-18	4 s	ES	10	16	160
A4011436	180082	Dernière	Atelier I - L'avenir du travail et les emplois de qualité pour les jeunes dans le secteur de la finance - en lien avec P4511435	C	100%	27-02-18 01-03-18	0,5 s	EN	3	24	72
A2711490	180063	NOAA	L'économie des services à la personne et le travail décent	D	90%	05-03-18 04-05-18	9 s	ES	9	60	540
A4511541	180135	NOAA	Atelier national sur la promotion de la ratification de la convention de l'OIT n° 144 (Zagreb, Croatie)	F	100%	26-03-18 27-03-18	0,5 s	EN	2	30	60
C3011024	180250	NOAA	Développement de supports de formation, hébergement et entretien de la plateforme - en lien avec P3511025	C	90%	10-04-18 31-12-18	38,5 s	EN	0	0	0
A3511525	180102	NOAA	Éléments clés d'un bon système de relations professionnelles et bonnes pratiques en matière de RH dans une perspective de promotion du dialogue sur le lieu de travail (Dacca, Bangladesh)	F	100%	16-04-18 19-04-18	1 s	EN	4	20	80
A3711138	180233	NOAA	Politique et organisation syndicales en matière de migrations de main-d'œuvre (Katmandou, Népal)	B-F	90%	23-04-18 18-05-18	4 s	EN	10	20	200
A4511437	180083	NOAA	Atelier II - Droit international et européen et droits sociaux - en lien avec P4511435 (Bucarest, Roumanie)	F	90%	24-04-18 26-04-18	0,5 s	EN	3	24	72
A3511524	180101	NOAA	Formation de formateurs sur le thème de l'administration syndicale (Dacca, Bangladesh)	F	90%	24-04-18 26-04-18	0,5 s	EN	3	20	60
A4711139	180213	NOAA	L'avenir du travail	B-C	90%	07-05-18 25-05-18	3 s	EN RU	7	25	175
A2710579	180173	NOAA	Formation de formateurs pour la promotion du travail décent	D	90%	07-05-18 27-07-18	12M	ES	8	100	800

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A5011492	180206	NOAA	Les normes internationales du travail pour les syndicats dans les pays arabes	C	90%	14-05-18 18-05-18	1 s	EN AR	5	25	125
A9711140	180252	NOAA	La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales, et autres outils internationaux. Une utilisation stratégique au sein du mouvement syndical.	B-C	90%	21-05-18 15-06-18	4 s	EN ES FR	11	30	330
A1711141		Concept	Formation syndicale sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience; transition de la guerre à la paix (Recommandation n° 205) (Lomé, Togo)	B-F	50%	04-06-18 29-06-18	4 s	EN FR	10	20	200
A9011411		Concept	Formation syndicale sur la communication	C	50%	18-06-18 22-06-18	1 s	EN ES FR	5	15	75
A1711146	180228	NOAA	Formation syndicale sur l'avenir du travail: Le rôle du dialogue social et de la négociation collective (Kisumu, Kenya)	B-F	90%	16-07-18 10-08-18	4 s	EN FR	8	20	160
A5711142	180227	NOAA	Formation syndicale sur l'avenir du travail: Le rôle du dialogue social et de la négociation collective	B-C	90%	18-06-18 20-07-18	5 s	EN AR	10	20	200
A2711148	180174	NOAA	Formation syndicale sur l'avenir du travail: Le rôle de l'organisation et de la négociation collective (Mexique)	B-F	90%	2-07-18 27-07-18	4 s	ES	10	20	200
A4511720		Concept	Séminaire international de l'OIT sur la fixation des salaires et le secteur informel en Arménie (Erevan, Arménie)	F	50%	03-07-18 05-07-18	0,5 s	EN	3	25	75
A4511438	180084	NOAA	Atelier III - Le dialogue social et la négociation collective dans le secteur de la finance - en lien avec P4511435 (Cracovie, Pologne)	F	90%	10-07-18 12-07-18	0,5 s	EN	3	24	72
A9011390		Concept	Réunion du réseau syndical Fiat Chrysler d'IndustriALL Global Union	C	50%	10-07-18 13-07-18	1 s	EN ES FR IT	2	50	100
A2511493		Concept	Promotion de l'équité salariale dans le cadre du dialogue social et de la négociation collective (Lima, Pérou)	F	50%	27-08-18 31-08-18	1 s	ES	5	20	100
A3711144		Concept	Formation syndicale sur l'avenir du travail: Le rôle du dialogue social et de la négociation collective (Séoul, Corée)	B-F	50%	27-08-18 21-09-18	4M	EN	8	20	160
A9711145		Concept	Académie mondiale des travailleurs sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience; transition de la guerre à la paix (Recommandation n° 205)	B-C	50%	10-09-18 05-10-18	4 s	EN ES FR	10	30	300
A2711494		Concept	Formation de formateurs pour la promotion du travail décent II	D	50%	17-09-18 09-11-18	8 s	ES	8	60	480



CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A2511495		Concept	Renforcement des capacités syndicales dans le cadre de la mise en œuvre de la R204 (Asunción, Paraguay)	F	50%	24-09-18 28-09-18	1 s	ES	5	20	100
A9711143	180164	NOAA	Formation syndicale sur la migration de main-d'œuvre et le travail décent	B-C	90%	24-09-18 19-10-18	4 s	EN ES FR	8	30	240
A2510578		Concept	Renforcement des capacités syndicales à travers la promotion d'une juste transition vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous (Santiago du Chili)	F	25%	08-10-18 12-10-18	1 s	ES	5	20	100
A4511439	180085	NOAA	Atelier IV - Promouvoir et renforcer l'égalité des sexes dans le secteur de la finance - en lien avec P4511435 (Vienne, Autriche)	F	90%	16-10-18 18-10-18	0,5 s	EN	3	24	72
A4511685		Concept	Formation syndicale sur l'éducation ouvrière (Bakou, Azerbaïdjan)	F	50%	22-10-18 24-10-18	0,5 s	EN	3	35	105
A1511578		Concept	Programme régional pour l'Afrique de l'Ouest sur les politiques nationales de l'emploi et le rôle des syndicats, Accra, Ghana (Accra, Ghana)	F	50%	22-10-18 26-10-18	1 s	EN FR	5	15	75
A2510571		Concept	Promotion du dialogue social et du travail décent pour les personnes handicapées en tenant compte de la dimension de genre (Costa Rica)	F	25%	05-11-18 09-11-18	1 s	ES	5	20	100
A9710011		Concept	Activité interrégionale sur l'avenir du travail: Organisation et négociation collective	B-C	50%	05-11-18 30-11-18	4 s	EN ES FR	10	30	300
A4511686		Concept	Formation syndicale sur les ODD (Moldavie)	F	50%	12-11-18 14-11-18	0,5 s	EN	3	25	75
A3510019		Concept	Formation syndicale sur la migration de main-d'œuvre en Asie (Beijing)	F	50%	12-11-18 16-11-18	1 s	EN CH	5	20	100
A1511579		Concept	Programme régional sur la formalisation de l'économie informelle, Harare, Zimbabwe (Harare, Zimbabwe)	F	50%	19-11-18 23-11-18	1 s	EN	5	15	75
A4011440	180086	NOAA	Atelier V - Compétences de communication et stratégies d'organisation des jeunes dans le secteur de la finance - en lien avec P4511435	C	90%	03-12-18 05-12-18	0,5 s	EN	3	24	72
A4011441	180087	NOAA	Conférence sur la constitution d'un réseau de jeunes syndicalistes européens dans le secteur de la finance - en lien avec P4511435	C	90%	06-12-18 07-12-18	0,5 s	EN	2	35	70
A379360		Concept	Cours à distance sur les dimensions sociales et professionnelles des accords de libre-échange, All, etc.	D	25%	30-12-18 31-12-18	0,5 s	EN	6	30	180

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A379362		Concept	Cours à distance sur la formation comme force syndicale	D	25%	30-12-18 31-12-18	0,5 s	EN	8	30	240
A1510012		Concept	Formation de suivi sur les politiques syndicales en faveur du travail décent pour les jeunes travailleurs (Ouganda)	F	50%	30-12-18 31-12-18	0,5 s	EN	5	20	100
A1710564		Concept	Formation à distance sur la SST et le VIH/sida	D	25%	30-12-18 31-12-18	0,5 s	EN	10	40	400
A3511023		Concept	Formation de remise à niveau - en lien avec P3511025 (Dacca, Bangladesh)	F	25%	30-12-18 31-12-18	0,5 s	EN	5	25	125

POURCENTAGES:

25%	Activité en projet, dates ou financement non identifié(es) pour le moment
50%	Activité en projet, dates et financement à déterminer, dans l'attente de l'ouverture du budget
75%	Activité en projet, dates et financement identifiés, budget provisoire ouvert
90%	Activité confirmée et budget ouvert
100%	Activité en cours/mise en œuvre

15. Programme des activités pour les travailleurs: proposition de cours de base pour 2019 et plans indicatifs pour 2020

Au moment de la rédaction de ce rapport, la planification et les préparations pour le programme des cours de base pour 2019 sont en cours et des débats ont lieu autour des plans indicatifs pour 2020. Aussi, cette section comporte-t-elle une série de thématiques qui constituent les domaines prioritaires actuels.

Des informations plus précises permettant d'étayer la discussion sur les thèmes émergents et les priorités à la réunion du Comité seront disponibles en mai.



Voici les thèmes principaux qui pourraient être abordés dans le cadre du programme de base 2019:

- Principes directeurs pour une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous;
- Normes internationales du travail (plus précisément, l'organisation d'un programme de haut niveau ciblant les réseaux juridiques actuels);
- Renforcer les compétences de communication des organisations syndicales (en suivi de l'activité pilote 2018 à Turin);
- Tripartisme, dialogue social et négociation collective (y compris l'égalité de rémunération, les salaires, les compétences, le dialogue social transfrontalier, la législation en milieu de travail/l'inspection du travail/les instruments de gouvernance internationaux)
- Paix et résilience, en faisant clairement le lien avec l'emploi, le travail décent et l'emploi des jeunes; et
- Migrations de main-d'œuvre, avec un accent particulier sur les NIT dans le contexte des travailleurs migrants, Coalition mondiale des Nations Unies sur les migrations, y compris les objectifs de développement durable des Nations Unies liés à la migration, et notamment les ODD 5, 8, 10 et 16.

Les thème ci-dessus font partie d'une liste plus étendue de domaines d'activité incluant:

- L'avenir du travail
- Le développement des compétences et la négociation en faveur des compétences
- La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle
- Les chaînes d'approvisionnement mondiales (accords-cadres internationaux et zones franches d'exportation)
- La violence au travail (mettre fin à la violence et au harcèlement contre les femmes et les hommes dans le monde du travail)

Action

- ➔ Les membres du Comité sont invités à examiner et définir le programme de base pour 2019 et à préparer une liste indicative des thèmes qui pourraient être abordés dans le cadre du programme de base 2020.

«*C'est une expérience que je n'oublierai jamais!*»

PARTICIPANT D'ACTRAV

«*Le travail de chaque spécialiste a été tout simplement parfait. Nous ne pouvons assez vous remercier. Nous nous réjouissons à l'idée de pouvoir participer à nouveau aux activités et continuer à apprendre.*»

Participant d'ACTRAV

«*Toutes les activités de la formation ont vraiment bien été organisées par l'équipe du Centre.*»

Participant d'ACTRAV

