



RAPPORT DE LA 38^e RÉUNION DU COMITÉ DE LA FORMATION SYNDICALE DU CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT

PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS

20 et 21 MAI 2019

Programme des activités pour les travailleurs

Rapport de la 38^e réunion du
Comité de la formation syndicale
du Centre international de formation de l'OIT
Tenue les 20 et 21 mai 2019

Ce rapport présente les activités du programme en 2018 et l'aperçu du plan de travail pour 2019. Il comprend des propositions pour 2020 et des plans indicatifs pour 2021.

Contenu

Section A

1. Introduction.....	2
2. Équipe d'ACTRAV-Turin	3
4. Commentaires de suivi concernant les conclusions et les recommandations de la réunion du Comité de la formation syndicale tenue en 2018	6
5. Programmes des activités pour les travailleurs 2018 : Faits et chiffres clés	10
6. Recettes et dépenses 2018.....	20
7. Apprentissage mixte 2018	22
8. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les académies du CIF-OIT de 2015 à 2018.....	26

Section B

9. L'avenir du travail : Obtenir le monde du travail que nous voulons.....	30
10. Promouvoir l'égalité homme-femme et la diversité	33
11. L'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience : Recommandation 205 ..	37
12. Académie des jeunes d'UNI Europe Finance	38
13. Renforcer la protection et promouvoir une gouvernance équitable et efficace dans la migration de main-d'oeuvre ...	41
14. Collaboration et partenariats : Renforcer notre travail par l'exécution collective de la formation	46
15. Soutenir le dialogue social et les relations professionnelles harmonieuses dans l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh	50

Section C

16. Encadrement des jeunes femmes – clé de l'autonomisation des syndicats dans le monde du travail.....	56
17. Proposition de conception d'une analyse des besoins en formation pour éclairer les travaux du programme des activités pour les travailleurs	60

18. Vers la conception d'une méthode d'étude d'impact du Programme des activités pour les travailleurs d'ACTRAV – note pour la réunion du personnel d'ACTRAV-Turin le 28 mars 2019.....	64
19. Proposition au Comité et évaluation externe des activités de formation et d'apprentissage du programme pour les activités des travailleurs	71
20. Stratégie d'apprentissage à distance	73
21. Stratégie d'apprentissage mixte	77

Section D

22. Programme des activités pour les travailleurs – Proposition de cours fondamentaux 2020	82
23. Programme des activités pour les travailleurs – Proposition de cours fondamentaux 2020	87
25. Programme des activités pour les travailleurs – Suggestion de cours fondamentaux indicatifs 2021.....	88

SECTION

A

1. Introduction
2. Équipe d'ACTRAV-Turin
3. Principales réalisations en 2018
4. Commentaires de suivi concernant les conclusions et les recommandations de la réunion du Comité de la formation syndicale tenue en 2018
5. Programme des activités pour les travailleurs - Faits et chiffres clés
6. Recettes et dépenses 2018
7. Apprentissage à distance 2018
8. Participation des représentants des travailleurs dans les académies du CIF-OIT



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 à travers l'un des trois mandants de l'OIT : les organisation des travailleurs.

Le Programme des activités pour les travailleurs est l'organe de formation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) et dispensent des formations à Turin et dans le monde entier.

Le rôle du Programme des activités pour les travailleurs consiste à :

- seconder les syndicats dans leurs efforts visant à étendre leur adhésion et leurs activités ;
- améliorer la capacité de négociation des syndicats ;
- renforcer la capacité des syndicats à représenter les travailleurs ; et
- renforcer la capacité des syndicats à défendre et à promouvoir les droits et intérêts des travailleurs.

Les responsables du programme basés à Turin travaillent en étroite collaboration avec les collègues d'ACTRAV au siège de Genève et sur le terrain.

Le contenu du programme d'ACTRAV reflète la large gamme de thématiques liées aux activités des organisations de travailleurs ainsi qu'à la mission et au mandat de l'OIT.

Le Programme des activités pour les travailleurs repose sur des partenariats et des liens durables qui unissent les membres au sein de l'équipe mondiale élargie de l'OIT et d'ACTRAV. Cette approche d'équipe permet au programme de maintenir et d'étendre la base de données des ressources destinées aux activités d'éducation et de formation syndicales.

En outre, ACTRAV-Turin continue d'entretenir des relations professionnelles positives avec de nombreux organismes, y compris des organisations syndicales, et des particuliers de par le monde entier.

ACTRAV-Turin tient à saluer la contribution significative de nombreux collègues, particuliers, personnes-ressources et organisations dont le professionnalisme, le dévouement et l'engagement concourent grandement au succès du programme.

2. Équipe d'ACTRAV-Turin

Inviolata Chinyangarara, responsable des activités ; Dana Ciot, secrétaire de programme adjoint ; Henry Cunningham, gestionnaire de programme ; Jesus Garcia Jimenez, responsable des activités ; Daniela Klein, secrétaire de programme ; Rafael Mapalo, responsable des activités, Secrétaire de programme ; Clelia Pellerino, secrétaire de programme ; Martha Tirelli, assistante de programme et Evelin Toth, responsable des activités

Janet Johnson et Armando Enrique Pelaez, chargés de programmes adjoints et Daniele Vico, stagiaire et Luis Miguel Monje Gutierrez, consultant en ligne ont été d'un grand soutien au travail d'ACTRAV-Turin au cours de cette période.



3. Principales réalisations en 2018

Aperçu



Le programme des activités pour les travailleurs a été à nouveau couronné de succès en 2018 en s'appuyant sur les réalisations des années précédentes.

1373 participants ont pris part au programme dans 43 activités de formation.

Le nombre total de jours de formation s'élevait à 244, soit un total de 8 667 jours-participants. La participation des femmes au programme se situe à 48%.

Les participants continuent d'attribuer une note élevée au programme, l'un des meilleurs de tous les programmes du CIF-OIT. Les notes d'évaluation attribuées en 2018 sont comparables à celles des années précédentes, avec une amélioration générale par rapport à 2017 dans le domaine des « méthodes d'apprentissage ».

L'offre du programme est vaste et englobe des activités allant des emplois liés à une « transition juste » et « verts » aux « ODD », et de la « migration de main-d'œuvre » à « l'avenir du travail ». Le Programme continue de mettre l'accent sur la qualité, la pertinence et sert de catalyseur à d'autres mesures visant l'amélioration du sort des travailleurs et des organisations de travailleurs.

Après les années précédentes, un nombre élevé d'étudiants participant au programme est maintenant atteint grâce à des modalités d'« apprentissage électronique » à distance. Le volet « apprentissage électronique » de la formation d'ACTRAV continue d'être dispensé via les plates-formes d'apprentissage en ligne dédiées du CIF-OIT, les plates-formes Campus électronique, SoliComm et Decent Work Schools, toutes basées au CIF-OIT. L'utilisation des plateformes du campus électronique permet une plus grande portée et un plus grand engagement dans le programme de formation d'ACTRAV.

Le programme continue de mettre l'accent sur le développement de jeunes représentants et dirigeants syndicaux. Ce faisant, le programme espère apporter une contribution précieuse au développement de la prochaine génération de dirigeants syndicaux.

Le monde du travail à travers le monde présente des situations difficiles et complexes. Le programme des activités pour les travailleurs et l'équipe d'ACTRAV-Turin qui s'acquitte de cette tâche, renforcent les capacités institutionnelles pour aider les organisations de travailleurs à relever ces défis.

Tout au long de 2018, le programme a continué de veiller à ce qu'il reste pertinent pour les syndicats et serve de vecteur d'intégration des priorités définies par l'OIT pour les organisations syndicales et, surtout, l'environnement dans lequel les organisations de travailleurs opèrent.

En 2018, le programme a encore été renforcé en mettant davantage l'accent sur la nécessité de renforcer la collaboration au sein de l'équipe mondiale d'ACTRAV, y compris les responsables du secteur et les points focaux spécialisés. L'objectif était d'accroître les connaissances techniques dans la conception et la mise en œuvre d'activités de formation. La collaboration au sein de l'équipe d'ACTRAV présente une approche « ACTRAV unique » et offre aux participants l'occasion de tirer parti des talents, des compétences et des connaissances considérables de l'équipe mondiale d'ACTRAV.

En outre, toutes les activités de base exécutées en 2018 contenaient un volet d'apprentissage à distance, destiné à accompagner le volet classique de l'offre de formation en présentiel. Cette approche mixte a été conçue pour soutenir la participation de hauts responsables syndicaux tout en augmentant les connaissances techniques de tous les participants et en les préparant mieux à l'activité de formation en présentiel. L'expérience de l'utilisation d'une approche d'apprentissage mixte dans le programme fondamental est présentée plus loin dans ce rapport.

Les informations contenues dans ce rapport portent sur la performance du Programme des activités pour les travailleurs en 2018. De plus, ce rapport devrait faciliter la discussion sur les domaines d'importance stratégique qui permettent au programme d'aborder les défis et les opportunités futurs, en veillant à ce que le programme continue à apporter une contribution remarquable aux travaux du CIF-OIT, du Bureau des activités pour les travailleurs et du BIT.

43

ACTIVITÉS DE FORMATION

1373

PARTICIPANTS

48%

FEMMES

Interrégionales

5 Activités de formation mixte

1 Activité de formation au campus en présentiel

1 Activité d'apprentissage à distance

340 participants

Mettre l'accent sur :

- La Déclaration de l'OIT sur les EMN
- La migration de main-d'œuvre
- L'avenir du travail
- La Recommandation n° 205
- L'efficacité de la communication

Europe & CIS

3 activités de formation au campus en présentiel

1 activité de formation mixte

6 activités de formation au campus en présentiel

265 participants

Mettre l'accent sur :

- La Convention n° 144
- Les droits sociaux
- Objectifs de développement durable
- L'avenir du travail
- L'égalité homme-femme
- L'efficacité de la communication

Asie et Pacifique

8 activités de formation au campus en présentiel

3 Activités de formation mixte

184 participants

Mettre l'accent sur :

- La migration de main-d'œuvre
- La croissance inclusive, le développement équitable et le travail décent
- L'avenir du travail
- Le dialogue social et la négociation collective
- Les pratiques de ressources humaines visant à promouvoir le dialogue sur le lieu de travail
- L'administration syndicale
- La négociation collective, le traitement des griefs, l'encadrement et l'égalité homme-femme
- Les conseillers-assistants juridiques des syndicats

Amériques et Caraïbes

3 activités de formation au campus en présentiel

2 activités d'apprentissage à distance

2 Activités de formation mixte

375 participants

Mettre l'accent sur :

- Mettre l'accent sur :
- La formalisation de l'économie informelle
- Une transition juste
- La promotion du travail décent : formation des formateurs
- L'avenir du travail
- L'égalité salariale par le dialogue social et la négociation collective

Afrique

2 activités de formation au campus en présentiel

3 activités de formation mixte

1 activité de formation à distance

170 participants

Mettre l'accent sur :

- La Recommandation 205
- L'avenir du travail
- La capacité des organisations de travailleurs à participer efficacement à l'élaboration des politiques nationales de l'emploi
- La formalisation de l'économie informelle
- Les jeunes travailleurs et le travail décent
- Les normes internationales du travail

États arabes

2 activités de formation au campus

39 participants

Mettre l'accent sur :

- Les normes internationales du travail
- L'avenir du travail

4. Commentaires de suivi concernant les conclusions et les recommandations de la réunion du Comité de la formation syndicale tenue en 2018

ACTRAV Turin ; Planification (2018-19)

Des travaux ont été entrepris tout au long de 2018 pour assurer une approche plus collaborative de la planification des programmes, du développement et de la mise en œuvre des activités, entre ACTRAV-Turin et l'ensemble de l'équipe mondiale d'ACTRAV. Ces efforts étaient particulièrement évidents dans toutes les activités du programme fondamental ainsi que dans le cadre de l'Initiative sur l'avenir du travail. Ces travaux étaient axés sur l'agenda du travail décent de l'OIT et sur la recherche de la justice sociale pour les travailleurs et les organisations qui les représentent.

En 2018, le programme a veillé à assurer la diffusion des langues appropriées à la fois en termes de langue naturelle des participants et en affectant des personnes-ressources à des activités de formation qui renforcent encore une approche positive et proactive de l'utilisation d'un ensemble plus large de compétences linguistiques. Il s'agit d'une question délicate qui nécessite des travaux supplémentaires et s'appuie sur les expériences de 2018.

L'équipe d'ACTRAV a été renforcée en 2018 avec la nomination de deux responsables de programme, ce qui a permis au programme de s'attaquer au faible taux de participation au programme, en particulier en Afrique, y compris l'Afrique francophone.

L'équipe ACTRAV/CIF-OIT soutient activement les développements au sein des programmes du CIF-OIT visant à intégrer les normes internationales du travail. En outre, l'équipe d'ACTRAV participe aux académies organisées au sein du CIF-OIT en rapport avec les programmes et les efforts visant à accroître la participation des travailleurs aux activités de formation. Des exemples de ces actions sont fournis plus loin dans ce rapport.

Les travaux du programme continuent de fournir des preuves de l'augmentation des aptitudes et des compétences des participants au programme. Le niveau élevé d'aptitude et de compétence atteint présente un point de repère pour la qualité des activités de formation et les résultats potentiels pouvant être générés. Les questions clés à débattre concernant les aptitudes, les compétences et les normes de qualité sont incluses plus loin dans ce rapport.

Permettre aux organisations de travailleurs d'identifier et de désigner des participants capables de maximiser les avantages et les possibilités offertes par la participation à des activités de formation spécifiques est un domaine essentiel du soutien fourni par les responsables d'activités. Les questions relatives à la sélection des participants, y

compris les critères d'âge et de sexe, sont traitées dans ce rapport afin de soutenir une discussion sur l'amélioration continue de ce domaine essentiel.

Les discussions et les actions qui renforcent le suivi des activités de formation ont été examinées et évaluées par l'équipe d'ACTRAV tout au long de 2018. Des actions de suivi, y compris l'utilisation de plans d'action, ont été abordées avec des collègues de l'équipe mondiale d'ACTRAV et des recommandations concernant la mesure de l'impact après la formation sont présentées ultérieurement dans le présent rapport pour examen par le Comité de la formation syndicale.

ACTRAV-Turin a continué de développer et de renforcer l'offre en ligne tout au long de 2018 et, dans de nombreuses activités, l'offre en ligne a également été utilisée pour renforcer les activités en présentiel sous un format de formation « mixte ». Une évaluation de l'approche combinée utilisée dans l'ensemble du programme en 2018 est présentée dans ce rapport. Ce rapport montre également les progrès réalisés dans l'utilisation de l'offre en ligne ainsi que dans l'établissement de la qualité des plates-formes utilisées dans le programme. L'utilisation des FLOT est actuellement à l'étude entre collègues de l'équipe d'ACTRAV.

L'affectation de ressources pour soutenir les activités de formation est systématiquement évaluée. Il en est particulièrement ainsi lorsque l'on compare le coût de la formation en présentiel et des méthodes de formation en ligne. Les preuves produites en 2018 indiquent que les coûts en ligne par rapport aux coûts en présentiel sont globalement similaires. Ce rapport propose un cadre pour une évaluation plus poussée des facteurs clés permettant de comparer l'utilisation efficace des ressources de formation.

Les travaux se poursuivent pour développer la bibliothèque de travail déjà établie qui prend en charge les participants. La bibliothèque en ligne existante est disponible jusqu'à deux ans après que les participants ont terminé leur activité de formation et des dispositions pour un accès ouvert sont envisagées. Ces travaux ont été renforcés par les recherches entreprises en collaboration par le siège d'ACTRAV qui ont permis d'identifier plusieurs opportunités et défis essentiels. 2019 verra de nouveaux développements sur les progrès réalisés à ce jour.

Un flux continu d'informations a été maintenu avec le secrétariat du groupe des travailleurs concernant la participation des organisations de travailleurs au programme, les bourses du CIF-OIT disponibles pour appuyer les candidatures aux activités de formation et les affectations de ressources liées à l'utilisation des fonds excédentaires. En outre, le Secrétariat a reçu un ensemble de résultats à moyen terme par rapport aux indicateurs standard du CIF-OIT pour le programme d'ACTRAV en 2018.

ACTRAV Turin au sein du CIF-OIT

La planification, l'élaboration et la mise en œuvre du programme sont bien établies au sein de l'équipe d'ACTRAV, y compris bien sûr d'ACTRAV-Turin, d'ACTRAV-Genève et de collègues régionaux. Ces mesures impliquent la conception de

programmes, l'identification de personnes ressources ainsi que la clarté et la cohérence des titres des activités de formation.. Cette méthode est également de plus en plus reconnue comme la pratique de travail standard par d'autres unités techniques du CIF-OIT.

Le Programme continue d'apporter une contribution significative à la préservation de l'intégrité du CIF-OIT en veillant à ce que les ressources allouées au Centre soient conformes au mandat de l'OIT. Ce travail a été encore renforcé avec la mise en place d'un « plan d'action » à l'échelle du CIF-OIT visant à promouvoir les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme.

Le plan d'action, parrainé par le Directeur du Centre, sera mis en œuvre de 2018 à 2021 et est coordonné et suivi par un groupe dédié comprenant le programme de gouvernance et de tripartisme pour la protection sociale, le programme relatif aux normes internationales du travail et l'égalité homme-femme, le Programme des activités pour les employeurs et le Programme des activités pour les travailleurs.

La mise en œuvre du plan relève de la responsabilité conjointe de toutes les unités du Centre. Le Bureau du Directeur de la formation du Centre suivra la mise en œuvre et les progrès du plan d'action.

L'impact est un indicateur stratégique clé pour le CIF-OIT ainsi que pour le programme d'ACTRAV. Ce rapport fournit un cadre de travail pour l'examen du Comité de la formation syndicale en ce qui concerne la meilleure manière de suivre les actions de formation, y compris l'identification de l'impact.

En 2017, le programme d'ACTRAV a commandé un rapport indépendant axé sur l'accréditation et la certification du programme de formation. En 2018, le rapport a contribué aux discussions et à l'exploration ultérieure des problèmes liés à la certification dans toutes les unités du Centre. En conséquence, le Directeur de la formation a mis en place un « groupe d'assurance qualité » chargé de faciliter le respect d'un ensemble de normes de qualité convenues d'un commun accord. Ces normes clés concernent des éléments de formation, notamment la conception du programme et la sélection du matériel pédagogique. Le Groupe d'assurance qualité utilisera un processus d'évaluation par les pairs.

Un résultat important des travaux du Groupe d'assurance qualité est que les décisions techniques concernant les réalisations des participants sont fiables et cohérentes dans l'ensemble du Centre. Ce développement important renforce les accords et les pratiques de qualité dans l'ensemble du Centre, contribuant ainsi à de nouvelles avancées en matière d'accréditation et de certification.

ACTRAV-Turin continue de travailler en étroite collaboration avec les unités du Centre afin d'améliorer la participation des travailleurs aux académies proposées dans les programmes du CIF-OIT, ainsi que de veiller à ce que les programmes d'études reflètent les sujets et thèmes pertinents pour les travailleurs et les organisations syndicales.

Un résumé de la participation des travailleurs aux académies du CIF-OIT en 2018 est disponible dans ce rapport (voir page 34).

ACTRAV-Turin continue d'apporter son soutien au programme de Master en relations d'emploi et industrielles en ce qui concerne la fourniture de conseils sur les programmes d'études et la mise à disposition de personnes-ressources pour des sujets et thèmes spécifiques relevant du programme de Master.

Développements stratégiques définis par le Comité de la formation syndicale

Un certain nombre de développements stratégiques identifiés et définis par le Comité de la formation syndicale au cours des années précédentes restent en bonne voie. Ces éléments sont essentiels au succès continu et au développement ultérieur du programme, à savoir :

- L'intégration du travail d'ACTRAV-Turin dans le programme mondial d'ACTRAV. Cette approche a été globalement bien accueillie. Il est maintenant établi comme processus opérationnel normal pour la conception et la mise en œuvre de toutes les activités de formation.
- La coordination entre ACTRAV-Turin, les responsables des bureaux régionaux d'ACTRAV et les points focaux d'ACTRAV a lieu au quotidien.
- Les académies mondiales des travailleurs constituent désormais le format établi pour la conception et la réalisation d'activités interrégionales.
- Des partenariats de prestation de formations qui renforcent le programme et les organisations de travailleurs sont établis et consolidés dans toutes les régions du programme.
- Les activités d'apprentissage à distance continuent d'être déployées au fur et à mesure que l'expérience, les connaissances et les compétences internes se développent.
- L'apprentissage mixte renforce désormais l'offre en présentiel en améliorant l'expérience de formation et le parcours d'apprentissage des participants.

5. Programmes des activités pour les travailleurs 2018 : Faits et chiffres clés

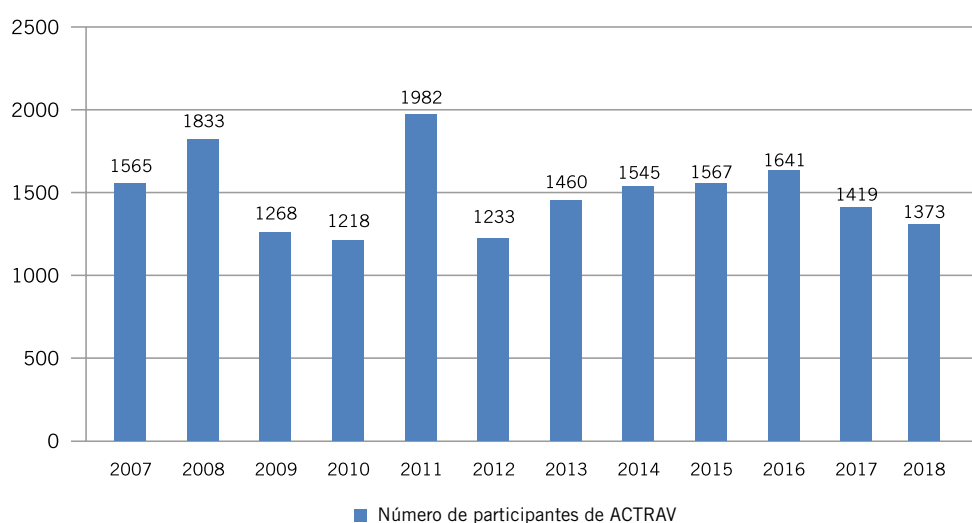
Le programme mis en œuvre en 2018 a connu une augmentation du nombre d'activités de formation et une légère réduction du nombre de participants, avec une augmentation du nombre de jours de formation offerts aux participants. Le programme ayant connu une diminution du nombre total de participants, le nombre total de jours-participants a également diminué.

Activités, participants, jours de formation et jours-participants : de 2014 à 2018

Croissance des activités, participants, jours de formation et jours-participants : de 2014 à 2018

Année	2014	2015	2016	2017	2018
Nombre d'activités de formation	59	55	49	37	43
Nb de participants	1 545	1 567	1 641	1 419	1 373
Nb de jours de formation	349	334	311	209	244
Nb de jours-participants	7 672	9 416	12 893	9 027	8 667

Nombre de participants d'ACTRAV de 2007 a 2018



Nombre de participants d'ACTRAV de 2007 à 2018

Région	Participants en 2015	Participants en 2016	Participants en 2017	Participants en 2018
Afrique	204	290	162	246
Amériques*	591	693	700	548
Asie-Pacifique	362	347	187	212
États arabes	10	26	15	28
Europe	400	284	343	339

*Les chiffres ci-dessus relatifs aux Amériques sont dus aux efforts concertés déployés pour mettre l'accent sur la formation à distance dans la région.

Outre les Amériques, une formation utilisant une modalité d'apprentissage à distance a été mise en œuvre avec succès en Afrique en 2018.

Dans l'ensemble, le programme continue de répondre aux priorités régionales avec une offre de formation véritablement mondiale.

Type d'activités par région – 2018

Région	Type d'activité					
	Campus	Terrain	Distance	Terrain mixte	Campus mixte	Total par région
Afrique	0	2	1	3	0	6
Amériques	0	3	2	2	0	7
Asie - Pacifique	0	8	0	3	0	11
Europe	3	6	0	0	1	10
États arabes	1	0	0	0	1	2
Interregional	2	0	1	0	4	7
Total	6	19	4	8	6	43

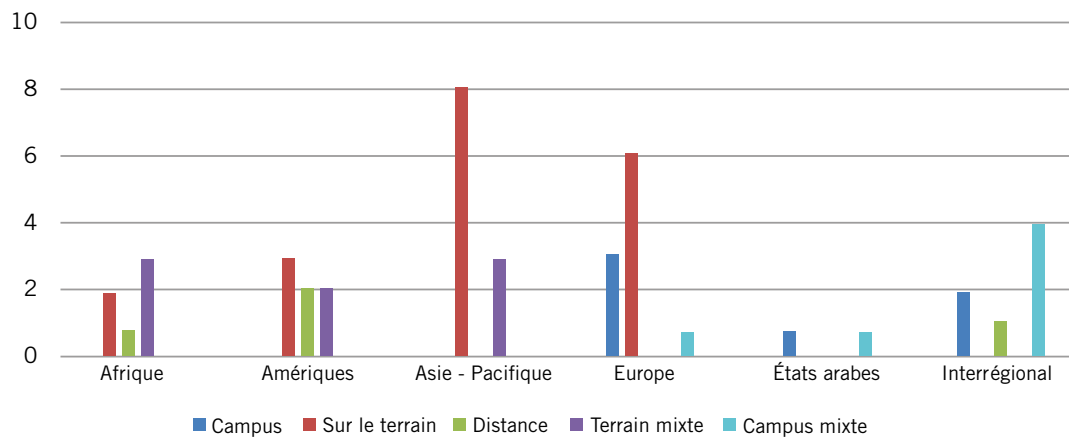
Le tableau ci-dessus indique le nombre d'activités de formation organisées à Turin et sur le terrain.

Certaines activités de terrain exécutées en Afrique, aux Amériques et en Asie-Pacifique étaient des activités combinées, c'est-à-dire qu'elles contenaient des éléments de l'Internet en présentiel.

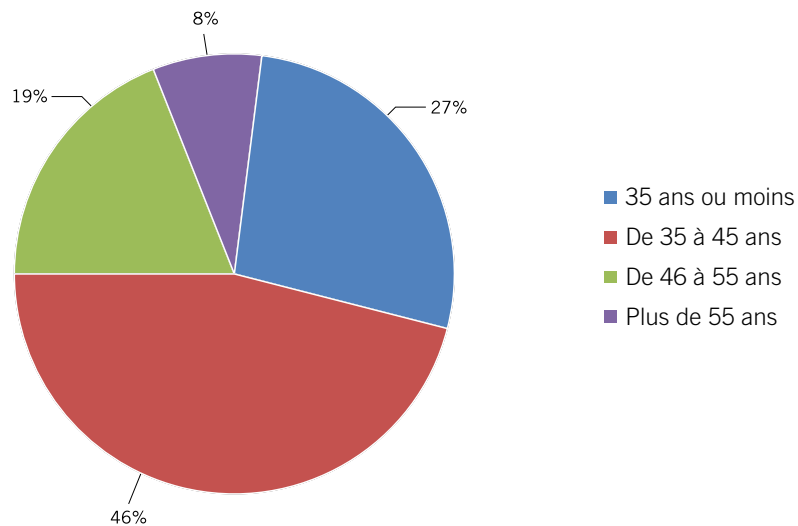
L'établissement d'un équilibre entre les activités à Turin et sur le terrain comporte un certain nombre de facteurs opérationnels importants et sensibles. Les facteurs clés à prendre en compte sont l'importance de toucher et d'impliquer un plus grand nombre de participants par le biais d'activités organisées sur le terrain tout en maintenant une présence à la formation d'ACTRAV au campus du CIF-OIT.

Veuillez noter que le format des données fournies dans ce rapport reflète une approche historique toujours utilisée par ACTRAV-Turin dans les rapports précédents du Comité de la formation syndicale. Les données statistiques fournies dans d'autres rapports du CIF-OIT peuvent être présentées différemment.

Type d'activités par région – 2018



Âge des participants aux cours de base en 2018



Âge (% de tous les cours fondamentaux)	35 ans ou moins	De 35 à 45 ans	De 46 à 55 ans	Plus de 55 ans
2016	29%	50%	17%	4%
2017	28%	53%	15%	4%
2018	27%	46%	19%	8%

L'âge des participants est toujours pris en compte lors de l'examen des candidatures au programme.

En général, le programme tente d'attirer des participants qui ont la capacité d'utiliser et de mettre en œuvre la formation d'ACTRAV qu'ils reçoivent. En d'autres termes, ACTRAV devrait être en mesure de mieux suivre les personnes sur une période plus longue afin d'évaluer l'utilité et l'impact de la formation reçue.

Veillez noter que, pour des raisons de cohérence, l'analyse des données relatives à l'âge ne concerne que le programme fondamental.

Les données relatives à l'âge du programme sont disponibles pour toutes les activités. Cependant, l'accent mis sur l'âge des participants est systématiquement appliqué au programme fondamental car des données historiques fiables couvrant de nombreuses années existent pour les activités fondamentales.

En résumé, 73% des participants au programme fondamental avaient 45 ans ou moins, comparativement à 81% en 2017 et à 79% en 2016.

Membres du CFS

Le Comité de la formation syndicale voudra peut-être discuter de l'augmentation du nombre de participants âgés de plus de 55 ans, alors que le processus de candidature requiert des candidatures de personnes âgées de 45 ans ou moins.

Assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes

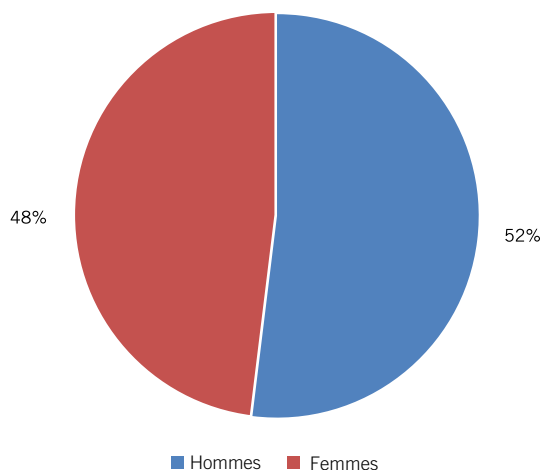
Le CIF-OIT recueille des données ventilées par sexe qui montrent le niveau de participation des femmes aux activités de formation organisées par le Centre. Avec ACTRAV, le Centre accorde une grande importance à la réalisation de l'égalité homme-femme dans tous les domaines de son travail.

ACTRAV-Turin contribue à cet objectif :

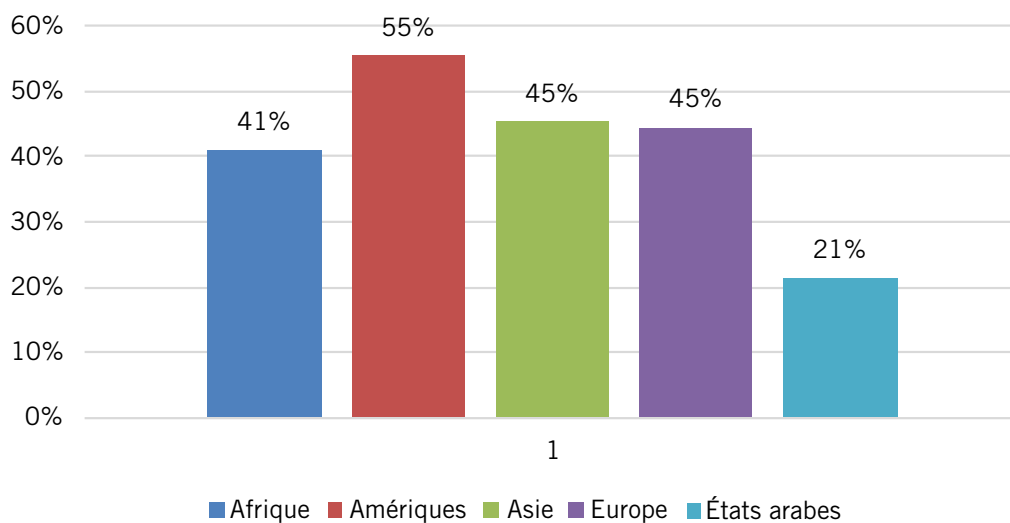
- En donnant la priorité à la sélection des participantes ;
- En donnant la priorité à la participation des femmes en tant que personnes ressources ;
- En promouvant l'autonomisation et l'épanouissement des femmes dirigeantes syndicales ;
- En intégrant une approche genre dans toutes les activités ; et
- En maintenant les points focaux pour les questions de genre et la diversité au sein de l'équipe d'ACTRAV.

Les graphiques suivants illustrent les progrès accomplis pour assurer un équilibre entre les hommes et les femmes dans l'ensemble du programme.

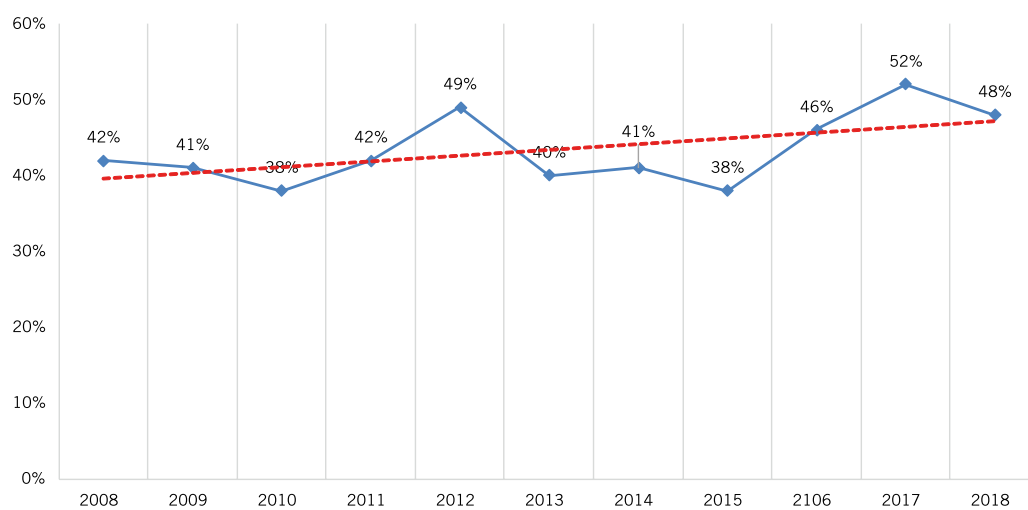
Participation des femmes en 2018



Participation des femmes en 2018 par région

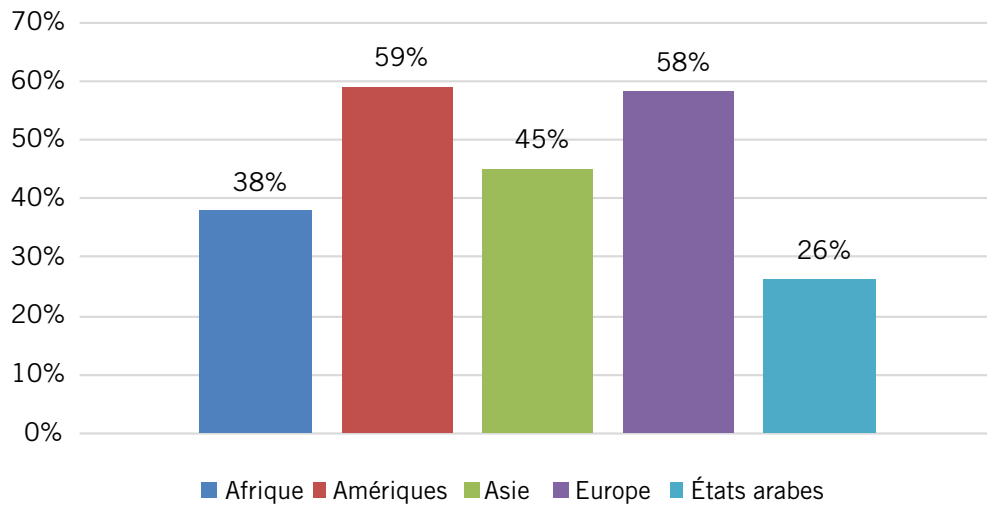


Participation des femmes 2008-2018



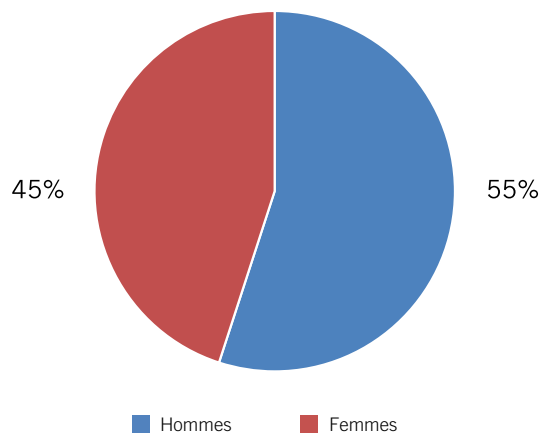
La ligne rouge indique la tendance générale

Participation des femmes aux cours de base par région

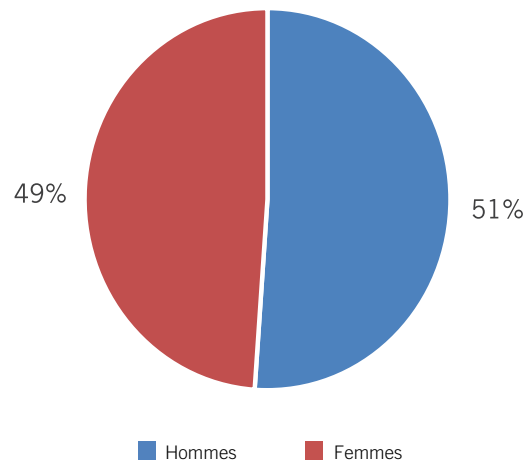


Comparer la participation des femmes qui ont pris part à la formation à Turin et sur le terrain au cours de 2018

Participation des femmes aux activités mixtes/Turin en 2018

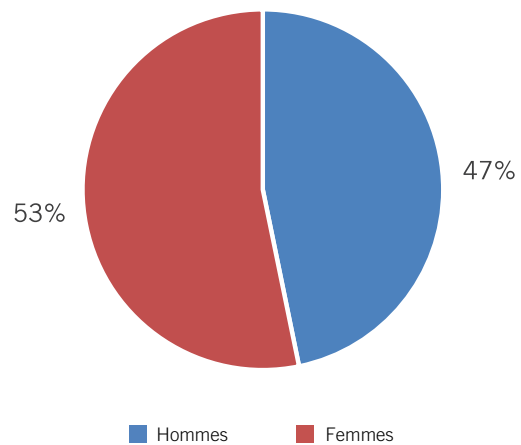


Participation des femmes aux activités mixtes/sur le terrain en 2018



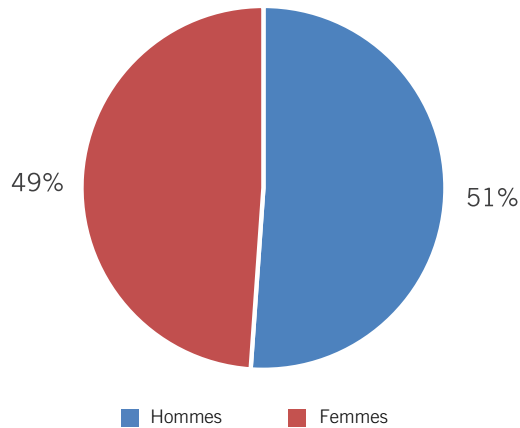
Comparer la participation des femmes à la formation à distance (en ligne) au cours de 2018.

Participation des femmes aux activités à distance en 2018



Comparer la participation des femmes qui ont pris part à la formation sur le terrain au cours de 2018.

Participation des femmes aux activités sur le terrain en 2018



Les raisons des écarts de taux entre les hommes et les femmes dans le programme sont complexes et peuvent parfois être liées à la réception d'un grand nombre de candidatures d'un genre à une seule activité ouverte, par exemple une activité d'apprentissage à distance. En outre, les écarts peuvent être le résultat d'une focalisation sur des sujets spécifiques dans lesquels un genre est historiquement prédominant, c'est-à-dire lors de la mise en œuvre d'une formation destinée aux travailleurs de la construction ou aux travailleurs domestiques.

Le programme s'est engagé à atteindre un nombre égal de femmes dans les activités de formation par plusieurs méthodes, notamment en veillant à ce que les organisations proposant soient conscientes de la nécessité de parvenir à un équilibre équitable entre les hommes et les femmes dans les candidatures au programme.

Membres du CFS

Il est demandé au Comité de la formation syndicale de noter les travaux entrepris pour parvenir à un équilibre entre les hommes et les femmes dans les activités de formation pour les diverses modalités utilisées dans le programme.

Assurer la qualité

La formation offerte dans le Programme des activités pour les travailleurs est de haute qualité, toutes les preuves et les données disponibles le suggèrent.

Outils d'évaluation du CIF-OIT

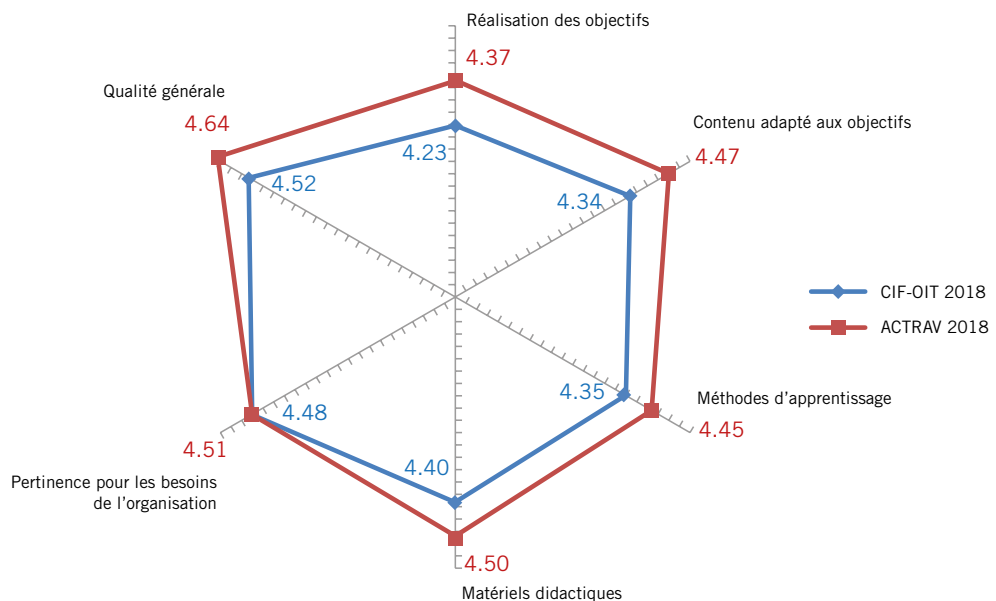
Les évaluations en fin de cours sont un instrument essentiel pour garantir la qualité.

Le CIF-OIT utilise une méthode d'évaluation établie de longue date, indépendante du personnel de formation et des directeurs d'activité.

Les réponses des participants sont totalement anonymes, les résultats fournis à la fin des activités de formation étant pris en compte par l'activité et le responsable du programme.

Les résultats d'évaluation agrégés pour le Centre et le Programme sont indiqués ci-dessous en utilisant un format de graphique radar type CIF-OIT.

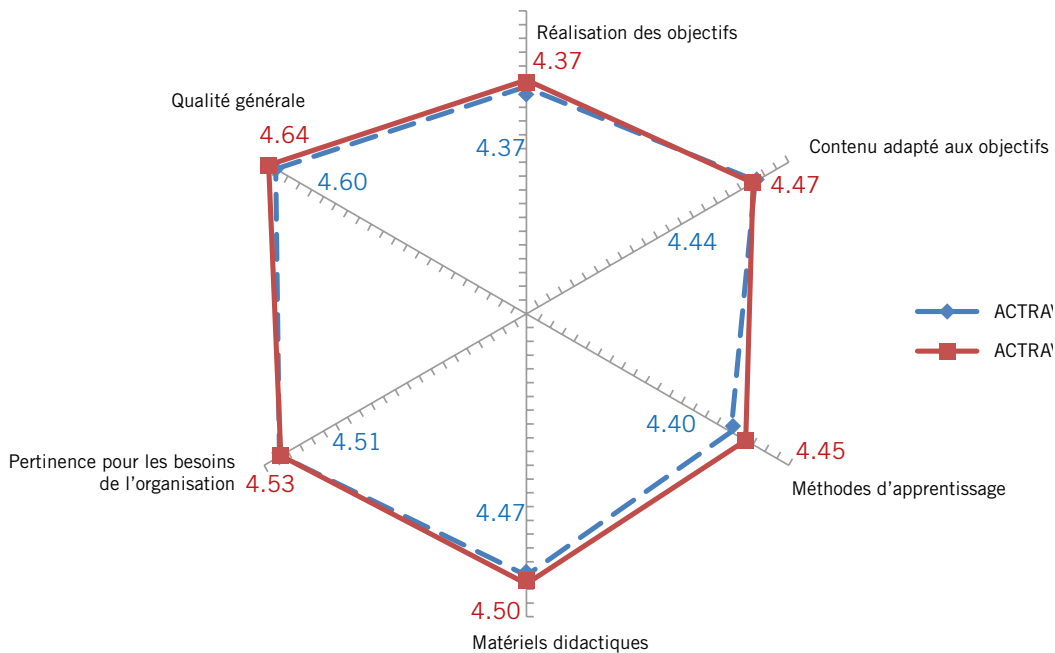
ACTRAV et CIF-OIT 2018



Le graphique ci-dessus indique le score moyen d'ACTRAV-Turin tel qu'indiqué dans les évaluations de fin de cours des participants par rapport à la moyenne du Centre..

Le graphique indique que l'accent est mis sur l'atteinte des objectifs d'apprentissage, en veillant à ce que le contenu de la formation corresponde aux objectifs énoncés, que les méthodes d'apprentissage soient adaptées à la formation syndicale et que les supports utilisés soient en rapport avec le programme de formation.

ACTRAV 2017–2018



Le graphique ci-dessus indique le score moyen d'ACTRAV-Turin attribué par les évaluations de fin de cours des participants en 2018 comparativement à 2017.

Le graphique montre une performance établie sur les deux années avec des scores plus élevés pour garantir que le contenu du cours est adapté aux objectifs énoncés, que le matériel est pertinent et que les méthodes d'apprentissage sont appropriées.

Dans l'ensemble, les résultats de l'évaluation de fin de cours pour 2018 montrent une bonne et stable performance du programme lorsqu'elle est mesurée du point de vue des participants avec des augmentations marquées des indicateurs de formation importants.

6. Recettes et dépenses 2018

Le rapport financier présenté indique les recettes d'ACTRAV et la contribution d'ACTRAV aux coûts fixes du Centre (CFC).

En 2018, les recettes totales s'élèvent à 2 004 417 euros, avec une contribution aux coûts fixes de 606 472 euros (93,3% de l'objectif).

La légère baisse du nombre d'activités et la diminution relativement faible de la contribution d'ACTRAV aux CFC étaient liées au fait que le nombre d'employés n'était pas complet pendant une partie de l'année.

Les tableaux ci-dessous présentent :

- L'aperçu des recettes et de la contribution aux coûts fixes pour l'année 2018
- Le rapport financier complet de 2018
- L'affectation des fonds bloqués et de la CTBO régional de 2018

Rapport financier 2018

	2015	2016	2017	2018	Différence par rapport à l'année précédente
Contribution italienne	180 000 €	360 000 €	210 000 €	240 000 €	30 000 €
CTBO/CT/ACTRAV	653 702 €	775 855 €	674 935 €	787 610 €	
CTBO/CT/RÉGIONAL	263 516 €	284 000 €	173 513 €	303 000 €	129 487 €
Divers OIT	149 017 €	340 738 €	56 063 €	99 078 €	43 015 €
Fonds captifs (dotation spéciale ACTRAV/ACTEMP) EXCÉDENT compris	549 000 €	90 000 €	240 712 €	140 000 €	150 712 €
Dotation supplémentaire du département de formation	179 556 €	180 000 €	None	28 730 €	
Contribution des projets	614 589 €	451 276 €	497 549 €	358 488 €	-139 061 €
Autofinancement	20 923 €	18 301 €	7 500 €	15 000 €	7 500 €

	2015	2016	2017	2018
Total des recettes	2 497 372 €	2 558 575 €	1 834 576 €	2 004 417 €
Total de la contribution aux coûts fixes	811 465 €	719 490 €	567 780 €	606 472 €
Pourcentage de la cfc par rapport aux recettes	85%	91.1%	71%	93.3%
Cible de la cfc	950 000 €	790 000 €	800 000 €	650 000 €

Allocation de fonds captifs

Italie MAE		Excédent
2013	300 000 €	363 140 €
2014	300 000 €	718 858 €
2015	180 000 €	728 556 €
2016	360 000 €	270 000 €
2017	210 000 €	240 712 €
2018	240 000 €	168 730 €

Allocation des fonds CTBO régionaux

CTBO/CT	
2013	182 000 \$
2014	234 000 \$
2015	263 000 \$
2016	284 000 \$
2017	173 513 \$
2018	303 000 \$

**y compris l'allocation du Département de la formation.*

Contribution des bailleurs de fonds au Programme

Comme les années précédentes, plusieurs bailleurs de fonds ont contribué aux activités de formation d'ACTRAV en fournissant des fonds directs ou des contributions « en nature ». De telles contributions sont de plus en plus importantes. Ils facilitent grandement l'exécution, l'efficacité et l'impact du programme de formation d'ACTRAV ; le Bureau régional de l'OIT dans les Amériques mérite une mention spéciale à cet égard.

En 2018, le programme a reçu un financement et / ou des contributions en nature de : Singapour TUC (SNTUC), la Fondation coréenne du travail (KLF) et la Fondation internationale du travail du Japon (JILAF).

7. Apprentissage mixte 2018

Introduction

ACTRAV-Turin, dans la conception et la mise en œuvre d'activités de formation, a toujours eu recours à une approche d'apprentissage mixte. En effet, l'équipe d'ACTRAV reconnaît l'importance d'utiliser diverses méthodes de formation pour garantir que les activités de formation atteignent les buts, objectifs et résultats escomptés.

ACTRAV Turin a développé ces dernières années une expérience et des compétences techniques en matière d'utilisation d'outils et de techniques de formation en ligne, en se concentrant de plus en plus sur les modalités d'apprentissage à distance. Cette expérience a été précieuse pour créer la confiance nécessaire pour utiliser davantage les techniques en ligne afin de renforcer le programme de formation d'ACTRAV.

En conséquence, en 2018, l'intégralité du programme de base a été dispensée à l'aide d'une méthode d'apprentissage mixte. La formation en présentiel dans le cadre des activités fondamentales est passée de deux semaines à une avec le volet présentiel précédée de trois semaines de formation en ligne, principalement à l'aide de la plateforme dédiée du CIF-OIT, campus électronique.

L'objectif général de ce changement pédagogique était d'obtenir une participation accrue des responsables syndicaux de haut niveau et, dans le même temps, de mieux préparer les participants au contenu de la formation en les exposant au contexte technique avant de participer à des formations et discussions en présentiel. Le volet à distance était également utile pour amener tous les participants à un niveau similaire de compréhension et de connaissance avant les discussions en présentiel.

Méthode

Les participants ont été informés dans la description du cours que l'activité sur laquelle ils étaient inscrits était une activité mixte et qu'au cours de la phase à distance, ils seraient initiés à un contenu technique spécifique. Ils ont également été informés du temps nominal requis pour mener à bien les activités de chaque semaine. Ces informations leur ont permis de mieux planifier leur charge de travail de formation pendant la phase en ligne.

L'apprentissage des participants a été facilité par :

- Une gamme de ressources, y compris des documents et des clips vidéo, qui non seulement introduisaient des sujets, mais permettaient également une analyse plus approfondie.
- Des forums de discussion permettant aux participants d'exprimer leurs points de vue et de discuter des idées entre eux et avec l'encadreur du cours.

Chaque semaine de la phase en ligne contenait un aperçu détaillé :

- Des objectifs d'apprentissage pour la semaine;
- Du contenu technique à couvrir ;
- Des activités d'apprentissage à réaliser ; et
- Des principales ressources de formation.

Module 1

Tendances et développement dans la migration de main-d'oeuvre : Aperçu

(Semaine 1 : Du 24 au 30 septembre 2018)

Objectifs	Contenu
<p>À la fin du module, les participants devraient pouvoir :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définir la migration de main-d'oeuvre • Expliquer les facteurs d'attraction et répulsion de la migration de main-d'oeuvre ; et • Discuter de la dimension de genre et de l'impact socio-économique d'une migration non gérée ; et • Expliquer brièvement la notion de travail décent pour les travailleurs migrants. 	<p>a) Comprendre la migration de main-d'oeuvre</p> <p>b) Tendances régionales et mondiales (et les facteurs d'attraction et répulsion de la migration de main-d'oeuvre)</p> <p>c) Analyse de la dimension de genre et de l'impact socio-économique de la migration de main-d'oeuvre dans les pays d'origine et de destination.</p>
Activités	Supports
<p>Tâche 1 : Veuillez lire et regarder les documents et vidéos obligatoires de la semaine et répondez aux questions suivantes :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La migration pour l'emploi est-elle une préoccupation importante dans votre pays et pour la région ? 2. Selon vous, quelles sont les principales raisons pour lesquelles les habitants de votre pays choisissent de migrer ? 3. Selon vous, quels sont les défis et les préoccupations des femmes et des hommes migrants dans l'ensemble du processus de migration ? 4. La migration de main-d'oeuvre est-elle une question importante pour les syndicats ? Veuillez expliquer. <p>Tâche 2 : Exercice d'apprentissage</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Interviewez trois personnes : (1.) un travailleur migrant - une personne qui a travaillé ou envisage encore de rentrer à l'étranger pour y travailler ; (2.) le fils ou la fille d'un travailleur migrant laissé(e) dans le pays d'origine et (3.) un dirigeant syndical. 2. Posez la question : 3. <u>Pour le travailleur migrant</u> : Quels sont les résultats positifs et les défis du travail à l'étranger ? 4. <u>Pour le membre de famille</u> : Quels avantages avez-vous obtenus et à quels sacrifices avez-vous consenti pendant l'absence d'un membre de famille (mère ou père) en raison d'un travail à l'étranger ? 5. <u>Pour le dirigeant syndical</u> Comment le syndicat encourage-t-il le travail décent en faveur des travailleurs migrants ? 6. Rédigez un bref compte rendu de votre interaction avec les personnes susmentionnées et diffusez-en sur le forum. 	<p>Lectures obligatoires de la semaine : (4 documents)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Fiche d'in Supports formation sur la migration de main-d'oeuvre 2. Estimations de l'OIT concernant les travailleuses et les travailleurs migrants http://www.ilo.org/global/topics/labour-migration/publications/WCMS_436330/lang-en/index.htm 3. La justice sociale pour les travailleurs migrants est dans l'intérêt de tous http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_618011/lang-en/index.htm <p>Vidéos obligatoires de la semaine : (3 vidéos)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nouvelles estimations mondiales des travailleurs migrants : Rapport sommaire https://www.youtube.com/watch?v=zqEuTWfOUBc 2. Le travail décent et le monde aujourd'hui https://www.youtube.com/watch?v=JHGKyunsZBA 3. Migration – Pourquoi migre-t-on ? https://www.youtube.com/watch?v=54xM8VlgP7s&t=78s

Exemple de plan hebdomadaire d'apprentissage en ligne.

Les forces	
Approche normalisée de conception et de mise en œuvre d'un apprentissage mixte	Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • l'identification de buts et objectifs d'apprentissage clairs ; • l'adoption d'une méthode d'apprentissage bien comprise ; • une variété de ressources de formation mises à jour, y compris l'utilisation d'un large éventail de vidéos ; et • des liens vers des vidéos concernant des personnes clés et des personnes ressources.
Fournit au formateur des preuves en temps réel des progrès du participant	Par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • progrès individuels et collectifs actifs mesurés par rapport aux buts et objectifs d'apprentissage des programmes ; • la possibilité de générer des rapports pour une analyse détaillée du processus d'apprentissage (pour les rapports de qualité internes et externes).

À titre d'exemple, le rapport généré suivant a été utilisé pour aider le gestionnaire de l'activité à examiner les progrès des participants sur l'**Activité « Avenir du travail en Amérique latine et dans les Caraïbes »**.

Évaluation quantitative (en tant que groupe) de la phase d'apprentissage à distance

Groupe anglophone (14% du cours) Participants: 3 Ont achevé le cours: 3 (100%) Taux d'évaluation: 98,3% sur 100% Total messages sur le forum: 50	Progrès	Évaluation qualitative	Taux de réponse
	100%	7.6%	98.3%
Groupe hispanophone (86% du cours) Participants: 18 Ont achevé le cours: 17 (95,7%) Taux d'évaluation moyenne: 93,7% sur 100% Total messages sur le forum: 310	Progrès	Évaluation qualitative	Taux de réponse
	95.7%	7.5%	93.7%
Groupe total (10% du cours) Participants: 21 Ont achevé le cours: 20 (96,3%) Taux d'évaluation: 94,2% sur 100% Total messages sur le forum: 360	Progrès	Évaluation qualitative	Taux de réponse
	96.3%	7.6%	94.4%

Les défis

S'assurer que les participants peuvent participer avec succès à toute formation qui contient un volet en ligne	<ul style="list-style-type: none">• Les formateurs doivent avoir l'assurance que les participants ont accès à la technologie.• En outre, il convient de prendre en compte le type de technologie qui supporte le mieux le processus d'apprentissage, à savoir les téléphones intelligents, les ordinateurs portables, les tablettes.
Fixe des exigences plus élevées au formateur par rapport à sa charge de travail globale	<ul style="list-style-type: none">• Les formateurs sont constamment immergés dans le cycle de formation, conception, planification, mise en œuvre et révision.• Le temps nécessaire pour réviser et mettre à jour les connaissances et compétences peut donc être limité.

Les opportunités

Élargir et approfondir le processus d'apprentissage	<ul style="list-style-type: none">• Le recours aux méthodes en ligne offre la possibilité de se concentrer rapidement sur des sujets et des problèmes spécifiques et actuels.
Créer un groupe d'apprenants intégré et collectif avant les sessions en présentiel.	<ul style="list-style-type: none">• Les participants sont encouragés à former rapidement et systématiquement un groupe d'apprentissage leur permettant de mieux se préparer à la formation en présentiel de la formation.

Les risques

L'offre en ligne est parfois perçue comme si elle concurrençait l'offre en présentiel.	<ul style="list-style-type: none">• Nécessité de veiller à ce que la formation en ligne et à distance complète l'offre de formation globale.• Aucun volet de formation n'est concurrentiel en termes de nombre, de qualité et de prix.• Tous les volets réunis doivent constituer une offre de formation cohérente pour les mandants.
Besoin constant de mettre à jour les compétences de formation et les techniques en ligne.	<ul style="list-style-type: none">• Les exigences et les attentes des participants quant à la manière dont ils reçoivent leur formation en ligne et/ou à distance peuvent changer.

Membres du CFS

Les membres du Comité de la formation syndicale sont invités à réfléchir aux informations ci-dessus lors de l'examen des stratégies proposées par ACTRAV-Turin pour l'apprentissage à distance et mixte.

3. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les académies du CIF-OIT de 2015 à 2018

La section suivante renferme des informations sur la participation des représentants des travailleurs ayant assisté aux académies du CIF-OIT en 2018.

À des fins de comparaison, ces données montrent également la participation des représentants des employeurs.

La liste des académies du CIF-OIT est présentée par le programme de formation du CIF-OIT correspondant :

EMLD : Entreprise, microfinance et développement local

EPAP : Politiques et analyses de l'emploi

SPGT : Protection social, gouvernance et tripartisme

SDP : Programme de développement durable

SECTION

B

Permettre aux membres du Comité de la formation syndicale d'examiner les activités mises en oeuvre en 2018 :

9. Activités liées à l'avenir du travail
10. Promouvoir l'égalité homme-femme et la diversité : Promotion de l'égalité salariale par le dialogue social et la négociation collective
11. L'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience : Recommandation 205
12. Innovation en matière de formation : Créer un parcours d'apprentissage pour l'Académie des jeunes travailleurs d'UNI Europa Finance - Parcours d'apprentissage des jeunes membres syndicaux
13. Renforcer la protection et promouvoir une gouvernance équitable et efficace dans la migration de main-d'oeuvre
14. Collaboration : Renforcer le travail par la conception et l'exécution collectives de la formation
15. Promouvoir une participation des syndicats au dialogue social et des relations professionnelles dans le secteur du prêt à porter au Bangladesh
16. Innovation dans les méthodes de formation : Diverses approches de la formation syndicale



9. L'avenir du travail : Obtenir le monde du travail que nous voulons

Contexte

Le monde du travail est en pleine mutation. Les forces en présence vont des progrès constants de la technologie et de l'impact du changement climatique à la nature changeante de la production et de l'emploi. En 2013, l'OIT a lancé l'initiative sur l'avenir du travail afin de comprendre ces nouveaux défis et de les relever efficacement.

À la suite d'une série d'événements régionaux et sous-régionaux d'ACTRAV organisés en 2016 et 2017, ACTRAV Turin a organisé cinq activités de formation régionales interconnectées tout au long de 2018, dans une Académie mondiale des travailleurs qui s'est tenue au CIF-OIT à Turin en novembre 2018.

S'appuyant sur le titre « L'avenir du travail que nous voulons », les activités de formation exécutées en 2018 étaient axées sur les quatre conversations du centenaire proposées par le Directeur général et les résultats des activités régionales et sous-régionales menées par ACTRAV à l'échelle mondiale.

Les activités de formation visaient principalement à aider les syndicats à réagir efficacement aux mutations du monde du travail afin de remplir leur mandat en matière d'équité, d'inclusion, de travail décent et de justice sociale.

Méthode

Toutes les activités de formation régionales menées par l'équipe d'ACTRAV ont eu recours à une méthode de formation similaire. Les principales unités d'apprentissage standard ont été conçues et intégrées à toutes les activités de formation, de même que des unités supplémentaires destinées à fournir une orientation régionale distincte. Le contenu technique des thèmes régionaux a été dérivé des informations obtenues lors des symposiums et conférences régionaux d'ACTRAV précédemment organisés.

Les unités d'apprentissage standard étaient :

- Présenter l'initiative du centenaire sur l'avenir du travail
- Les moteurs du monde du travail à venir (Mondialisation, changement technologique, changement climatique, inégalités)
- Gouvernance du travail
- Communications et plan d'action

En mettant un accent supplémentaire sur le rôle des syndicats, les objectifs de développement durable (Agenda 2030), les réformes de l'ONU et le rôle du dialogue social et du tripartisme

L'approche unique d'ACTRAV a permis d'assurer que toute la formation respecte les buts et objectifs visés. Les collègues d'ACTRAV au siège et sur le terrain ont travaillé en collaboration avec les collègues d'ACTRAV-Turin pour concevoir, identifier les ressources et mettre en œuvre toutes les activités de formation. Le spécialiste d'ACTRAV sur l'avenir du travail a accompagné toutes les activités de formation et a joué un rôle déterminant pour garantir que le contenu technique de la formation était pertinent, approprié et à jour.

De plus, toutes les activités de formation régionales utilisaient une approche d'apprentissage mixte ; une combinaison de trois semaines en ligne avec une semaine en présentiel.

Les participants, utilisant l'environnement en ligne du CIF-OIT (campus électronique) ont été exposés à un éventail de ressources clés encourageant le partage d'informations et de connaissances menant à des débats et discussions en ligne. Cette approche mixte a permis aux participants de faire avancer leurs discussions en ligne lors de la formation en présentiel devant des experts de l'avenir du travail.

La dernière session de formation de la série que l'Académie mondiale des travailleurs a mise en place à Turin a utilisé une approche similaire avec un volet novateur supplémentaire, utilisant les compétences, les connaissances et les expériences des participants en tant que personnes-ressources essentielles. Deux journées entières ont été assignées pour permettre aux participants de présenter les perspectives des syndicats sur l'avenir du travail dans le cadre d'une conférence de type « symposium ».

L'acadmie mondiale des travailleurs (GWA) a été conçue et réalisée par l'équipe d'ACTRAV-Turin, assistée par des collègues du programme Normes internationales du travail, droits au travail et égalité des genres (ILSGEN) du CIF-OIT.

Résultats

Dans l'ensemble, les actions concernant l'avenir du travail ont permis aux participants de :

- suivre les débats autour de l'initiative sur l'avenir du travail aux niveaux national, régional et international
- Mieux comprendre l'incidence des tendances macroéconomiques telles que la mondialisation, les changements technologiques, le changement climatique et les inégalités croissantes sur le monde du travail
- Explorer un éventail de problèmes spécifiques, notamment la mondialisation, le multilatéralisme, le commerce, les investissements directs étrangers, les chaînes d'approvisionnement mondiales, la migration et la mobilité de la main-d'œuvre ;
- Explorer et mieux comprendre la portée de la numérisation et de l'automatisation en rapport avec la technologie, l'intelligence artificielle, la robotique et l'utilisation des nouvelles technologies dans l'organisation du travail et de la production ;

- Développer leur compréhension des stratégies pouvant permettre de faire face aux impacts du changement climatique.
- Explorer dans quelle mesure la mondialisation, les changements technologiques et les pressions exercées sur la part du travail rémunéré ont une incidence sur les inégalités de revenus, y compris l'égalité entre les hommes et les femmes
- Examiner les possibilités offertes par le Programme de développement à l'horizon 2030 des Nations Unies et les objectifs de développement durable.
- Explorer les réponses politiques permettant de contrer les effets profonds des facteurs qui ont une incidence sur le monde du travail.
- Développer des idées qui favorisent une participation efficace des syndicats au dialogue social aux niveaux international, régional et national, en tant que partenaire égal.
- Réévaluer les moyens novateurs d'organiser et d'étendre efficacement l'affiliation syndicale et la négociation collective aux travailleurs en dehors des relations de travail formelles.
- Développer une meilleure compréhension des principaux changements et écarts dans la réglementation du travail en comblant les déficits de travail décent dans des formes d'emploi atypiques.

Répartition des participants

Nb total des participants*	F	H	AFRIQUE		ASIE		AMÉRIQUES		EUROPE		ÉTATS ARABES	
			F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
142	68	74	17	24	13	17	20	9	15	13	3	11
142	68	74	17	24	13	17	20	9	15	13	3	11

*64 pays représentés



Certains participants à l'Académie mondiale des travailleurs (GWA) reçoivent leurs attestations de réussite du CIF-OIT auprès de Inviolata Chinyangara, ACTRAV-Turin et Michael Watt, ACTRAV-Genève.

10. Promouvoir l'égalité homme-femme et la diversité

Promotion de l'égalité salariale par le dialogue social et la négociation collective

Panama, du 8 au 12 octobre 2018 (Activité conjointe avec le Bureau régional de l'OIT)

Le 18 septembre 2017, l'OIT, ONU Femmes et l'OCDE ont lancé une coalition internationale pour parvenir à l'égalité de rémunération entre hommes et femmes. La Coalition internationale sur l'égalité de rémunération (EPIC) est une initiative liée au Programme de développement durable à l'horizon 2030. Du point de vue de l'OIT, elle est particulièrement pertinente en rapport avec la cible 8.5 : « ***D'ici à 2030, parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale*** ».

L'objectif est de renforcer l'autonomie des travailleurs grâce à « un ensemble diversifié de partenaires aux niveaux mondial, régional et national afin d'aider les gouvernements, les employeurs, les travailleurs, les organisations et d'autres parties prenantes à faire de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale une réalité ». Il s'agit donc d'une Coalition pour la promotion de l'égalité de rémunération entre hommes et femmes pour un travail de valeur égale. La Coalition est une initiative ouverte à tous les gouvernements, les organisations internationales d'employeurs et de travailleurs, les organisations régionales, les organismes des Nations Unies, les agences de développement, le secteur privé, les organisations de la société civile et les milieux universitaires.

L'environnement mondial et régional favorable généré par l'EPIC devrait servir à transmettre cette expérience à d'autres pays. Pour cette raison, cette activité régionale avait pour objectif principal de créer un noyau de formateurs pouvant faciliter l'application de la méthode dans d'autres pays. L'idée est donc de travailler avec les organisations syndicales des pays où un accord pourrait être conclu entre les acteurs pour mener à bien le travail en question, aussi bien dans le secteur public que privé, en fonction de l'influence et de l'impact de leur participation au niveau national, et de susciter un échange d'expériences afin que la méthode puisse être adaptée et améliorée pour les opportunités futures.

L'objectif de cette manifestation était de partager ces expériences liées à l'application de la méthode, d'élargir d'autres initiatives liées aux activités de l'OIT et de partager les expériences d'ONU Femmes, du PNUD et de la CEPALC dans la promotion de l'égalité, et celles des pays plus développés impliqués dans certaines initiatives, comme la Suisse et le Canada. ACTRAV a également invité le programme Normes internationales du travail, droits au travail et égalité des genres (ILSGEN) à Turin pour participer à l'activité. Cette activité régionale est très utile pour le prochain

rapprochement entre ACTRAV et ILSGEN Turin, pour promouvoir l'égalité salariale par le dialogue social et la négociation collective.

Le cours régional, composé de onze (11) pays représentés par dix-huit (18) dirigeants syndicaux (90% de femmes), a pour but d'analyser et de comprendre l'écart de rémunération entre hommes et femmes en se référant aux principaux instruments de l'OIT sur l'égalité de rémunération, en adoptant des méthodes et approches non discriminatoires dans l'évaluation des emplois et en planifiant la manière dont les évaluations des emplois qui ne tiennent pas compte des sexes spécifiques seront mises en œuvre dans leurs différents centres de travail, en mettant l'accent sur le dialogue social.

Aujourd'hui, alors qu'approche le centenaire de l'OIT, l'écart salarial persiste et désavantage de nombreuses femmes en compromettant l'avenir de leur travail. Que peut-on faire pour que les femmes ne soient plus des laissées pour compte ? Comment cette dette historique peut-elle être remboursée ? L'application effective de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération de 1951 est essentielle à cet égard, car elle reprend la notion de salaire égal pour un travail de valeur égale dans la législation nationale. Étant donné la ségrégation hommes-femmes du travail existant au sein des secteurs et des professions, il est essentiel de comparer la valeur des différents emplois occupés par des hommes et des femmes. Mais ce facteur n'a pas toujours été pris en compte dans la sphère législative, et il faut remédier à cette myopie concernant la problématique du travail égal.

Les chiffres publiés par le BIT sont préoccupants dans la mesure où ils mettent en évidence les structures patriarcales sous-tendant les sphères de la culture, de l'éducation, de l'économie, de la société et de la politique. Le travail non rémunéré a toujours masqué la contribution des femmes au développement de leur pays. Le temps que les femmes consacrent au travail non rémunéré a une valeur qui a été omise des comptes nationaux. De plus, le temps consacré à ce travail a de tout temps empêché les femmes de participer au marché du travail rémunéré dans des conditions égales. Comment libérer le temps des femmes afin qu'elles puissent accéder à l'indépendance financière ? Le travail non rémunéré dissimule un large éventail de tâches et de compétences qui ont été rendues invisibles dans la société mais qui sont essentielles au développement économique et social de nos sociétés, telles que s'occuper du ménage, prendre soins des personnes à charge du ménage, des malades et des personnes âgées, ou prendre en charge l'éducation et la santé des enfants. La responsabilité de tous ces services incombe principalement aux femmes et aux filles, et remédier à cette situation nécessite de placer la question au centre de la politique de protection sociale, en particulier dans les domaines de la santé, de l'éducation, des services essentiels et des tâches de garde. La société dans son ensemble doit répondre à ses besoins en matière de soins en les incluant dans les politiques publiques et en réservant des ressources suffisantes pour couvrir ces besoins.

Comment garantir aux femmes des opportunités et un accès équitable au travail, à un emploi permanent et à la retraite ? Les femmes doivent être libérées pour que leur emploi du temps ne soit plus hypothéqué par le fardeau des soins. L'égalité

des chances d'accès à un travail formel rémunéré à temps plein doit être rendue effective afin que les femmes puissent pleinement développer une carrière, en facilitant leur autonomisation économique à la fois à l'âge de travailler et à la retraite. L'inclusion des devoirs de garde en tant que facteur à prendre en compte lors de la fixation du salaire minimum - au-delà du panier de base de produits et services classique - servira à donner une perspective de genre aux processus de négociation concernant les salaires minima dans les pays.

Entre-temps, nous savons qu'il reste d'importants défis à relever pour mesurer avec précision les écarts de salaires et de revenus. Les statistiques disponibles ne prennent en compte que les personnes ayant un contrat de travail et, même dans ce cas, on ne sait pratiquement rien sur la valeur réelle du travail des femmes. Des ressources insuffisantes ont été allouées à l'élaboration de méthodes et à la création d'outils permettant de mesurer équitablement les compétences, les tâches, les efforts et les conditions de travail des femmes dans des secteurs et emplois à prédominance féminine par rapport à des secteurs et emplois à prédominance masculine. Comment les politiques et les services publics pourraient-ils aider à comprendre et à mesurer la valeur du travail pour prévenir la discrimination salariale ? Il est essentiel de promouvoir efficacement la négociation collective et d'inclure des plans pour l'égalité intégrant des processus d'évaluation des emplois qui ne tiennent pas compte des sexes. Le travail bipartite au cœur de la négociation collective nécessite un engagement commun à mettre en œuvre des mesures destinées à combler les inégalités, en créant un impact direct sur les échelles de rémunération finalement utilisées. Et lors de la définition des politiques en matière de logement, d'accès à l'eau potable, de santé ou de mise en place de socles de protection sociale, les organisations syndicales agissant par l'intermédiaire de leurs représentants à la table des négociations doivent veiller à ce que ces politiques puissent transformer les tâches de soins.

Comment éliminer les stéréotypes sociaux et classer les emplois à prédominance féminine de manière à ce que leur juste valeur leur soit attribuée ? Des efforts doivent être déployés pour créer un mécanisme de certification des compétences exercées dans le travail non rémunéré et requises pour chaque activité de soins : s'occuper du ménage, prendre soins des personnes à charge malades ou âgées ou des personnes handicapées sont des tâches qui nécessitent des capacités différentes. Il existe des normes de compétences dans les systèmes de formation professionnelle susceptibles de servir à cette fin. L'augmentation de la visibilité de ces compétences spécialisées contribuera également à donner une plus grande valeur sociale à ce travail traditionnellement dominé par les femmes, en brisant les stéréotypes sociaux.

Les écarts salariaux ne peuvent pas être comblés tant qu'il existe des déficits de services de soins publics. Il est nécessaire de fournir ces services avec un budget adéquat, conforme à la valeur du travail non rémunéré. Il est inacceptable que la réponse utilisée pour résoudre cette urgence sociale se limite à la marge de manœuvre budgétaire ou à un budget classique dont on sait qu'il n'est pas neutre. Comment l'espace fiscal peut-il être élargi ? Comment peut-on doter le budget national de ressources suffisantes pour remédier aux causes de l'écart salarial ? Comment pouvons-nous réagir en toute justice fiscale en matière de genre ? Au sein des organisations syndicales, nous devons

connaître les structures fiscales de nos pays et identifier les sources de financement afin de débattre d'une politique fiscale progressive dans des conditions égales qui permettront une redistribution efficace des revenus grâce au financement public de programmes et de mesures garantissant la prestation des services sociaux et de soins de base. De même, en application de la convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales de 1981, les employeurs doivent recourir à la négociation collective pour promouvoir des mécanismes de protection des travailleurs sous forme de services de prise en charge.

Ces questions et d'autres ont alimenté le débat au cours de cette activité de formation. L'analyse des expériences spécifiques de l'application d'une méthode d'évaluation des emplois neutre en termes de genre préconisée par l'OIT au Pérou, au Chili, au Panama et en Colombie, ainsi que de l'expérience acquise dans certaines institutions de certains États comme le Canada et la Suisse, a confirmé que la volonté politique des acteurs sociaux, le dialogue social, la liberté syndicale et la négociation collective peuvent faire toute la différence lorsqu'il s'agit d'adopter des lois et d'allouer un budget approprié pour renforcer les institutions essentielles au redressement de la majorité des inégalités de genre. Le manque de visibilité et de reconnaissance de la valeur du travail accompli par les femmes a été et continue d'être la plus grande violence historique perpétrée au fil des ans.

11. L'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience : Recommandation 205

Dans le cadre de la stratégie d'ACTRAV relative à la promotion de la Recommandation n° 205 sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience, ACTRAV a organisé une série de séminaires régionaux (Burkina Faso, Éthiopie, Kirghizistan, Costa Rica, Philippines et Tunisie), ainsi qu'une académie régionale pour l'Afrique au Togo. Les activités ont convergé dans l'*Académie mondiale des travailleurs* mis en oeuvre dans une modalité mixte en français, anglais et espagnol, du 10 septembre au 5 octobre 2018.

La phase d'apprentissage électronique de l'Académie mondiale des travailleurs comprenait une semaine préparatoire suivie de trois semaines d'apprentissage à distance. Elle répondait aux objectifs suivants : i) présenter au groupe les normes internationales du travail de l'OIT et l'aider à se familiariser avec le texte de la recommandation n° 205 ; ii) valider l'avant-projet de Guide des travailleurs pour la recommandation n° 205 de l'OIT et iii) préparer une analyse SWOT sur la mise en oeuvre de la R.205 dans le contexte national des participants.

L'Académie a réuni trente-deux participants venus de vingt-neuf pays du monde entier.

Les principales réalisations de l'Académie ont été :

1. Amélioration des connaissances sur les conflits et les catastrophes naturelles et leur impact sur le développement social, économique, politique et environnemental grâce à de nouveaux outils d'analyse et à un échange interrégional d'expériences et de pratiques ;
2. Renforcement des connaissances sur le programme de l'OIT sur la création d'emplois au service de la paix et de la résilience dans le cadre de la recommandation n° 205 ;
3. Validation du Guide des travailleurs pour la recommandation n° 205 de l'OIT ;
4. Renforcement de la capacité des syndicats à élaborer et à mettre en oeuvre des actions en vue de la mise en oeuvre de la R.205 et
5. Diffusion de nouveaux supports élaborés via le campus électronique.

L'académie a également promu un nouveau **module d'apprentissage à distance auto-guidé intitulé « Comprendre la fragilité : Une boussole pour le monde du travail (angl.)**, élaboré par l'équipe du Bureau pour les États fragiles du CI-OIT avec l'appui du Fonds pour l'innovation. Pour le moment, le module existe en anglais et est disponible gratuitement pour les organisations de travailleurs.



Académie mondiale des travailleurs. Cérémonie de remise des attestations de réussite Wokpata Simala du CNTT au Togo avec Mohammad Mwamadzingu, ACTRAV-Genève et Evelin Toth, ACTRAV-Turin

12. Académie des jeunes d'UNI Europe Finance

Élaborer un parcours d'apprentissage pour les jeunes membres syndicaux

Volets novateurs

Autonomisation des jeunes

investir **MAINTENANT** dans l'**AVENIR**
du mouvement syndical européen

Approche centrée sur l'apprenant

les participants peuvent créer leur propre
parcours d'apprentissage parmi les 5 cours
proposés

Utilisation extensive de plateformes en ligne

pour l'**APPRENTISSAGE** et de médias
sociaux pour le **TRAVAIL EN RÉSEAU**.



Participant: Jorge Maeso Carmona, CC.OO, Espagne

De quoi s'agit-il ?

L'Académie des jeunes d'UNI Europa Finance est un nouveau programme complet de formation multidisciplinaire conçu par ACTRAV-Turin en partenariat stratégique avec UNI Global Union et UNI Europa, financé par l'Union européenne. Le projet s'est concentré sur le secteur de la finance où les jeunes employés sont fortement représentés. L'Académie a réuni plus de soixante-dix jeunes représentants d'Autriche, de Belgique, de Bulgarie, de Croatie, d'Estonie, d'Italie, de Malte, des Pays-Bas, de Norvège, de Pologne, de Roumanie, de Serbie, de Slovaquie, du Royaume-Uni et de Roumanie.

L'Académie a guidé les participants dans un parcours d'apprentissage RDD : **R**êve, **D**émocratie et **D**éveloppement (Dream, Democracy, Development):

- *Le RÊVE de nombreux jeunes de trouver un emploi décent*
- *La DÉMOCRATIE dans les syndicats et la société, en donnant un espace et la parole aux jeunes travailleurs*
- *Le DÉVELOPPEMENT comme objectif communément partagé des jeunes*

L'académie comprenait un parcours d'apprentissage en plusieurs étapes composé de modules autonomes qui ont convergé vers une conférence finale. Les participants ont été initiés aux relations professionnelles, aux normes et au travail décent dans 5 cours en présentiel dispensés dans différents lieux.

Les participants ont été aidés à créer leur propre parcours d'apprentissage parmi les cinq cours thématiques proposés :

Parcours 1: Avenir du travail et emplois de qualité pour les jeunes (Turin) ;

Parcours 2: Droits sociaux internationaux et européens (Bucarest) ;

Parcours 3: Dialogue social et négociation collective (Krakow)

Parcours 4: Promouvoir et renforcer l'égalité des genres (Vienne) ;

Parcours 5: Techniques de communication et stratégies d'organisation des jeunes (Turin). Ils ont travaillé en réseau et partagé les meilleures pratiques lors de la conférence sur la création du réseau européen des jeunes.

En quoi est-elle utile ?

Les réalisations de l'Académie sont :

- Davantage de jeunes ont été impliquées dans la direction et l'élaboration de politiques syndicales
- De nouvelles idées et initiatives sont apparus au niveau national
- Les premières étapes ont été franchies vers une structure de jeunesse permanente d'UNI Europa Finance
- Réseau européen des jeunes



Notre collègue Evelin Toth présente le modèle de parcours d'apprentissage d'ACTRAV au Directeur général du BIT, M. Guy Ryder, à l'occasion de la Journée de l'innovation du CIF-OIT le 25 octobre 2018.

L'impact

L'Académie des jeunes d'UNI Europa Finance a été le premier projet d'ACTRAV à piloter la nouvelle modalité d'évaluation de l'impact introduite par le CIF-OIT, à savoir *l'application de l'apprentissage et des changements les plus significatifs dans le comportement des participants*. ACTRAV et UNI ont sélectionné dix participants ayant réussi trois parcours ou plus de l'Académie pour une interview sur l'utilité des parcours d'apprentissage, l'amélioration de leur capacité à assumer leurs fonctions et tâches syndicales ainsi que les effets positifs et négatifs prévus et imprévus de la formation. Les dix participants ont tous estimé avoir gagné en **confiance en soi**, amélioré la **qualité de leurs activités syndicales** et pu convertir la théorie en pratique avec des résultats positifs efficaces et concrets.

Enfin, l'académie est **durable**. Conscient de l'importance de donner la **parole** aux jeunes d'Europe et d'assurer leur **visibilité**, ACTRAV-Turin met en place une Académie européenne des jeunes sur l'avenir du travail en 2019, en partenariat avec la Confédération européenne des syndicats et en collaboration avec l'Institut européen des syndicats.

Le modèle de parccours d'apprentissage d'ACTRAV a été présenté à la Journée de l'innovation du CIF-OIT le 25 octobre 2019 au personnel du Centre et aux membres du Conseil d'administration, y compris le Directeur général, M. Guy Ryder.

13. Renforcer la protection et promouvoir une gouvernance équitable et efficace dans la migration de main-d'oeuvre

Les travailleurs migrants apportent une contribution essentielle au bon fonctionnement des marchés du travail, à la croissance et au développement. Cependant, les coûts et les avantages de la migration de main-d'oeuvre ne sont pas équitablement répartis. Les abus et l'exploitation dont sont victimes les travailleurs migrants sont bien fréquents et le manque de possibilités de travail décent a rendu la migration de la main-d'oeuvre plus une nécessité qu'un choix.

D'après les estimations mondiales de l'OIT, on comptait plus de 150 millions de travailleurs migrants en 2015. Soixante-six (66) millions, dont 44,3% étaient des femmes.

En 2018, ACTRAV-Turin a mis en place deux formations sur les migrations de main-d'oeuvre :

1. une formation syndicale régionale en Asie-Pacifique ; et
2. un programme interrégional à Turin - qui s'appuie sur les acquis de plusieurs cours mis en oeuvre par ACTRAV et le CIF-OIT et soutenant les initiatives syndicales et les bonnes pratiques en matière de migration de main-d'oeuvre.

Les cours ont permis à **quarante-huit (48) dirigeants syndicaux** d'approfondir leur analyse et de mieux comprendre les principaux problèmes de la migration de main-d'oeuvre, ont affirmé le rôle important du dialogue social, des normes internationales du travail et d'autres instruments et ont identifié des stratégies syndicales essentielles et des activités sensibles au genre en vue d'une meilleure protection sociale et d'une gouvernance juste et efficace de la migration de main-d'oeuvre.

Les participants combinés représentaient 41 centres nationaux du travail et deux conseils syndicaux sous-régionaux dans 32 pays d'Afrique, d'Amérique et des Caraïbes, des États arabes, d'Asie-Pacifique et d'Europe. **Cinquante-deux pour cent des participants étaient des femmes.**

Les participants effectuaient un travail direct sur la migration de main-d'oeuvre ou une partie substantielle de leurs responsabilités syndicales concernait des travailleurs migrants. Ils occupaient des postes importants dans leurs centres nationaux du travail respectifs : secrétaires généraux, présidents de comités de femmes et de jeunes, chefs de diverses unités et départements syndicaux, **points focaux pour la migration de main-d'oeuvre** et représentants syndicaux dans les mécanismes nationaux de dialogue tripartite et social, entre autres.

Le programme de formation sur la migration de main-d'oeuvre d'ACTRAV-Turin s'aligne sur la priorité thématique 2018-2019 du BIT, Résultat 9 : Migration internationale juste et efficace des travailleurs, et priorité n° 8 du Groupe des travailleurs du BIT 2017-2020: Développer les parcours, les politiques et les normes pour une migration équitable.

Approche fondée sur les droits

Le programme de formation d'ACTRAV-Turin sur les migrations de main-d'œuvre s'inscrit dans l'Agenda pour la migration équitable de l'OIT, les normes internationales du travail et les objectifs de développement durable.

Les objectifs sont cohérents avec ceux du programme de l'OIT sur les migrations équitables, à savoir faire de la migration de la main-d'œuvre un choix et non une nécessité ; respecter les droits de l'homme, y compris les droits du travail de tous les migrants ; assurer un recrutement équitable et un traitement égal des travailleurs migrants afin de prévenir l'exploitation ; veiller à ce que les organisations de travailleurs participent à l'élaboration des politiques en matière de migration de main-d'œuvre ; favoriser une véritable coopération entre les pays et au sein des régions ; et reconnaître les contributions positives des œuvres de migrants reflétées dans les flux de transferts de fonds élevés, le transfert de technologie, les compétences essentielles et les investissements.

Normes fondamentales du travail, conventions sur le travail des migrants (C97 - *Conventions sur les travailleurs migrants, révisées, 1949*; C143 - *Convention sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975*, et C189 - *Convention sur les travailleuses et travailleurs domestiques, 2011*), dialogue social, communications syndicales stratégiques et promotion l'égalité des genres étaient des thèmes centraux et figuraient largement dans le contenu technique et les discussions.

Les cours ont mis en évidence le lien clair qui existe entre la migration de main-d'œuvre, l'Agenda 2030 et les objectifs de développement durable - le cadre mondial durable pour le développement. L'objectif 8, cible 8.8, présente un intérêt particulier dans les cours : « *Défendre les droits des travailleurs, promouvoir la sécurité sur le lieu de travail et assurer la protection de tous les travailleurs, y compris les migrants, en particulier les femmes, et ceux qui ont un emploi précaire.* »

Une analyse critique du contenu et des processus du Pacte mondial pour une migration sûre, régulière et ordonnée a été entreprise, permettant ainsi aux participants de mieux comprendre les enjeux de ce pacte et les défis éventuels une fois adopté et mis en œuvre.

Les participants ont exprimé leur préoccupation face au caractère non contraignant du Pacte mondial par rapport aux normes fondamentales du travail et aux conventions ratifiées. Les participants ont affirmé que la ratification et le respect des conventions, des lois nationales cohérentes et la syndicalisation demeuraient les meilleures options pour les syndicats dans la promotion et la protection des droits des travailleurs migrants.

Expériences, aspirations et initiatives des mandants

Les cours de formation tirent des enseignements importants des initiatives des syndicats en matière de migration de main-d'oeuvre, des initiatives pratiques, faciles à reproduire et à développer. Parmi les initiatives remarquables figurent :

- a) la mise en place de centres de ressources pour migrants, pleinement opérationnels et gérés par les syndicats ;
- b) le système d'information pour les travailleurs migrants du Conseil des syndicats de l'ANASE (ATUC) - une plate-forme de base de données en ligne permettant de partager les informations pertinentes et de recevoir, documenter, aider à résoudre, suivre les plaintes des travailleurs migrants et générer des données ;
- c) « Recruitment Adviser » de la CSI - une plate-forme d'applications mobiles qui aide à protéger les travailleurs migrants contre les pratiques abusives en matière d'emploi, en leur fournissant des examens entre pairs sur les agences de recrutement privées dans les pays d'origine et de destination ;
- d) installations de services syndicaux mobiles/itinérants permettant aux travailleurs migrants d'accéder plus facilement aux services juridiques, médicaux et autres services importants ;
- e) campagnes nationales et régionales de meilleures politiques de protection sociale pour les travailleurs migrants en poste et (à tout le moins, le « traitement national ») dans les pays d'accueil, en accordant une attention particulière aux travailleurs migrants occupant des emplois vulnérables tels que les travailleurs domestiques, de la construction, de la pêche, de l'agriculture, et d'autres ;
- f) la participation des syndicats à la certification des compétences (par exemple, le cadre de référence des qualifications de l'ANASE) ;
- g) influence sur les politiques nationales en matière de migration de main-d'œuvre par la représentation des syndicats dans les structures tripartites et les mécanismes de dialogue social ;
- h) organisation des travailleurs migrants et négociation collective, y compris la transférabilité de l'affiliation syndicale ;
- i) ratification des conventions sur les normes fondamentales du travail (NFT) et les travailleurs migrants de l'OIT ; et
- j) adoption et mise en œuvre d'accords bilatéraux et/ou multilatéraux entre syndicats pour la protection et la promotion des droits et du bien-être des travailleurs migrants.

Méthodes et approches de formation participatives

Les cours utilisaient l'approche mixte standard d'ACTRAV-Turin dans la formation, consistant en un apprentissage à distance en ligne de trois semaines et une formation résidentielle en présentiel de cinq jours.

Au cours de la période de quatre semaines, les cours ont couvert trois grands thèmes de la migration de main-d'oeuvre :

- a) une gouvernance équitable et efficace ;
- b) protection et promotion des droits des travailleurs migrants ; et
- c) migration de main-d'œuvre et développement durable.

Méthodes de formation interactives - brèves conférences d'experts, discussions participatives (écriture du cerveau/remue-meninges), dynamique de groupe et ateliers en petits groupes, partage et transmission de connaissances et d'expériences - apprentissage individuel et collectif facilité.

Les participants ont envoyé et posté les rapports pays requis au **campus électronique**. Le rapport de chaque pays décrivait a) les dispositions essentielles de la législation et/ou des politiques nationales concernant (i) le recrutement équitable, (ii) les droits des travailleurs migrants, y compris le droit de s'organiser et de négocier collectivement, (iii) le rapatriement et la réintégration, etc. ; b) les politiques, actions et stratégies des syndicats qui répondent aux préoccupations des travailleurs migrants et de leurs familles ; c) stratégies et pratiques d'organisation des travailleurs migrants, dans une perspective sexospécifique ; et d) les pratiques de collaboration et les partenariats, y compris la coopération nationale, bilatérale et transnationale.

Le **campus électronique** a servi de plateforme en ligne d'apprentissage à distance. Il a également été utilisé pendant et après la formation en présentiel pour le partage d'informations et l'accès aux ressources documentaires et aux références. Le campus électronique est en direct et accessible pendant 24 mois à compter du début de la phase d'apprentissage à distance en ligne.

La collaboration avec les responsables d'ACTRAV, les présidents de groupes, les spécialistes régionaux et sur le terrain, ACTRAV-Turin et les experts et praticiens syndicaux a permis de fournir un apport technique critique, de bonnes pratiques, des enseignements et des idées sur la migration de main-d'oeuvre. Mme Binda Pandey, membre du Conseil d'administration de l'OIT, a participé en tant que personne-ressource au cours de formation régional en Asie-Pacifique. Elle a discuté du thème « *Aborder les problèmes liés au genre dans les migrations de main-d'œuvre et les efforts des syndicats pour intégrer l'égalité des genres* ».

De l'idée à l'action

Des sessions de remue-méninges et des discussions en petits groupes ont abouti à un programme prioritaire des syndicats visant à renforcer la protection et à promouvoir une gouvernance équitable et efficace de la migration de main-d'œuvre. Ces priorités couvrent cinq domaines de résultats : (1.) la ratification des normes fondamentales du travail et des conventions liées à la migration de main-d'œuvre et des stratégies concrètes pour la réalisation progressive des ODD, (2.) influence sur les politiques et pratiques de recrutement équitable et de protection sociale par le dialogue social, le tripartisme et les accords-cadres bilatéraux / multilatéraux, (3.) l'organisation, la négociation collective et les services aux travailleurs migrants, (4.) le renforcement des capacités, la sensibilisation, la formation et le partage d'informations; et (5) le soutien ou la réalisation des objectifs du **Protocole d'accord des syndicats multilatéraux sur les migrations de main-d'œuvre**.

Des préparatifs sont en cours pour l'évaluation des résultats de la formation et l'évaluation de l'impact en 2019, en coopération avec le département de la formation du CIF-OIT. L'évaluation prévue portera sur l'application des connaissances acquises, l'amélioration des politiques et des structures en matière de migration de main-d'œuvre résultant des campagnes syndicales, ainsi que les améliorations apportées aux programmes, activités et pratiques des syndicats pour les travailleurs migrants et leurs familles.

14. Collaboration et partenariats : Renforcer notre travail par l'exécution collective de la formation

Le Programme d'activités pour les travailleurs du Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT) est l'organe de formation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV). Le CIF-OIT de Turin organise des activités de formation avec des spécialistes sur le terrain et à Genève, ainsi qu'avec les spécialistes régionaux de l'éducation des travailleurs apportant un contenu technique critique et un soutien.

Ce programme joue un rôle fondamental pour appliquer une approche intégrée de la formation fondée sur les axes thématiques du travail décent en renforçant les capacités des organisations syndicales. Ces processus sont élaborés de manière systématique suivant des domaines stratégiques qui entretiennent des liens particuliers avec l'agenda de la Conférence internationale du Travail pour renforcer la capacité des organisations syndicales à participer aux discussions de manière éclairée.

Collaboration en Europe

ACTRAV-Turin bénéficie d'une bonne collaboration d'activité et de partage d'information à travers les réseaux syndicaux en Europe.

En 2018, ACTRAV-Turin a signé un accord de partenariat avec l'organe de formation de l'Institut syndical européen, **etui**. Ce partenariat permet une plus grande collaboration sur les activités qui revêtent un intérêt commun pour les deux organisations. L'accord facilite également l'échange régulier d'expertise de formation entre les institutions de formations et les formateurs, ce qui peut par conséquent créer une expérience de formation plus riche pour les participants.

Collaboration dans les Amériques

En 2018, cette coordination s'est poursuivie entre la Confédération syndicale des travailleurs des Amériques (TUCA-ITUC) et l'équipe d'ACTRAV-Genève, les spécialistes régionaux de Turin sur différents domaines, notamment « le développement durable et une transition équitable », « rémunération égale pour un travail d'égale valeur : Mise en oeuvre de la C100 », ou promotion d'une transition effective de l'économie informelle à l'économie formelle ».

S'agissant des fédérations syndicales internationales (FSI), il convient de mentionner en particulier l'importante collaboration engagée avec la fédération syndicale de l'Internationale des services publics (PSI), compte tenu du niveau exemplaire de respect des normes et de promotion du travail décent qui doit être définie par les administrations publiques.

Collaboration en Afrique

En Afrique, la Labour Research and Education Institute (ALREI) de la CSI-Afrique collabore avec le CIF-OIT. Les deux institutions considèrent qu'il est utile de travailler ensemble à la réalisation de l'objectif commun consistant à fournir aux travailleurs africains les programmes d'éducation indispensables, axés sur la demande des mandants et mieux ciblés.

Sur la base des principes de compréhension mutuelle, respect et pleine appréciation des priorités l'un de l'autre, ce partenariat est révolutionnaire car il lie la recherche à l'éducation. À partir du travail accompli en 2018, des développements sont prévus pour 2019 et au-delà.

Dauids Etyang : Le Chargé de recherches socioéconomique d'EATUC fait la remarque suivante

La Confédération syndicale (EATUC) et ses affiliés dans les États partenaires de la Communauté d'Afrique de l'Est (CAE) tiennent à féliciter et à remercier le Centre de formation de l'Organisation internationale du Travail de Turin en Italie pour la coopération étroite que nous entretenons. Notre coopération a atteint un point culminant en enrichissant la capacité du mouvement ouvrier régional d'Afrique de l'Est au cours de la dernière décennie. De nombreux dirigeants syndicaux, éducateurs, jeunes et femmes travailleuses dans notre région continuent d'entreprendre des cours spécialisés au Centre, la plupart obtenant des diplômes dans des unités de cours importantes. Autant dire que les cours de formation dispensés depuis peu, tels que : Principales activités de l'inspection et de l'administration du travail de l'OIT, pacte mondial pour l'emploi de l'OIT, sécurité et protection sociales, migrations de main-d'œuvre, organisation de l'économie informelle, initiative de l'OIT sur l'avenir du travail et bien d'autres encore, ont beaucoup contribué à renforcer les capacités de nos membres syndicaux dans la région, en leur fournissant les informations, les compétences et le savoir-faire nécessaires pour engager les États partenaires et les décideurs et influencer les politiques de la CAE.

En collaboration avec le CIF-OIT, David Kwabla DORKENOO, Spécialiste des activités pour les travailleurs. Commentaires du Bureau de l'OIT à Abuja

En tant que personnel du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) sur le terrain, je trouve très utile ma collaboration avec les collègues du CIF-OIT de Turin qui nous permet de rassembler les ressources humaines pour dispenser une formation efficace à nos mandants. J'ai constaté à quel point les cours ont été riches grâce à cette collaboration. Les participants peuvent donc apprendre de différents collègues de différents départements du BIT. Ainsi, cette collaboration peut être perçue comme un seul mantra de l'OIT. Ma participation à cette collaboration m'a également aidé à apprendre du point de vue des participants et, bien sûr, à travers d'autres animateurs du cours de formation. Je m'engage à travailler pour maintenir cette collaboration avec les collègues du CIF-OIT de Turin.

Collaboration avec des organisations partenaires dans la région Asie et Pacifique

La collaboration avec les partenaires locaux fournit un cadre collectif pour la mise en œuvre de programmes de renforcement des capacités des syndicats de la région. Le travail collaboratif démontre l'engagement et la responsabilité partagée des partenaires régionaux dans le renforcement des capacités et la création d'un environnement permettant aux travailleurs d'exercer leurs droits afin de renforcer les organisations de travailleurs, d'influencer les politiques et de participer efficacement aux mécanismes tripartites et aux structures de dialogue social et de prise de décision.

ACTRAV-Turin entretient depuis longtemps un partenariat de collaboration avec de grandes organisations de la région Asie-Pacifique. Entre autres, le programme du CIF-OIT pour les activités des travailleurs entretient de bonnes relations de travail avec :

- La Fondation du Travail de Corée (KLF)
- La Fondation internationale du travail du Japon (JILAF),
- Le Congrès national des syndicats (NTUC) de Singapour,
- La Confédération syndicale internationale Asie-Pacifique (CSI AP),
- Le Conseil des syndicats de l'ANASE (ATUC),
- Le Conseil régional sud-asiatique des syndicats (SARTUC), et
- La Fédération des syndicats de Chine (ACFTU).

Domaines de coopération

Le partage des connaissances et des compétences techniques est une caractéristique commune et importante de la collaboration d'ACTRAV Turin avec les partenaires de la région. L'année dernière, une telle collaboration a permis de dispenser et de mettre en œuvre avec succès plusieurs cours de formation syndicaux régionaux sur mesure et mixtes intitulés de manière suivante :

- Formation syndicale sur le développement durable, les emplois verts et le travail décent
- Politique syndicale et organisation de la migration de main-d'œuvre
- Conférence syndicale sur les ODD : « *La croissance inclusive, le développement équitable et le travail décent* »
- Formation syndicale régionale sur l'avenir du travail (Mondialisation, NIT et Agenda 2030)
- Renforcer les capacités et les actions des syndicats en matière de dialogue social et de négociation collective

- Formation syndicale interrégionale sur la migration de main-d'oeuvre :
« *Renforcer la protection et promouvoir une gouvernance équitable et efficace dans la migration de main-d'oeuvre* »

Les domaines et le niveau de coopération varient d'une organisation partenaire à l'autre. NTUC et KLF agissent en tant qu'organisations d'accueil et couvrent les coûts des programmes de formation, des installations et d'autres dispositions administratives, tandis que JILAF et ACFTU se partagent les coûts des cours de formation. CSI AP, ATUC et SARTUC apportent principalement une expertise technique en servant de personnes-ressources.

Point d'action du Comité de la formation syndicale

La collaboration avec les organisations partenaires apporte au programme une expertise technique importante pour une exécution efficace des cours de formation. De même, elle permet aux partenaires régionaux d'assumer un certain niveau de responsabilité dans le développement des capacités des syndicats prioritaires dans la région. Les contributions en fonds et en ressources des partenaires complètent et aident à résoudre les problèmes de fonds de formation.

Le Comité est invité à :

- a. Prendre note des efforts de collaboration d'ACTRAV-Turin ; et
- b. fournir des orientations stratégiques et des avis pour renforcer la collaboration.

15. Soutenir le dialogue social et les relations professionnelles harmonieuses dans l'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh

L'industrie du prêt-à-porter au Bangladesh a connu une croissance rapide et est devenue le principal secteur exportateur du pays. Cette industrie représente 17% du produit intérieur brut (17%) et fournit plus de quatre millions d'emplois aux locaux, pour la plupart des femmes.

Le pays et l'industrie ont attiré l'attention internationale après l'effondrement de l'usine de vêtements Rana Plaza en mai 2013, qui a fait 1 134 morts. Auparavant, l'incendie de l'usine Tazreen Fashion avait tué 117 travailleurs et en avait blessé plus de 200 en 2012.

Sous la pression internationale, le Bureau de pays de l'OIT au Bangladesh, en partenariat avec le gouvernement, des organisations de travailleurs et d'employeurs a lancé plusieurs initiatives pour promouvoir le dialogue social, améliorer les conditions de travail et s'attaquer aux problèmes persistants du travail et de l'emploi, notamment les conflits du travail et la discrimination antisyndicale, les licenciements abusifs, le non-paiement des salaires et d'autres problèmes liés au travail.

L'une des initiatives en cours est le projet de l'OIT sur la promotion du dialogue social et des relations professionnelles harmonieuses dans le secteur de la gestion du climat au Bangladesh, lancé en 2016. Financé par les gouvernements suédois et danois, le projet vise à créer des mécanismes de dialogue social et de règlement des conflits du travail au niveau des usines. Il implique la mise en place d'un mécanisme durable et efficace de conciliation et d'arbitrage, ainsi que le renforcement de la capacité des organisations d'employeurs et de travailleurs à engager le dialogue comme moyen privilégié de résolution des problèmes sur le lieu de travail.

Résultats 3 : Renforcement des capacités des organisations de travailleurs dans le secteur du prêt-à-porter

L'ensemble des activités d'ACTRAV Turin contribue à la réalisation du résultat 3.1 du projet. *Les syndicats sont mieux équipés pour dialoguer avec les partenaires sociaux et fournissent des services aux affiliés.*

ACTRAV a contribué à renforcer les connaissances et les compétences d'une centaine de maîtres formateurs entre 2017 et 2018 par le biais d'une série de formations destinées aux formateurs sur quatre sous-thèmes des relations professionnelles, à savoir traitement des réclamations et règlement des différends, négociation collective et négociation, encadrement et administration des syndicats, ainsi que l'égalité des genres et la non-discrimination. Les maîtres formateurs ont pour tâche principale de soutenir les objectifs du Centre de ressources des travailleurs (WRC) et d'entreprendre des activités de sensibilisation à l'éducation syndicale des travailleurs du prêt-à-porter au niveau des usines. À ce jour, les maîtres

formateurs ont touché environ cent vingt-trois (123) usines syndiquées du secteur du prêt-à-porter et y ont dispensé une éducation et une formation syndicales. Certaines de ces formations ont réuni des participants d'employeurs et de cadres.

ACTRAV Turin met en œuvre des activités et collabore avec les mandants par l'intermédiaire du WRC, du Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) et de l'IndustriAll Bangladesh Council (IBC).

Le WRC a été créé à l'initiative conjointe du NCCWE et de l'IBC, avec le soutien de l'OIT. Il sert de point central pour aider les syndicats à fonctionner plus efficacement et pour fournir de meilleurs services aux membres des syndicats et aux travailleurs. La direction du WRC est partagée et alternée entre les membres tous les six mois.

Le NCCWE est une plate-forme unifiée regroupant 13 grandes fédérations syndicales nationales au Bangladesh, dont la plupart des membres sont affiliés à la CSI AP. IBC, en revanche, est composé de fédérations nationales de travailleurs affiliées à l'IndustriAll Global Union, fortement impliquées dans le secteur du prêt-à-porter.

Quatre activités principales ont été mises en œuvre en 2018.

1 Formation de formateurs sur l'encadrement et l'administration des syndicats Du 24 au 26 avril 2018 | Dhaka, Bangladesh

La formation de trois jours avait pour objectif de contribuer à renforcer les compétences et capacités administratives des syndicats dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh afin de promouvoir efficacement les droits fondamentaux des travailleurs de s'affilier à un syndicat, de négocier collectivement et de gérer efficacement leurs organisations.

Plus précisément, elle a aidé les participants : (a) à identifier et analyser les problèmes et défis clés de l'administration syndicale ; b) à justifier de compétences en matière d'administration des syndicats pour un encadrement efficace et une gestion organisationnelle ; et c) à partager les bonnes pratiques et les stratégies novatrices en matière de gestion des organisations de travailleurs aux niveaux de l'entreprise et de la fédération.

Vingt-deux participants représentant 19 fédérations syndicales nationales ont participé au programme. Cinquante-neuf (59) pour cent, soit 13 femmes. NCCWE et IBC ont eu un nombre égal de participants.

Cette activité a débouché sur un **plan de travail** indicatif **axé sur les résultats** -- à finaliser en concertation avec leurs dirigeants et le WRC - sur la sensibilisation aux droits des travailleurs, le recrutement de membres et la rationalisation des fonctions et de l'administration des syndicats.

2. Élaboration de manuels de formation syndicale et d'auxiliaires audiovisuels pour soutenir l'éducation et le renforcement des capacités des travailleurs

ACTRAV Turin a aidé à élaborer, à pré-tester et à valider quatre (4) manuels de formation au niveau de l'usine et sept (7) courtes vidéos renfermant des notes de discussion en bengali pour soutenir les activités de sensibilisation des maîtres formateurs. Les manuels

de formation constituent une référence facile dans les activités d'éducation des travailleurs sur divers thèmes, à savoir (1.) l'égalité des genres et la non-discrimination, (2.) la direction et l'administration des syndicats, (3.) le traitement des réclamations et (4.) la négociation collective.

Un atelier de pré-test et de validation de deux jours, organisé en décembre 2018 avec la participation de 19 maîtres formateurs en tant qu'utilisateurs, a permis de s'assurer que la conception, le contenu et les méthodes d'apprentissage utilisés dans les supports de formation sont adaptés au contexte local et aux publics cibles. Il a également permis aux formateurs de simuler des activités d'enseignement au niveau de l'usine à l'aide des manuels de formation.

Les courtes vidéos sont des représentations de scénarios de travail réels que les travailleurs expérimentent au quotidien. Les vidéos couvraient des sujets tels que (1) le dialogue bipartite, par exemple sur les congés et les heures supplémentaires, (2) le traitement et la résolution des réclamations, (3) les menaces de harcèlement et de licenciement sur le lieu de travail, (4) les actions concertées, et (5) les droits et responsabilités des travailleurs.

3. Attestation syndicale de l'atelier de rédaction des programmes de formation d'assistance juridique

Du 04 au 06 décembre 2018 | Dhaka, Bangladesh

Une concertation de deux jours et un atelier de rédaction de programmes avec des syndicats, des parties prenantes et des praticiens ont été mis en place, en coopération avec le Centre for Advanced Legal Studies de l'Université de Dhaka, afin de préparer le programme de formation/certification des assistants juridiques syndicaux.

Trente-quatre (34) participants - représentant l'équipe du projet SDIR, le WRC, le NCCWE, l'IBC, le département de droit de l'Université de Dhaka, le Bangladesh Legal Aid Service Trust (BLAST), le Centre pour la paix et la justice de l'Université BRAC, Centre for Advanced Legal Studies de l'Université de Dhaka, Solidarity Center Bangladesh, Fondation Awaj, les Services d'assistant juridique (PAS) et le Programme de promotion de l'état de droit de la GIZ, l'Institut d'études sociales du Bangladesh et la Cour suprême du Bangladesh - ont pris part à cette concertation.

La concertation a abouti à un aperçu général du programme de formation des assistants juridiques syndicaux, fondé sur des expériences variées dans le pays et des enseignements sur l'activité d'assistant juridique. Le projet de programme couvre: a) les droits des travailleurs ; b) les relations professionnelles ; c) les pratiques de travail déloyales ; d) le conflit collectif ; e) la conciliation ; f) les procédures d'arbitrage ; g) le harcèlement sexuel ; et i) le processus et la procédure des tribunaux du travail. Il couvre également des sujets permettant d'améliorer les connaissances et compétences pratiques des participants ciblés en matière d'assistance juridique et les compétences essentielles, notamment : a) les théories et concepts relatifs à l'assistance juridique ; b) les rôles et fonctions des assistants juridiques, y compris la représentation des travailleurs ; c) les codes de conduite ; d) les compétences de communication interpersonnelle et de présentation ; e) la rédaction de rapports et la tenue de registres ; f) les compétences de base en

recherche ; (g) la collecte d'informations, de documents et de preuves ; h) des conseils de base ; et (i) la gestion des conflits et la négociation, entre autres.

ACTRAV Turin collabore avec le Centre for Advanced Legal Studies de l'Université de Dhaka pour la mise au point du manuel et la mise en œuvre de la formation des assistants juridiques au premier semestre de 2019.

4. Assistance technique continue

Une mission s'est réunie en 2018 pour consulter les mandants sur l'état actuel des droits syndicaux dans le pays et déterminer les besoins en renforcement des capacités dans le cadre et hors du cadre du projet SDIR. ACTRAV Turin a également saisi cette occasion pour fournir des orientations en matière de politiques et de programmes visant les travailleurs et les formateurs syndicaux.

La mission a relevé les difficultés persistantes d'organisation et de négociation collective dans le prêt-à-porter et dans d'autres secteurs, la multiplicité des fédérations syndicales, les plaintes sans fin des travailleurs concernant les licenciements abusifs, les menaces et le harcèlement, les bas salaires et les conditions de travail précaires, ainsi que les politiques et pratiques restrictives en matière de travail.

Dans la multiplicité des syndicats, la mission a relevé les résultats positifs de la création du MRC. Alors qu'avant, divers syndicats refusaient d'assister aux réunions et de s'asseoir autour d'une même table, le WRC est devenue un point de ralliement pour l'unité syndicale au Bangladesh. En mettant en place ce pôle, les principaux syndicats ont montré qu'ils pouvaient transcender les différences organisationnelles. Il est à espérer qu'il se traduira par de meilleurs résultats à l'avenir.

Activités en préparation pour 2019

Pour 2019, ACTRAV Turin mettra en œuvre les activités suivantes liées au SDIR :

Élaboration d'un manuel de formation et formation de 25 assistants juridiques syndicaux dans le secteur du prêt-à-porter.

- Les assistants juridiques syndicaux formés sont censés fournir une représentation juridique, des conseils et un soutien aux travailleurs lésés afin qu'ils résolvent de manière équitable les plaintes et les griefs liés au travail, sans recourir à des procédures judiciaires fastidieuses et coûteuses ;
- Atelier de formation sur l'efficacité et la durabilité organisationnelle à l'intention des agents et du personnel du WRC et de certains maîtres formateurs en vue de l'élaboration d'un plan de durabilité et de la mise en place de mécanismes administratifs permettant un fonctionnement complet et efficace du WRC ;
- Cours de suivi, encadrement et formation continue à l'intention des assistants juridiques syndicaux afin de renforcer les compétences en matière de traitement, de suivi et de notification des cas de main-d'œuvre dans le secteur du prêt-à-porter ; et

- Conférence sur le partage des connaissances et l'enseignement continu des maîtres formateurs, et formation axée sur les compétences relative aux approches et méthodes innovantes recourant à des applications informatiques.

Dans le cadre de la mise en œuvre globale des activités, ACTRAV Turin coordonne et consulte le siège d'ACTRAV, ACTRAV New Delhi, l'OIT Dhaka et diverses unités du programme du CIF-OIT.

Membres du CFS

Le Comité de la formation syndicale est invité à prendre note du travail accompli pour renforcer le dialogue social et les relations professionnelles au Bangladesh par le biais des activités du projet SDIR du CIF-OIT.

SECTION

C

Permettre aux membres du Comité de la formation syndicale de tenir compte des éléments stratégiques du programme d'ACTRAV qui soutiennent une approche axée sur résultats et l'impact

16. Encadrement des jeunes femmes – clé de l'autonomisation des syndicats dans le monde du travail
17. Proposition pour la conception et la mise en oeuvre d'une analyse des besoins en formation
18. Proposition visant à élaborer et à mener une étude systématique de l'impact des résultats de formation
19. Proposition pour commander une évaluation externes indépendante du Programme des activités pour les travailleurs

Questions stratégiques pour discussion et décision

20. Stratégie d'apprentissage à distance
21. Stratégie d'apprentissage mixte.



16. Encadrement des jeunes femmes – clé de l'autonomisation des syndicats dans le monde du travail

En 2019, ACTRAV-Turin lancera une nouvelle offre de formation intitulée ***Encadrement des jeunes femmes - Une clé pour l'autonomisation des syndicats dans le monde du travail.***

À l'heure actuelle, compte tenu de l'évolution rapide et profonde du monde du travail, les femmes et les jeunes travailleurs sont particulièrement vulnérables en ce qui concerne les conditions de travail et l'emploi. Les jeunes travailleuses sont encore plus vulnérables et plus touchées.

L'initiative du Centenaire de l'OIT sur les femmes au travail vise à mieux comprendre et à expliquer pourquoi les progrès en matière de création de travail décent pour les femmes ont été si lents et ce qu'il faut faire pour assurer un meilleur avenir aux femmes travailleuses.

Avec l'accroissement du nombre de jeunes femmes sur le marché du travail, on ne saurait trop insister sur le fait que l'encadrement de ces dernières est essentiel au maintien des syndicats et des mouvements sociaux. En réalité, les jeunes femmes occupent rarement des postes de direction dans les syndicats, une réalité commune aux organisations de travailleurs du monde entier. Les tendances actuelles montrent qu'un grand nombre d'organisations syndicales sont dirigées par des militants âgés, en dépit d'une augmentation remarquable du nombre de jeunes travailleuses qui entrent sur le marché du travail et adhèrent à des syndicats.

Sans la participation de la prochaine génération de dirigeants, les syndicats pourraient être marginalisés. Le renouvellement et la remise en place des syndicats capables de relever efficacement les défis de demain passe par le développement de l'encadrement des jeunes générations.

L'intégration des jeunes femmes aux postes de responsabilité et de direction dans les syndicats est stratégique pour assurer leur inclusion et leur visibilité dans les structures de direction des syndicats. La valeur ajoutée est que les syndicats seront des organisations paritaires, renforçant la démocratie syndicale et l'image de marque externe des syndicats.

Le développement de l'encadrement des jeunes femmes aide à changer les stéréotypes de genre. Elles apportent une nouvelle énergie et un ensemble différent de connaissances et de compétences pertinentes pour l'avenir du travail. Leur encadrement est essentiel pour soutenir le travail des organisations syndicales et maintenir les mouvements sociaux qui adhèrent à l'égalité des genres, conformément aux normes de l'OIT relatives à l'égalité des genres, à la non-discrimination et à la promotion de la diversité.

Un moyen de garantir l'égalité de voix au plus haut niveau consiste à donner plus de pouvoir aux jeunes femmes. Il en résulte une représentation plus paritaire au sein des partenaires sociaux. Une représentation paritaire contribue à l'intégration de la dimension de genre dans les structures syndicales et le programme de développement plus large.

Pendant des décennies, la promotion de l'égalité homme-femme et l'autonomisation des femmes ont été inscrites au programme de développement. Le fait de donner aux femmes, et en particulier aux jeunes femmes, les moyens de choisir elles-mêmes de participer activement à l'économie fait la différence à bien des égards. L'objectif 8 du Programme de développement durable des Nations Unies à l'horizon 2030 souligne la nécessité de « parvenir au plein emploi productif et garantir à toutes les femmes et à tous les hommes, y compris les jeunes et les personnes handicapées, un travail décent et un salaire égal pour un travail de valeur égale ». L'ODD 5 souligne en outre la nécessité de « Parvenir à l'égalité des sexes et autonomiser toutes les femmes et les filles ». Depuis sa fondation en 1919, l'OIT s'emploie à promouvoir l'égalité des genres dans le monde du travail. L'accent mis par l'organisation sur l'égalité des genres a toujours fait partie intégrante de son mandat. L'expérience d'ACTRAV montre qu'il existe de nombreuses jeunes femmes compétentes qui peuvent assumer davantage de responsabilités au sein du mouvement syndical si elles sont soutenues, encouragées, formées et dotées de possibilités.

Ce projet innovant vise à contribuer au renforcement des syndicats et d'autres organisations syndicales dans leurs efforts pour investir consciemment dans le renforcement de l'encadrement des jeunes femmes dans leurs organisations respectives. Il vise en outre à renforcer la promotion de l'égalité homme-femme dans le monde du travail et à renforcer l'inclusion dans le dialogue social en assurant un encadrement des jeunes militantes syndicales.

L'initiative de développement de l'encadrement des jeunes femmes servira également de plate-forme pour permettre aux femmes de se faire entendre au sein des fédérations syndicales, de renforcer les réseaux de femmes, d'accroître la visibilité des jeunes femmes dans les postes de direction, d'élargir l'accès égal aux opportunités de travail décent pour les femmes et de rehausser le profil du genre dans les syndicats.

Objectifs de développement

- Accroître la représentativité et la visibilité des jeunes femmes parmi les dirigeants syndicaux ;
- Consolider le rôle des structures féminines et leur capacité à répondre efficacement aux besoins des travailleuses ;
- Renforcer la capacité des organisations de travailleurs à promouvoir les jeunes femmes à tous les niveaux ;
- Fournir un parcours d'autonomisation d'un groupe de participantes pour accroître leur conscience de soi, leur confiance et leur expérience pratique sur le terrain.

Objectifs spécifiques

- Accroître les connaissances et acquérir les compétences en encadrement ;
- Mettre en place un programme de renforcement des capacités et de mentorat des jeunes femmes confrontées aux questions de genre ;
- Créer un dépôt des supports de formation sur l'encadrement des femmes
- Rendre compte de l'accès des femmes aux postes de direction dans les syndicats nationaux
- Sensibiliser environ 200 participants de par le monde à la formation en ligne à l'encadrement
- Amener 50 représentantes syndicales à achever les phases en ligne et en présentiel, en tenant compte de l'équilibre régional
- Créer un réseau international de syndicats de femmes

Groupe cible

La formation à distance en ligne est ouverte aux jeunes femmes de toute organisation syndicale (au niveau sectoriel, local, de la confédération nationale) occupant des postes de responsabilités ou celles qui ont un potentiel ou manifestent un intérêt pour les responsabilités de direction. La sélection des participants se fera selon les critères suivants : tous les candidats doivent être des femmes syndicalistes ou travaillant dans des mouvements sociaux défendant les droits des femmes de moins de 35 ans.

Estructura del proyecto

Date de début – 2019	Durée	Lieu	Type d'activité
Premier semestre	10 semaines Début prévu 29 avril – 5 juillet	En ligne	1e phase à distance Ouverte à toutes les régions Cible: 300 participants Âge _35 ans
Second semestre	8 semaines Dates à confirmer	En ligne	Bibliothèque de matériels de formation syndicale et de campagne sur la promotion du leadership féminin. Pendant la première phase du projet, les syndicats nationaux et internationaux seront invités à partager leurs matériels de formation ou de campagne visant à promouvoir le leadership féminin. Ces matériels seront téléchargés sur le Campus en ligne du Centre en vue de leur diffusion auprès des participants.
Septembre-octobre	8 semaines	En ligne	Mentorat de suivi et soutien en ligne. Une discussion a eu lieu sur la possibilité de mettre un terme à la modalité en face-à-face avec chaque participant qui développe une proposition de projet qu'ils mettront en œuvre lors de la phase résidentielle en 2020.
1 ^{er} trimestre 2020	2 semaines	Turin	2 ^e phase résidentielle – Parcours spécifique pour les travailleurs intégré dans l'Académie sur les questions de genre 2020?, comprenant une présentation des pratiques d'excellence relevées tout au long du projet
Mai-juin 2020	4 semaines	En ligne	Évaluation de l'impact six mois après la fin du projet

Membres du CFS

Le comité de la formation syndicale est invité à :

- appliquer l'approche visant l'épanouissement de jeunes femmes dirigeantes syndicalistes ; et
- examiner les voies et moyens par lesquels cette activité pourrait être davantage renforcée.

Les éléments stratégiques suivants sont présentés pour discussion et décision du Comité de la formation syndicale.

- La mise en oeuvre de l'évaluation des besoins en formation (EBF) des organisations de travailleurs ;
- Une évaluation de l'impact de la formation ; et
- Une évaluation indépendante du Programme des activités pour les travailleurs

Les sujets ci-dessus ont fait l'objet des discussions précédentes du Comité de la formation syndicale concernant :

- une intervention centrée pour déterminer les besoins actuels et futurs des organisations de travailleurs ;
- obtention des connaissances détaillées concernant les résultats des activités de formation clés ; et
- assurance que le Programme continue de renforcer l'organisation des travailleurs en rapport avec la validité de la conception du programme, la mise en oeuvre de la méthode, les modalités de formation, ainsi que l'identification des domaines à améliorer et des bonnes pratiques.

Ces trois sujets sont interdépendants, et si jamais ils sont approuvés par le Comité de la formation syndicale, chaque activité devrait être mise en oeuvre de manière séquentielle, à commencer par l'évaluation des besoins en formation, en passant par une évaluation de l'impact avant l'évaluation finale du Programme. Cette séquence permettra aux connaissances et aux informations de passer d'une étape du processus à une autre.

17. Proposition de conception d'une analyse des besoins en formation pour éclairer les travaux du programme des activités pour les travailleurs

Introduction

Le Programme des activités pour les travailleurs est l'organe de formation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT. Le programme répond aux besoins en formation des organisations de travailleurs par le biais de cours, de supports, de projets et de services de conseil.

Il s'agit du plus grand programme international d'éducation des travailleurs au monde qui offre des possibilités de formation gratuites aux dirigeants, aux activistes et au personnel technique des organisations de travailleurs.

Le Programme offre :

- des cours de formation en résidentiel à Turin
- des séminaires de suivi et des activités de formation évaluant l'impact de ses activités, ainsi que des formations avancées
- Une éducation des travailleurs en ligne.

Les cours de formation peuvent comprendre :

- les normes internationales du travail et l'utilisation du système de contrôle de l'OIT
- la mise en œuvre de la Déclaration sur la justice sociale et de l'Agenda du travail décent
- les politiques de développement de l'emploi et les stratégies de réduction de la pauvreté
- la protection sociale
- la migration de main-d'oeuvre
- l'informalité et la transition vers la formalité
- l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience
- le dialogue social, la négociation collective et l'organisation
- le genre et les droits des travailleuses
- la formation d'éducateurs syndicaux et la méthode de formation

Le secrétaire du groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT joue un rôle capital dans le programme en choisissant les organisations admissibles pour envoyer des participants aux activités.

Le programme a développé un ensemble d'outils d'apprentissage à distance en ligne, notamment le campus électronique (CIF-OIT) et SoliComm (plate-forme de communication solidaire). Ces outils sont destinés à l'enseignement à distance d'orientation avant et après le cours et à la formation en ligne à l'appui des méthodes de formation classiques des syndicats.

Contexte et bien-fondé

Le Comité de la formation syndicale, réuni en mai 2018, recommande l'utilisation d'une analyse des besoins en formation pour élaborer un ensemble de recommandations visant à maximiser l'impact de la formation fournie par ACTRAV-Turin.

Ce document présente une série d'éléments interdépendants d'une proposition d'évaluation des besoins qui sera utilisée par les organisations syndicales pour examen et approbation par le Comité de la formation syndicale.

L'évaluation des besoins en formation proposée vise à :

- Veiller à ce que l'offre de formation d'ACTRAV continue de répondre aux besoins en formation et en renforcement des capacités des organisations de travailleurs ;
- Développer une plus grande prise de conscience des nouveaux besoins en formation des organisations de travailleurs du monde entier ;
- Identifier les déficits de formation en rapport avec les besoins des organisations de travailleurs ;
- Renforcer une approche fondée sur les besoins pour aider les organisations de travailleurs ;
- Aider à élaborer des parcours de participants reliant différents éléments de l'offre de formation ;
- Évaluer les modalités de formation en termes d'efficacité et d'efficience en matière de formation des organisations de travailleurs ; et
- Identifier les bonnes pratiques utiles pour améliorer l'offre de formation.

L'évaluation des besoins en formation vise à informer :

- Le Comité de formation syndicale du CIF-OIT, l'organe responsable de la direction stratégique du programme ;
- ACTRAV, le Bureau des activités pour les travailleurs, est la principale jonction entre le Bureau international du Travail et le monde du travail à travers l'un des trois mandants de l'OIT : les organisation des travailleurs ;
- Le CONSEIL D'ADMINISTRATION du Centre International de formation de l'OIT ; et
- Les organisations de travailleurs.

Méthode proposée

En étroite collaboration avec l'équipe d'ACTRAV-Turin, un évaluateur indépendant sera nommé pour poursuivre l'élaboration d'une méthode d'évaluation des besoins en formation sur la base des directives et principes suivants :

- La collecte des données comprendra l'utilisation d'une enquête en ligne structurée tirant les informations d'un éventail de participants précédents sélectionnés ;
- La collecte des données doit comprendre des entretiens structurés avec des représentants choisis du siège d'ACTRAV, de spécialistes de terrain et de représentants de groupes de travailleurs.
- L'enquête en ligne (auprès des participants précédents) cherchera à obtenir des informations sur les besoins en formation de l'organisation, c'est-à-dire les défis actuels et futurs, ce qui est bien fait, ce qui peut être amélioré et les nouveaux programmes de formation à envisager.
- Les entretiens structurés (avec des spécialistes d'ACTRAV et certains représentants de groupes de travailleurs) viseront à obtenir des informations sur les principales réalisations du programme en matière de renforcement des organisations de travailleurs aux niveaux régional et national, en déterminant les principaux défis et opportunités et en identifiant les lacunes éventuelles.
- Les questions de l'évaluation des besoins en formation doivent être disponibles dans la langue la plus appropriée pour les besoins de la personne interrogée.
- L'enquête en ligne doit utiliser le campus électronique du CIF-OIT.
- La dernière série de questions utilisées avec l'enquête en ligne et les entretiens structurés doit être partagée et approuvée par le Comité de la formation syndicale.
- Le rapport final doit être présenté et communiqué à temps au Comité de la formation syndicale pour la réunion du Conseil d'administration d'octobre 2019.

Le Comité de la formation syndicale souhaitera peut-être examiner l'application de cette évaluation des besoins en formation ainsi que la proposition accompagnée d'une évaluation d'impact des activités de formation d'ACTRAV.

Question type à prendre en compte dans l'enquête

Les questions utilisées dans l'enquête en ligne et les entretiens structurés seront élaborées par le consultant en coordination avec ACTRAV et les membres du Comité de l'évaluation syndicale. Par exemple, pour les questions suivantes, la personne interrogée ou le répondant à l'enquête se voit proposer un certain nombre d'options de sélection. Ces questions peuvent inclure les suivantes :

- Votre structure organise-t-elle des activités ou des événements de formation ?
Si oui, combien de groupes cibles y a-t-il ?

- Dans lequel des domaines ou activités suivants votre organisation a-t-elle besoin d'une formation supplémentaire ?
- Parmi les activités de formation répertoriées, quelles sont celles qui répondent le mieux aux besoins de votre organisation ?
- Parmi les modalités de formation répertoriées, lesquelles sont les plus pertinentes pour répondre à vos besoins organisationnels ? (par exemple : CIF-OIT, niveau national, sous-régional, interrégional, en ligne, combiné).
- Lorsque vous améliorez le niveau de compétences de votre organisation, quel est votre groupe cible ?
- Quelles compétences faut-il que vos responsables et représentants syndicaux développent ?
- Quelles sont les modalités de formation que vous considérez les plus efficaces pour répondre aux besoins de votre organisation en matière de renforcement des capacités ?
- En ce qui concerne la formation en présentiel, quelle modalité serait, selon vous, plus pertinente pour les besoins de votre organisation en matière de renforcement des capacités ? (CIF-OIT, niveau national, niveau sous-régional, niveau inter-régional, à distance, mixte ou une combinaison de tous les éléments ci-dessus) ?
- Quelle est la meilleure durée possible pour être libéré par votre organisation afin d'assister à une formation en présentiel ?
- Quelle est la meilleure durée possible pour participer à une formation en ligne ? (la formation en ligne nécessite normalement 6 à 8 heures par semaine)

Dispositions de mise en œuvre et de rapport

La collecte et la compilation des données en ligne et des entretiens structurés se déroulent sur une courte période (huit semaines).

La séquence de mise en œuvre de l'évaluation des besoins en formation et le calendrier de soumission du rapport final seront arrêtés par le Comité de la formation syndicale, réuni en mai 2019.

Membres du CFS

Le Comité de la formation syndicale est prié de prendre note et de commenter le point précédent.

18. Vers la conception d'une méthode d'étude d'impact du Programme des activités pour les travailleurs d'ACTRAV – note pour la réunion du personnel d'ACTRAV-Turin le 28 mars 2019.

Le présent document a été préparé par Liz Rees, ancienne responsable de l'éducation syndicale (TUC) au Royaume-Uni et ancienne Directrice de «unionlearn», l'organisation de formation et d'apprentissage du TUC.

La formation syndicale est une formation qui a un but. Elle permet d'acquérir des compétences, des attitudes et des connaissances mais dans un contexte collectif et dans le but de créer des organisations de travailleurs afin d'améliorer la vie professionnelle de ses membres et d'influencer le cadre politique dans lequel les organisations de travailleurs opèrent.

L'évaluation de l'expérience des représentants des travailleurs qui assistent à des cours de formation demande beaucoup d'efforts ; la qualité des ressources et du matériel et l'efficacité de l'effort de formation. Mais le plus important et souvent négligé est ce qui se passe à la suite de la formation, là où elle compte : retour dans l'organisation syndicale et renforcement du travail des organisations syndicales et de leurs activités.

Cette note est destinée à contribuer à une discussion qui façonnera la conception d'une méthode permettant à ACTRAV d'évaluer l'impact de ses travaux :

- Soutenir une discussion avec le personnel d'ACTRAV-Turin sur les éléments clés d'un tel processus ;
- Déterminer une approche adaptée au Programme des activités pour les travailleurs ;
- Suggérer une méthode replicable pouvant constituer une base de données durable d'informations à usages multiples à l'avenir ; et
- Adresser un rapport au Comité de la formation syndicale avec des recommandations claires.

Qu'est-ce qu'une étude d'impact ?

Les études d'impact sont des procédures formelles, basées sur des preuves, conçues pour évaluer les résultats ou les effets de politiques ou de services particuliers.

Les études d'impact sont fréquemment utilisées par les organismes publics et peuvent aller d'une évaluation d'ampleur nationale (comme par exemple l'introduction d'un revenu de base universel pour les travailleurs en Finlande) à une évaluation de petit projet telle que l'impact du financement pour aider les représentants du personnel de santé et de sécurité « mobiles » du syndicat à améliorer la sécurité et la santé au travail dans l'industrie de la construction

Déterminer **pourquoi** et pour **qui** l'impact que vous évaluez est important - par exemple, si une étude s'adresse principalement aux bailleurs de fonds pour montrer les avantages du financement fourni, il faut en tenir compte au stade de la conception. Et, dans toute étude d'impact, il est essentiel de saisir « l'effet d'entraînement », c'est-à-dire les conséquences bénéfiques secondaires de l'intervention. Aux fins de l'éducation syndicale, toute étude doit prendre en compte les résultats et les problèmes importants pour les organisations syndicales et leurs intérêts collectifs dans la promotion et la défense des droits des travailleurs. L'étude doit donc saisir des informations utiles aux organisations de travailleurs et éventuellement à tout fournisseur de financement, ainsi qu'aux participants eux-mêmes. En outre, l'effet d'entraînement pourrait s'étendre à l'ensemble de l'économie et de la société elle-même, par exemple en termes de participation des syndicats à la gestion des crises résultant de conflits et de catastrophes, etc.

Méthodes

Les agences gouvernementales, les écoles de commerce et les organismes internationaux ont développé une gamme de méthodes pour tenter de déterminer l'impact.

Pour une étude d'impact à grande échelle, des organisations telles que Cranfield Business School <https://www.cranfield.ac.uk/som/case-studies> réalisent des projets vastes et variés.

À plus petite échelle, City & Guilds (le plus important organisme adjudicateur britannique) a mené des travaux visant à déterminer l'impact de son Fonds de développement des compétences sur les bénéficiaires de subventions. <https://cityandguildsgroup.shorthandstories.com/Skillsdevelopmentfundimpact/index.html>

Et le CIF-OIT lui-même offre un programme qui vise à former des analystes sociaux à l'étude de l'impact <https://www.itcilo.org/en/areas-of-expertise/social-protection/impact-assessment-for-social-protection-analysts>

La plupart des études utilisent une combinaison des méthodes suivantes :

- Travailler avec des groupes de discussion pour déterminer la qualité et l'expérience
- Étude du cycle de vie pour l'analyse quantitative
- Analyse des coûts et avantages pour déterminer la valeur ajoutée
- Genre et autres formes d'impact sur la diversité
- Enquête et analyse des résultats (y compris une recherche de suivi par téléphone)
- Reprise des études pour examiner les tendances.
- Utilisation de listes de contrôle pour déterminer la portée.

Un élément essentiel à prendre en compte dans tout processus d'étude est de demander : **en quoi les résultats auraient changé si l'intervention n'avait pas eu lieu ?** Elle implique une analyse contrefactuelle, qui consiste à comparer ce qui s'est réellement passé et ce qui se serait passé en l'absence de l'intervention.

Les études d'impact recherchent les changements dans les résultats directement imputables à un programme. En termes de taille, de portée, de valeurs partagées et de méthodologies appropriées, il existe un certain nombre de modèles et de pratiques utiles tels que l'expérience de TUC Education au Royaume-Uni, qui peut être un point de départ pour ACTRAV lorsqu'il envisage de concevoir des études d'impact à la suite d'interventions de formation syndicales.

À propos de TUC Education

TUC Education a une portée inégalée sur les lieux de travail britanniques en offrant un enseignement et une formation aux représentants et aux responsables syndicaux rémunérés. À son apogée en 2012, plus de 52 000 syndiqués ont suivi avec succès une série de cours de grande qualité, principalement en classe, conçus pour les représentants syndicaux, dispensés par des encadreurs syndicaux dédiés et accrédités dans tous les cadres nationaux d'enseignement des adultes du Royaume-Uni.

Ces chiffres traduisent l'énorme demande en formation des représentants syndicaux et leur soif d'apprentissage, mais aussi les besoins croissants à mesure que les rôles syndicaux des participants deviennent de plus en plus complexes et sophistiqués. En réponse à l'évolution de l'économie, aux modalités de financement de la formation continue et de TUC Education elle-même et à la demande croissante des participants pour un apprentissage plus accessible et plus flexible, un projet d'apprentissage en ligne à grande échelle a été lancé en 2016 et sera le sujet d'une future étude d'impact menée par TUC au Royaume-Uni.

La qualité de l'éducation syndicale au Royaume-Uni est jugée très élevée - les inspecteurs indépendants du gouvernement jugent constamment TUC Education exceptionnel, et les responsables de l'éducation syndicale sont étroitement associés au maintien de la pertinence et de l'accessibilité.

Les participants proviennent d'un large éventail de secteurs, et de syndicats - les représentants syndicaux sont « tout le monde » - et les méthodes de formation des encadreurs ainsi que de conception et de mise en œuvre de programmes ont été soigneusement élaborées pour permettre à tous les participants d'apprendre ensemble, qu'ils soient diplômés d'université, aient une autre qualification professionnelle ou n'aient aucune qualification du tout. Malgré cette grande diversité, il est possible d'étudier l'offre de TUC car elle repose sur une base solide de valeurs, d'approches et de méthodes partagées.

TUC Education et études d'impact.

TUC Education a réalisé deux études d'impact à grande échelle à ce jour et un programme en cours de développement d'une offre innovante d'apprentissage en ligne sera évalué prochainement.

Les études d'impact visaient à :

- mieux comprendre qui étaient les participants au cours ;
- identifier quels rôles et fonctions syndicaux les participants ont exercés ;
- découvrir comment les activités de formation de TUC Education l'ont aidée à développer les compétences dont ils ont besoin pour jouer leur rôle syndical ;
et
- déterminer s'il y avait eu des preuves de changements sur les lieux de travail et dans le syndicat à la suite de leur apprentissage.

Dans l'évaluation, l'accent est mis sur :

- la localisation des histoires de résultats réels pour montrer l'impact de la formation non seulement sur le développement des compétences, mais aussi sur les lieux de travail au Royaume-Uni.
- l'identification des exemples qui démontrent l'application des techniques de résolution de problèmes et de recherche d'informations, en utilisant une approche syndicale systématique. L'enquête a recherché l'évaluation des compétences en résolution de problèmes des répondants et la mesure dans laquelle les cours avaient permis de les développer. Des réponses gratuites par SMS sur téléphone portable ont également évoqué des méthodes systématiques de travail en tant que représentant syndical.
- Examen des problèmes liés à l'amélioration du travail et de la collaboration au sein de l'équipe du syndicat. L'enquête a recherché le temps passé à travailler en petits groupes sur des cours. De nombreux commentaires en texte libre ont souligné les aspects de la confiance qui naissent du travail en collaboration avec d'autres personnes, réduisant ainsi le sentiment d'isolement dont font souvent état de nombreux représentants récemment nommés.
- Développement des approches d'apprentissage actives et pertinentes. Semblables à « l'approche de formation de Turin », les cours de formation de TUC sont conçus pour traiter des problèmes réels et des problèmes découlant du lieu de travail et du cadre syndical des participants. Dans toutes les activités de formation de TUC, il existe un système de *rapports sur le lieu de travail*. Dans ce système, les participants abordent les sujets des cours lors d'une enquête sur des problèmes qui surviennent sur leur lieu de travail et dans leur syndicat. *L'enquête a demandé dans quelle mesure les répondants avaient pu élaborer des stratégies pour s'attaquer aux problèmes de leur lieu de travail pendant les cours de formation.*

Les études d'impact comprenaient des questions sur les développements apparus au cours des dernières années, notamment :

- l'expansion continue de la certification et des qualifications pour les cours de TUC ;
- l'utilisation croissante des cours en ligne ;
- les problèmes liés à la libération d'environnements de travail « normaux » ; et
- comment les participants ont développé leurs réseaux syndicaux et solidaires après un cours.

La méthode utilisée lors de chaque étude d'impact visait les participants précédents ayant suivi tout type de formation de TUC au cours des cinq dernières années.

L'étude comprenait des représentants nouvellement élus (ou nommés) ayant peu (ou pas) d'expérience et quelques représentants très expérimentés ayant plusieurs rôles et plusieurs années d'expérience.

L'échantillon, tiré au hasard à partir de milliers d'adresses électroniques de participants extraites des bases de données de TUC. Les méthodes utilisées pour la recherche étaient à la fois quantitatives et qualitatives.

La collecte des données s'est faite par le biais d'une enquête en ligne, utilisant SurveyMonkey, distribuée par courrier électronique. L'enquête incluait également des réponses libres sur la manière dont les répondants avaient pu appliquer les enseignements du cours à leur lieu de travail et à leur syndicat. Afin d'aider à maximiser les rendements, TUC Education a offert un incitatif en récompensant tous les questionnaires d'enquêtes admissibles retournés par des prix d'iPad. Parallèlement à la promotion innovante de l'enquête, cette approche innovante a suscité un degré supplémentaire d'excitation et d'intérêt pour l'enquête.

À l'aide de méthodes en ligne menées par le personnel de TUC, l'étude a été réalisée indépendamment de l'équipe de formation responsable de la réalisation de l'activité de formation, garantissant ainsi l'objectivité des informations obtenues.

Les répondants ont été invités à se porter volontaires pour un entretien de suivi par téléphone. Il visait à obtenir plus de détails et des exemples concrets de changements résultant de la participation aux cours, permettant ainsi la rédaction de courtes études de cas. L'échantillon de l'entretien a été sélectionné pour couvrir, dans la mesure du possible, différents types de formation, les syndicats et les pays ou régions du Royaume-Uni. Les entretiens de suivi par téléphone étaient semi-structurés et conçus pour ne pas durer plus de 10 minutes. Le personnel interne de TUC à travers le Ministère de l'éducation s'est inscrit pour mener ces entretiens par téléphone.

Près de 2 400 représentants ont répondu aux enquêtes en ligne, soit un taux de réponse supérieur à la moyenne de 13,4% pour une enquête. Sur ce nombre, plus de 1 500 - près des deux tiers - ont écrit une réponse en texte libre à une question leur demandant quels changements ils avaient apportés à la suite de leur

participation à un cours de formation de TUC. Il s'agit d'un élément essentiel lors de l'étude d'impact.

Femmes et encadrement

L'évaluation du développement individuel est importante lorsque l'objectif du programme est de former la prochaine génération de dirigeants syndicaux. Pour évaluer l'impact de l'Université d'été annuelle des femmes responsables, TUC Education a mené une brève étude sur les anciennes participantes pour marquer son dixième anniversaire.

Le but est de rechercher auprès des participantes elles-mêmes si le cours les avait aidées à progresser dans leur syndicat. Soixante-six pour cent ont déclaré que depuis le cours de formation, elles avaient assumé une plus grande responsabilité au sein de leur syndicat. Parmi elles, 88% ont déclaré que le cours avait été « très utile » ou « d'une certaine aide ».

De l'évaluation à l'impact

L'objectif de la formation intègre dès le départ l'établissement d'un lien direct entre l'évaluation et l'impact. Les programmes de formation de TUC visent à amener la salle de formation sur le lieu de travail et le lieu de travail dans la salle de formation. La réalisation pratique des résultats est inhérente aux activités de formation du syndicat. Le principal objectif de tous les programmes est de renforcer la confiance, les compétences et les connaissances techniques des représentants syndicaux afin d'obtenir des résultats identifiables.

Les participants sont encouragés à comprendre comment utiliser des éléments de droit dans les situations de négociation collective. Il est vital de renforcer la confiance et d'utiliser l'outil *Distance Levelled* qui aide les représentants des syndicats à réfléchir sur leur confiance en la représentation de leur syndicat et de leurs membres dans divers contextes, y compris une multitude d'activités et de scénarios de négociation. *Distance Travelled* est conçu pour auto-évaluer les progrès réalisés au cours d'un cours ou d'une activité et peut être aussi complexe ou aussi simple qu'il convient. Les programmes gouvernementaux à travers l'Europe utilisent systématiquement des mesures d'évaluation complexes dans le cadre des évaluations de projets, comme par exemple dans le rapport de l'Institute for Employment Studies :

<http://www.employabilityinscotland.com/media/83581/guide-to-measuring-soft-outcomes-distance-travelled.pdf>

Lorsque vous établissez un lien entre l'évaluation et l'impact sur la formation des représentants syndicaux, il est utile de demander aux participants d'identifier leur niveau de confiance avant le cours et d'y revenir à la fin du cours afin de mesurer la distance parcourue au cours de l'activité. Cette distance sert presque toujours de mesure de confiance accrue - et, parfois, de mesure de l'échec du parcours auquel il faut remédier.

Voir le rapport final de TUC à l'adresse :

<https://www.unionlearn.org.uk/publications/still-making-difference-continuing-impact-trade-union-education-britains-workplaces>

Ce document identifie une série d'éléments qui, une fois combinés, peuvent constituer la base d'une structure pratique capable d'évaluer l'impact. Il a été abordé et amendé lors d'une réunion avec l'équipe de formation d'ACTRAV afin d'identifier les problèmes et les éléments de leur point de vue.

Recommandations :

Le Comité de la formation syndicale est invité à examiner et à approuver les recommandations suivantes :

- pour garantir une approche systématique et durable, l'étude d'impact sera gérée et exécutée en interne par ACTRAV et devrait être conçue pour être replicable ;
- allocation d'un petit budget d'aide extérieure si nécessaire ;
- le système sera conçu en mettant l'accent sur la clarté et la simplicité, tout en s'assurant qu'il rend compte des résultats escomptés ;
- méthode d'implication d'un système d'enquête simple, suivi d'entretiens structurés sélectionnés via Skype ou par téléphone pour enrichir les données ;
- obtenir plusieurs points de vue à travers de courts entretiens individuels avec des partenaires et des parties prenantes externes clés ;
- entreprendre des études d'impact ciblées et périodiques sur les éléments techniques, régionaux et de partenariat du programme, selon les besoins ; et
- sensibiliser à l'étude d'impact dans la documentation préparatoire au cours et le matériel didactique, en encourageant les participants à prévoir de faire une différence dans leur syndicat ou leur lieu de travail.

19. Proposition au Comité et évaluation externe des activités de formation et d'apprentissage du programme pour les activités des travailleurs

Contexte et bien-fondé

Parallèlement aux développements stratégiques visant à mettre en œuvre une étude d'impact systématique et intégrée dans le cadre d'activités de formation spécifiques et en s'appuyant sur les informations recueillies lors de l'évaluation des besoins en formation, il est demandé au Comité de la formation syndicale de recommander au Directeur du CIF-OIT de demander une évaluation indépendante du programme d'activités pour les travailleurs.

Les objectifs de l'évaluation

En ce qui concerne le renforcement des organisations de travailleurs, l'évaluation fournira à toutes les principales parties prenantes des preuves, des données et des connaissances plus poussées qui :

- Considèrent la pertinence, la validité de la conception, la mise en œuvre, l'impact et la durabilité des activités dans le cadre du programme ;
- Évaluent les modalités de formation, y compris l'efficacité des ressources.
- Détectent les points à améliorer et
- Identifient les bonnes pratiques.

Les outils d'évaluation existants de l'OIT sont disponibles à l'adresse suivante : www.ilo.org/eval/Evaluationguidance/lang--en/index.htm

Parties prenantes de l'évaluation

Une évaluation externe du Programme des activités pour les travailleurs renseignera :

- Le Conseil d'administration du Centre International de formation de l'OIT ;
- Le Comité de la formation syndicale du CIF-OIT ; et
- ACTRAV, le Bureau des activités pour les travailleurs ;
- Les organisations de travailleurs ; et
- D'autres partenaires sociaux

Méthode

- En collaboration avec toutes les parties prenantes, un évaluateur approprié, expérimenté et compétent sera identifié et chargé de réaliser une évaluation indépendante du Programme des activités pour les travailleurs.
- Agissant de manière indépendante mais étroitement avec le responsable du programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT et l'équipe d'ACTRAV, l'évaluateur externe tiendra compte des activités du programme de base de 2019 et sélectionnera en outre six activités offrant une évaluation technique plus large du programme.

Plus précisément, la méthode utilisée doit permettre à l'évaluateur de prendre en compte :

- La pertinence du programme
- La validité de la conception du programme
- La mise en œuvre du programme, y compris les modalités utilisées pour dispenser la formation
- L'efficacité et l'efficience du programme, y compris l'utilisation optimale des ressources disponibles
- L'impact des activités de formation
- La durabilité du programme
- La méthode générale s'appuiera sur plusieurs méthodes d'évaluation, notamment des recherches documentaires, des entretiens avec le personnel du CIF-OIT, le personnel d'ACTRAV-Genève (et au siège et dans les régions), des représentants d'organisations de travailleurs et d'anciens participants.

Calendrier suggéré

- L'évaluation externe devrait avoir lieu après la mise en œuvre des développements associés en ce qui concerne la conception et la mise à l'essai d'une évaluation des besoins techniques et l'élaboration d'une méthode durable pour la réalisation d'une étude d'impact du programme.
- Elle suggérerait que le moment optimal pour mener l'évaluation serait de novembre 2019 à février 2020. Le rapport final sera mis à la disposition du Directeur du CIF-OIT et d'autres parties prenantes par la suite.

Membres du CFS

Le Comité de la formation syndicale est invité à examiner et à donner des orientations pour une évaluation indépendante du Programme des activités pour les travailleurs.

Innovation dans les méthodes de formation : Diverses approches de la formation syndicale

Dans cette section du rapport, le Comité de la formation syndicale est invité à examiner deux éléments clés des modalités de formation offertes par ACTRAV-Turin :

- 1.** Apprentissage à distance ; et
- 2.** Apprentissage mixte.

20. Stratégie d'apprentissage à distance

1. Pourquoi l'apprentissage à distance est-il important pour les syndicats ?

La formation en présentiel en classe classique a été la pierre angulaire de la formation syndicale et restera une méthode essentielle pour dispenser la formation syndicale. Cependant, il est également nécessaire d'explorer d'autres stratégies innovantes. L'obtention des congés d'étude pour suivre une formation structurée en classe, en particulier pour les femmes et les jeunes travailleurs, ainsi que pour d'autres travailleurs occupant des types de travail vulnérables, tels que les « travailleurs à la plate-forme », l'agriculture, le travail domestique, le commerce de détail, etc. devient extrêmement difficile en raison de la nature peu sûre de leurs conditions de travail.

Compte tenu de la nature changeante du travail et de la montée en puissance de l'innovation technologique, les organisations syndicales sont donc censées inventer des méthodes innovantes pour dispenser un enseignement adapté aux travailleurs, à leurs besoins et à leur diversité. D'autre part, les syndicats doivent développer de nouvelles méthodes d'organisation des structures d'enseignement afin de ne pas évoluer en marge de la révolution technologique. Sinon, le manque d'accès à l'enseignement signifie absence de possibilités d'acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour organiser et représenter les travailleurs dans le labyrinthe complexe des lois et des systèmes de relations professionnelles d'aujourd'hui.

L'approche adoptée pour l'éducation syndicale est très différente du contrôle descendant de la formation en gestion et de l'approche académique des universités. La raison principale en est qu'il repose sur les principes de la solidarité et est mis en œuvre dans un contexte politique. Cette exigence traduit la nécessité d'avancer dans la construction d'espaces de participation où les travailleurs peuvent présenter non seulement leurs revendications, mais aussi les concepts éducatifs reflétant leur

volonté d'avancer dans la réalisation de sociétés plus inclusives et justes grâce à une répartition de la richesse générée par le travail.

L'enseignement à distance ne doit pas être compris comme une simple stratégie de formation, mais comme un outil puissant étroitement lié à la stratégie de communication et aux campagnes de l'organisation syndicale. La formation et la communication sont de plus en plus intégrées dans les structures syndicales, qui jouent à leur tour un rôle plus important dans la gestion des syndicats. L'un des principaux rôles de l'éducation syndicale consiste à rendre les syndicats pertinents et accessibles. Il ne s'agit pas d'un processus simple ou court, et il nécessite différentes étapes et vitesses en ce qui concerne l'expérience précédente dans chaque région. À cet égard, nous devrions considérer l'apprentissage à distance ou l'enseignement en ligne comme un processus complémentaire à la formation en présentiel qui devrait renforcer les organisations syndicales.

2. Pourquoi l'apprentissage à distance est-il important pour ACTRAV ?

À mesure qu'on explore les problèmes d'un monde en mutation, la crise climatique et la quatrième révolution industrielle, la nécessité d'une approche qui englobe une conception plus intégrée de l'éducation syndicale avec la nature plus large de l'éducation ouvrière devient évidente. Un développement institutionnel qui couvre les différents groupes et fait à la fois partie intégrante de l'action (organisation) et de l'apprentissage, et qui sert à établir et à affirmer le savoir de la classe ouvrière à tous les niveaux et sous toutes les formes d'un cadre éducatif. Il est absolument nécessaire de reconstruire l'éducation syndicale parallèlement à un changement important dans les pratiques organisationnelles des syndicats. Cependant, le nombre de travailleurs bénéficiant d'une éducation syndicale est en baisse.

L'une des composantes clés de la quatrième révolution industrielle est l'interconnexion et la vitesse élevée de l'Internet, qui augmentent l'accès à l'information. Cependant, les informations ne sont pas traitées et la valeur n'est pas ajoutée. L'opinion et le populisme deviennent facilement manipulables.

Le résultat est la définition de différents itinéraires de formation, chacun comportant au moins trois niveaux et les objectifs conceptuels, d'attitude et de procédure correspondant à chaque niveau. Cette proposition de formation doit être adaptée à la réalité et aux priorités de chaque région. Dans tous les cas, une attention particulière devrait être accordée à « l'intégration de la dimension de genre » dans chaque voie et à chaque niveau.

La formation à distance sur la promotion du travail décent comprend divers appels par niveau de spécialisation, les cours de formation nécessaires pour consolider les processus d'enseignement et d'apprentissage pouvant être reproduits par les syndicats. À cet égard, cette formation sera complétée par une formation spécifique de formateurs, ce qui permettra de renforcer l'autonomie des organisations en ce qui concerne leur propre offre de formation syndicale liée au programme de travail de la semaine.

Il convient d'améliorer la formation des formateurs syndicaux sur la promotion du travail décent, qui favorise un effet multiplicateur dans la diffusion des connaissances au sein des organisations.

Les différents cours auront des encadreurs experts sur le sujet, assurant l'orientation, le soutien et l'accompagnement tout au long du processus de formation.

3. Méthode et outils d'apprentissage à distance

L'innovation numérique offre incontestablement de grandes opportunités à l'éducation syndicale. Des technologies telles que l'apprentissage en ligne, la vidéoconférence sur des référentiels à large bande et numériques et des plateformes de gestion des connaissances offrent un potentiel considérable pour surmonter les obstacles physiques et financiers à l'éducation syndicale. Bien évidemment, il faut les adopter, mais pas de manière à nous protéger de la simplification, de la créativité, de la réflexion et à continuer à englober la nature fondamentale de l'éducation syndicale.

Compte tenu de la nécessité, identifiée par les syndicats, de planifier et d'organiser les processus de formation syndicale sur le travail décent afin de définir les relations entre ses quatre composantes (normes, emploi, protection sociale et dialogue social), il semble opportun de structurer la formation à distance à ACTRAV-Turin, outil de formation complémentaire, en fonction des itinéraires de formation par niveau et par domaine, en lien avec les composantes stratégiques du travail décent.

La méthode d'apprentissage à distance ne cesse de se multiplier et permet de nouvelles formes d'interaction avec les apprenants adultes. Elle offre une véritable expérience de formation à de nombreux représentants des travailleurs et fournit aux membres du syndicat une solution efficace pour leur permettre de développer leurs connaissances et leurs compétences dans des domaines et sujets clés à un lieu et à un moment qui leur conviennent le mieux.

Les cours à distance sont dispensés via la plate-forme d'enseignement à distance « SoliComm¹ » conçue par ACTRAV-Turin. « SoliComm » est également une méthode fondée sur la construction collective de connaissances, cohérente avec l'objectif de renforcement des organisations syndicales. En effet, un groupe détient toujours beaucoup plus de connaissances qu'une seule personne. Dans toute discussion, une multitude de points de vue et d'expériences variées entrent en jeu et peuvent être utilisées pour créer de nouvelles connaissances utiles pour les deux : un particulier et une organisation syndicale. La deuxième étape est le moment où chacun intériorise les conclusions du groupe et parvient à assimiler les nouvelles connaissances ou compétences. Pour ce faire, il convient de réfléchir sur les résultats et les conclusions du groupe qui sont jugés à la lumière des connaissances antérieures de chacun, conduisant ainsi à l'assimilation et à la mise en pratique.

La méthode du cercle d'étude implique l'identification du problème, l'analyse du problème et la résolution du problème, se tournant ainsi vers l'action. Cette approche

¹ <http://solicomm.itcilo.org/>

assure un lien étroit entre le processus d'apprentissage et les désirs exprimés par les participants. Les participants échangent leurs expériences collectivement, abordent démocratiquement des questions d'intérêt commun et définissent les moyens de trouver des solutions. La méthode assure la variété pour tout le monde, fait émerger de nouvelles idées, crée de la place pour un apprentissage et une amélioration juste à temps.

Afin de rendre la méthode Solicomm opérationnelle et de la développer correctement, un « espace virtuel d'apprentissage tout au long de la vie » est nécessaire. Il fournit un contenu et alimente les ressources nécessaires à la formation. Les « Decent Work Schools » sont cet environnement².

Les organisations syndicales peuvent, gratuitement, organiser et gérer leurs propres cours de formation en ligne, ce qui les renforcera considérablement dans la promotion du travail décent. Elles pourront utiliser la même méthode et la même plate-forme pour leur propre offre d'enseignement à distance, liée à l'agenda du travail décent.

En outre, grâce aux « Decent Work Schools », « espace virtuel d'apprentissage tout au long de la vie », ACTRAV-Turin peut entretenir notre réseau de participants avec leurs organisations syndicales, dans un espace d'apprentissage commun.

Les deux outils de formation (Decent Work Schools et Solicomm) ont permis de générer des synergies avec la formation en présentiel et nous disposons de nombreuses expériences qui peuvent le démontrer.

Les résultats obtenus par SOLICOMM, entre autres, sont les suivants :

- La connaissance et la promotion du travail décent ont été renforcées chez les syndicalistes qui, pour diverses raisons, ne peuvent pas participer à une formation en présentiel.
- L'encadrement féminin s'est concrétisé par le fait que les femmes ont conçu la plupart des projets de formation mis en œuvre dans les organisations.
- Le travail avec de nouveaux et anciens participants donne de l'efficacité aux itinéraires de formation.
- L'adaptabilité et la qualité du matériel et des activités ont permis une véritable diffusion de la formation et un échange d'expériences entre syndicalistes de différents pays et organisations.

ACTRAV-Turin est un pionnier de la formation à distance au sein du CIF-OIT. Le Programme reconnaît l'importance de l'apprentissage à distance pour répondre aux besoins de nos mandants, en tant que modalité complémentaire à la formation classique.

² <https://etd.itcilo.org/>

L'objectif d'ACTRAV-Turin est de renforcer le lien avec cette modalité d'apprentissage grâce à un «espace virtuel pour l'apprentissage tout au long de la vie» sur le travail décent, comprenant une bibliothèque spécifique pour chaque composante du travail décent. Ces bibliothèques sont importantes pour renforcer la participation des syndicats à la conception, à la mise en œuvre et à l'évaluation des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD) et dans le cadre des Plans-cadres des Nations Unies pour l'aide au développement (PNUAD) et des stratégies nationales de développement.

En outre, avec les «Decent Work Schools», cet espace virtuel d'apprentissage tout au long de la vie, ACTRAV-Turin entretient un réseau de participants et nourrit les relations avec leurs organisations syndicales, dans un espace d'apprentissage commun.

En optimisant les outils d'apprentissage à distance nécessaires et en assurant l'interface entre cet espace en ligne pour l'apprentissage tout au long de la vie et notre plateforme actuelle d'enseignement à distance SoliComm, les deux éléments sont disponibles dans Moodle, car ils sont techniquement compatibles et cohérents avec le campus en ligne du CIF-OIT.

L'objectif principal en 2019 est de consolider l'offre de formation à distance d'ACTRAV pour toutes les régions, en utilisant l'anglais comme outil commun. Il s'agira de développer l'utilisation de SoliComm en tant que «marque de formation à distance pour les syndicats des différentes régions» et les «Decent Work Schools» offrant un «espace d'apprentissage tout au long de la vie». Par conséquent, nous pouvons mentionner la disponibilité sur la plateforme d'une proposition de formation syndicale intégrale avec du matériel pertinent sur chaque composante du travail décent et adapté pour être utilisé sur Moodle, en anglais et espagnol, et bientôt en français.

Recommandations

Il est demandé au CFS d'approuver une approche d'apprentissage à distance:

- qui continue de tendre la main à ses mandants
- qui peut être utilisée de manière sélective pour renforcer la sensibilisation et les connaissances sur des domaines thématiques spécifiques du Programme
- qui renforce la confiance des participants et les encourage à prendre part à des activités de formation plus approfondies
- qui utilise les trois plates-formes d'apprentissage à distance d'ACTRAV-Turin
- qui contribue à fournir des informations applicables pour le rapport du Comité
- qui produit des données utiles au Comité pour la prise de décisions et l'adoption de choix stratégiques.

21. Stratégie d'apprentissage mixte

Qu'entend-on par apprentissage mixte ?

L'apprentissage mixte consiste à soutenir les participants tout au long de leur parcours d'apprentissage en utilisant des ressources et des activités technologiques combinées à des activités classiques en présentiel. Ce processus implique un soutien et une direction fournis à tout moment par l'encadreur ou le formateur de l'activité.

Ce processus en ligne est normalement accessible via un environnement d'apprentissage virtuel. Au CIF-OIT, cet environnement virtuel est normalement le campus électronique et, dans le cas d'ACTRAV-Turin, les plateformes SoliComm et Decent Work Schools peuvent être utilisées en plus du campus électronique.

Pourquoi l'apprentissage mixte est-il important pour les syndicats ?

Au cours de ces dernières années et en particulier en 2018, grâce à une approche en ligne appliquée au programme principal, ACTRAV-Turin a acquis une expérience et des compétences de plus en plus développées dans l'utilisation d'outils et de techniques de formation en ligne. Cette expérience a été précieuse pour créer la confiance nécessaire pour utiliser davantage les techniques en ligne afin de renforcer le programme de formation d'ACTRAV.

À la suite d'activités concentrées entreprises en 2018, ACTRAV-Turin dispose désormais d'un modèle de bonnes pratiques permettant à ACTRAV de proposer une stratégie d'apprentissage mixte qui créera de nouvelles opportunités pour les participants et les organisations syndicales qu'ils représentent.

Cette proposition stratégique doit faire l'objet de nouvelles discussions et sera bien entendu peaufinée grâce à l'expérience. Cependant, ses éléments clés sont les suivants :

Buts d'une offre d'apprentissage mixte

- obtenir une participation accrue des responsables syndicaux de haut niveau
- améliorer l'expérience des participants et mieux les préparer à une formation en présentiel

Objectifs de l'apprentissage mixte

Les principaux objectifs pour développer davantage une offre d'apprentissage mixte d'ACTRAV sont les suivants :

- rendre le volet de formation en ligne flexible en termes de rapidité d'apprentissage, de lieu d'apprentissage et de modalité

- mettre en place une assurance de la qualité pour tout le programme, quelle que soit la modalité de formation
- créer un parcours d'apprentissage fondé sur des preuves
- permettre aux participants d'accéder à des ressources de formation et d'apprentissage open source utiles et pertinentes pour les organisations syndicales
- utiliser des outils et des techniques d'apprentissage mixtes pour optimiser et améliorer les activités de formation en présentiel

Avantages pour les participants

L'apprentissage mixte permet aux participants de :

- Accéder à des opportunités de formation qui conviennent mieux aux charges de travail, aux modes de vie et aux responsabilités
- Renforcer l'engagement en exposant les participants à des informations techniques et au contenu avant les formations et discussions en présentiel, et
- fournir une expérience de formation qui reflète les méthodes actuelles dans l'utilisation de la technologie
- Voir ses efforts récompensés par l'attribution d'une « attestation de réussite du CIF-OIT »

Avantages pour les formateurs

L'apprentissage mixte permet aux formateurs de :

- développer des opportunités sur la base des méthodes de formation modernes et flexibles
- éviter de consacrer du temps aux activités répétitives et se concentrer sur le développement de supports normalisés sur les NIT, le renforcement des capacités et le développement durable, la parité hommes-femmes, utiles pour une gamme d'activités
- rassembler des données et des informations sur les progrès des participants dans les activités de formation
- utiliser un large éventail de ressources qui soutiennent le développement et les progrès des participants

Avantages pour ACTRAV et le CIF-OIT

Le développement et l'utilisation des modalités d'apprentissage mixtes :

- renforce les capacités au sein de l'équipe et du CIF-OIT au sens large
- garantit l'inclusion d'ACTRAV dans le vaste réseau de praticiens de l'éducation syndicale des communautés de pratique

- permet à ACTRAV d'exploiter les compétences et les connaissances développées au sein du CIF-OIT et du réseau plus étendu d'éducation syndicale

Le Comité de la formation syndicale est invité à approuver une approche d'apprentissage mixte :

- applicable à travers le programme de base
- qui peut être déterminée de manière sélective sur d'autres volets de formation du programme
- qui utilise les trois plates-formes d'enseignement à distance d'ACTRAV-Turin
- qui renforcent les compétences et l'expérience de l'équipe ACTRAV-Turin
- qui contribue à fournir des informations applicables pour le rapport du Comité de la formation syndicale
- qui produit des données utiles pour le Comité de la formation syndicale dans la prise de décisions et les choix stratégiques

SECTION

D

22. Programme des activités pour les travailleurs - Activités dont la mise en oeuvre est prévue en 2019

23. Programme des activités pour les travailleurs – Proposition de cours fondamentaux 2020

24. Programme des activités pour les travailleurs – Suggestion de cours fondamentaux indicatifs 2021



22. Programme des activités pour les travailleurs

- Proposition de cours fondamentaux 2020

Les activités sur fond grisé correspondent aux activités de base

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
C3511857	190292	NOAA	Development of certificate training manual for trade unions paralegals - linked to P3511025	F	90%	01-Jan-19 17-Mar-19	11 w	EN	0	0	0
A4712078	190085	NOAA	Ensuring Protection of Workers' Rights in "New" Jobs	B-C	100%	11-Feb-19 08-Mar-19	4 w	EN RU	8	28	224
A9712295	190187	NOAA	Formación a distancia para la promoción del trabajo Decente	D	50%	18-Feb-19 26-Apr-19	10 w	EN ES	10	60	600
A4012227	190186	Final	Global framework agreement EDF	C	100%	19-Feb-19 20-Feb-19	0.5 w	EN FR PT IT	2	24	48
A4712327	190163	NOAA	European Youth Academy on the Future of work - linked to P4512265	B-C	50%	25-Feb-19 17-May-19	12 w	EN	12	50	600
A1712247	190160	NOAA	The evolving world of work: new learning methodologies and technologies for enhanced trade union training and education in Africa (Lomé, Togo)	B-F	50%	04-Mar-19 05-Apr-19	5 w	EN	9	15	135
A1712084	190171	NOAA	Trade Union Training on Social Security (Lome, Togo)	B-F	50%	18-Mar-19 12-Apr-19	4 w	EN FR	8	25	200
A3712115	190226	NOAA	Trade Union Training on the Future of Work: Shaping a Human-Centred Agenda for a Future of Work: The Role of Trade Unions (Singapore)	B-F	50%	01-Apr-19 30-Apr-19	4.5 w	EN	8	20	160

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A9712255	190188	NOAA	Distance learning for promotion of Decent work	D	50%	29-Apr-19 05-July-19	10 w	EN ES FR	10	100	1,000
A2712083	190277	NOAA	Formación sindical sobre Tripartismo, Diálogo Social y Negociación Colectiva (Lima, Peru)	B-F	50%	06-May-19 31-May-19	4 w	ES	10	20	200
A2510571	190276	NOAA	Formación profesional y desarrollo de competencias para la promoción del trabajo Decente (Buenos Aires, Argentina)	F	25%	13-May-19 17-May-19	1 w	ES	5	20	100
A3712082		Concept	Regional Trade Union Training on Labour Migration: "Enhancing Trade Union Capacities and Actions Towards Fair Labour Migration" (Kuala Lumpur, Malaysia)	B-F	50%	20-May-19 14-June-19	4 w	EN	8	25	200
A4012291	190287	NOAA	International Labour Standards for Trade Unions in New independent states	C	50%	27-May-19 31-May-19	1 w	EN RU	5	20	100
A1712081		Concept	Promotion of Labour Migration Standards for Sustainable Development (Maputo, Mozambique)	B-F	50%	03-June-19 28-June-19	4 w	EN PT	8	25	200
A9712085		Concept	Trade Union Training on International Labour Standards with a focus on Freedom of Association and Collective Bargaining	B-C	50%	24-June-19 19-July-19	4 w	EN ES FR	8	30	240

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A9712079		Concept	Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining	B-C	50%	24-June-19 19-July-19	4 w	EN ES FR	8	30	240
A3712300		Concept	Certificate Training for Trade Union Paralegals in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh; Dhaka, Bangladesh)	B-F	50%	30-June-19 09-Aug-19	6 w	EN	14	25	350
A3712086		Concept	Regional Trade Union Training on Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining (Seoul Korea)	B-F	50%	01-July-19 26-July-19	4 w	EN	8	25	200
A3512301		Concept	Trainers and WRC Staff Skills Upgrading: Organizational Effectiveness and Sustainability - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	50%	08-July-19 10-July-19	0.5 w	EN	3	25	75
A2512296		Concept	Migraciones Laborales en la Región (Mexico)	F	50%	15-July-19 19-July-19	1 w	ES	5	20	100
A1512250		Concept	ILO Centenary Ratification Campaign: Enhancing role of workers' organizations (Sao Tome)	F	50%	05-Aug-19 09-Aug-19	1 w	EN PT	5	20	100
A2712087		Concept	Formación sindical en Seguridad Social / Formação sindical em Segurança Social (Santiago de Chile)	B-F	50%	12-Aug-19 06-Sep-19	4 w	ES PT	8	20	160
A3712287		Concept	Training on FoA, CB, and ILO's Supervisory Mechanism for Young Trade Union Leaders (Bangkok, Thailand)	B-F	50%	02-Sep-19 27-Sep-19	4 w	EN	8	25	200

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A1712249		Concept	The role of trade unions in national employment policy formulation	D	50%	02-Sep-19 25-Oct-19	8 w	EN	8	60	480
A1712251		Concept	The role of social dialogue in strengthening the Horn of Africa, Recommendation 205, Trade union alliance (Kenya)	B-F	50%	09-Sep-19 27-Sep-19	3 w	EN	7	25	175
A9712088		Concept	Trade Union Training on Social Security	B-C	50%	09-Sep-19 04-Oct-19	4 w	EN ES FR	8	30	240
A3512302		Concept	Follow-up Course, Coaching and Continuing Education for Trade Union Paralegals: Case Handling, Monitoring, and Reporting of Labour Cases in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	50%	13-Oct-19 15-Oct-19	0.5 w	EN	3	25	75
A1512252		Concept	The role of social dialogue in fostering Decent employment for peace and resilience (Bamako, Mali)	F	25%	14-Oct-19 18-Oct-19	1 w	EN FR	5	25	125
A3512134		Concept	Knowledge-Sharing (and Continuing Education) Conference for Master Trainers - linked to P3511025 (Dhaka)	F	50%	15-Oct-19 17-Oct-19	0.5 w	EN	3	60	180
A9712089		Concept	Trade Union Training on Decent Work and Care economy	B-C	50%	21-Oct-19 15-Nov-19	4 w	EN ES FR	8	30	240

CODE COORD	CODE ORACLE	STATUT	TITRE	LIEU	PROB	DATES	DUREE	LANGUE	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A1512253		Concept	Towards implementation of the ILO MNEs through social dialogue: ECOWAS Workers and Employers organizations (Ouagadougou, Burkina Faso)	F	25%	04-Nov-19 08-Nov-19	1 w	EN ES	5	24	120
A379360		Concept	Distance learning course on Labour and Social Dimensions of FTAs, IIAs, etc	D	25%	04-Nov-19 06-Dec-19	5 w	EN	5	30	150
A379362		Concept	Distance learning course on Educating for Union Strength	D	25%	04-Nov-19 06-Dec-19	5 w	EN	5	30	150
A4012330		Concept	European Youth Empowerment Conference - linked to P4512265	C	50%	10-Dec-19 12-Dec-19	0.5 w	EN	3	100	300
A5511496		Concept	Decent work for youth (TBC)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN AR	5	25	125
A4512290		Concept	Labour Education (Uzbekistan)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN RU	3	20	60
A4512289		Concept	Minimum wages (Moldova)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN RU	3	20	60
A4512288		Concept	Revised MNC Declaration and ACTRAV guide (Azerbaijan)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	EN RU	3	20	60
A2712299		Concept	Formación a distancia para la promoción del trabajo Decente II	D	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	0.5 w	ES	0	60	0
A1512246		Concept	Capacity building on Recommendation 205 and its potential for promoting youth employment (Abuja, Nigeria)	F	50%	30-Dec-19 31-Dec-19	1 w	EN FR	5	25	125

23. Programme des activités pour les travailleurs

– Proposition de cours fondamentaux 2020

Sujet : Académie mondiale des travailleurs	Quand	Pax	Lang.	Lieu
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail (suivi de la CIT et reporté de 2019)	2 ^e trimestre	30	EN/SP/FR	CIF-OIT
Une transition juste	3 ^e trimestre	30	EN/SP/FR	CIF-OIT
L'avenir du travail (suivi de la CIT)	1 ^{er} trimestre	30	EN/SP/FR	CIF-OIT
Éducation au service de la force syndicale : Développer le rôle de la formation syndicale pour soutenir le travail décent et la justice sociale	4 ^e trimestre	30	EN/SP/FR	CIF-OIT
Afrique				
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail		20	EN/PT	
Tripartisme, dialogue social et négociation collective		20	EN/FR	
Amériques et Caraïbes				
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail		20	SP	
Déficits de travail décent dans l'économie rurale : les défis pour la promotion de la syndicalisation et de la négociation collective pour les salariés et les non salariés ; ou La promotion du travail décent pour les travailleurs ruraux dans les CAM <i>Le Comité de la formation syndicale décidera</i>		20		
États arabes				
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail		20	AR/EN	CIF-OIT
Asie et Pacifique				
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail		20	EN	
Tripartisme, dialogue social et négociation collective		20	EN	
Europe				
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail		25	EN	CIF-OIT
FSI				
Des participants des FSI sélectionnés suivront les cours fondamentaux		20		

25. Programme des activités pour les travailleurs – Suggestion de cours fondamentaux indicatifs 2021

Au moment de la publication du présent rapport, la composition d'un programme indicatif pour 2021 était en cours de discussion. Avant la réunion du Comité syndicale de la formation, les membres recevront une liste préliminaire des domaines suggérés pour examen.

