



RAPPORT DE LA 39^e RÉUNION DU COMITÉ DE LA FORMATION SYNDICALE

PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS
2020

Rapport de la 39^e réunion du Comité de la formation syndicale

du Centre international
de formation de l'OIT

2020

Ce rapport présente les activités du programme en 2019 et l'aperçu du plan de travail pour 2020.

Il contient des informations relatives à la pandémie mondiale de COVID-19 qui a fortement compromis la mise en œuvre du programme durant l'année 2020.

Il comprend des propositions pour 2021 et des plans indicatifs pour 2022. Contenu



Contenu

Section A

1. Introduction	2
2. Équipe d'ACTRAV-Turin.....	3
3. Principales réalisations en 2019	4
4. Commentaires de suivi concernant les conclusions et les recommandations de la réunion du Comité de la formation syndicale tenue en 2019	8
5. Programme des activités pour les travailleurs 2019 : Faits et chiffres clés	13
6. Assurer la qualité du programme.....	18
7. Recettes et dépenses 2019.....	20
8. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les académies du CIF-OIT en 2019.....	22

Section B – Examen des principales activités mises en œuvre en 2019

9. Académie européenne de la jeunesse sur l'avenir du travail (European Youth Academy on the Future of Work): Un projet d'ACTRAV-Turin financé par l'Union européenne	27
10. Vers le renforcement de la paix, de la stabilité et du travail décent dans la Corne de l'Afrique et en Afrique de l'Est : Politiques et stratégies syndicales.....	30
11. Renforcement des stratégies syndicales en faveur de la promotion et la défense des droits des travailleurs pour un travail décent et un développement durable des syndicats en Afrique centrale : 2019-2020	33
12. Formation syndicale destinée à renforcer le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective en Asie	36
13. Formation syndicale sur le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective.....	39
14. Soutenir le dialogue social et les relations professionnelles constructives dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh	42
15. Reconnaître l'importance des partenariats dans le renforcement du développement des capacités des organisations de travailleurs	43
16. Apprentissage mixte et à distance	47

Section C – Questions stratégiques pour discussion

Après la pandémie de COVID-19

- 17. Nouvelles approches et innovations pour se préparer à une nouvelle réalité; L'avenir n'est pas ce que nous pensions qu'il serait!52
- 18. L'avenir de la formation syndicale – document de discussion55

Section D –

- 19. Programme d'activités pour les travailleurs - Activités prévues et mises en œuvre pour 2019.....62
- 20. Programme des activités pour les travailleurs – Programme proposé par le CFS pour 2020 en mai 201965
- 21. Plan révisé de réponse à la crise du COVID-19 comme convenu par les membres du TUTC en juillet 202066



1. Introduction
2. L'équipe d'ACTRAV-Turin
3. Principales réalisations en 2019
4. Commentaires de suivi concernant les conclusions et les recommandations de la réunion du CFS en 2019
5. Programme des activités pour les travailleurs 2019 - Faits et chiffres clés
6. Assurer la qualité du Programme
7. Recettes et dépenses 2019
8. Apprentissage à distance 2019
9. Participation des représentants des travailleurs dans les académies du CIF-OIT

1. Introduction

Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) est le principal lien entre l'Organisation internationale du Travail et le monde du travail par le biais de l'un des trois mandats de l'OIT : les organisations des travailleurs.

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

Le programme vise à être un centre mondial d'excellence dans la conception et la mise en œuvre de services de renforcement des capacités des organisations de travailleurs en vue de promouvoir le travail décent et la justice sociale.

Le rôle du programme des activités pour les travailleurs d'ACTRAV consiste à :

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

Pour mener à bien sa mission, ACTRAV-Turin travaille en étroite collaboration avec les collègues d'ACTRAV au siège à Genève et sur le terrain, appliquant une approche « ACTRAV unique » aux activités du programme.

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 les 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.

Le CFS conseillera le Directeur du Centre de Turin sur tous les aspects substantiels de la formation des formateurs syndicaux exécutées par le Centre de Turin, quelle que soit la source de financement. En particulier, le CFS donnera son avis sur: le programme d'activités; type et programme des cours; les procédures de sélection, d'évaluation et de suivi des cours, y compris les activités régionales de suivi lorsque des fonds ont été fournis par le parrain du cours; sources de financement supplémentaires.

2. Équipe d'ACTRAV-Turin

- ▶ Inviolata Chinyangarara, *responsable des activités*;
- ▶ Dana Ciot, *secrétaire de programme*;
- ▶ Henry Cunningham, *gestionnaire de programme*;
- ▶ Ilaria Iannazzo, *secrétaire de programme*;
- ▶ Jesus Garcia Jimenez, *responsable des activités*;
- ▶ Daniela Klein, *secrétaire de programme*;
- ▶ Rafael Mapalo, *responsable des activités*;
- ▶ Carlotta Monge, *secrétaire de programme*;
- ▶ Clelia Pellerino, *secrétaire de programme*;
- ▶ Martha Tirelli, *assistante de programme* et
- ▶ Evelin Toth, *responsable des activités*.

Janet Johnson, chargée de programme adjointe travaillant sur le projet financé par l'UE, et Luis Miguel Monje Gutierrez, ont été d'un grand soutien au travail d'ACTRAV-Turin au cours de cette période.

ACTRAV-Turin souhaite reconnaître l'importante contribution de Martha Tirelli, qui a pris sa retraite en 2019 après avoir fourni un appui constant et de haut niveau au programme et aux organisations de travailleurs pendant de nombreuses années de dévoués services au sein du CIF-OIT.

3. Principales réalisations en 2019

Aperçu

Le programme des activités pour les travailleurs en 2019 a une nouvelle fois permis de mettre en œuvre avec succès des activités de formation s'appuyant sur les réalisations des années précédentes.

Mille deux cent trente-trois participants ont pris part au programme dans 31 activités de formation.

Le nombre total de jours de formation s'élevait à 207, soit un total de 9 290 jours-participants. La participation des femmes au programme se situe à 51%.

Comme dans les années précédentes, les participants continuent d'attribuer une note d'évaluation post-formation élevée aux activités auxquelles ils ont participé. Les notes données par les participants qui ont assisté au programme d'ACTRAV sont parmi les plus élevées de tous les programmes du CIF-OIT. Les notes d'évaluation fournies par les participants après leur formation en 2019 indiquent constamment des améliorations par rapport aux années précédentes, en particulier en ce qui concerne la pertinence par rapport aux besoins organisationnels et les méthodes d'apprentissage.

Dans le prolongement des années précédentes, un grand nombre de participants impliqués dans le programme sont désormais accessibles par le biais des modalités « d'apprentissage électronique » à distance- Le volet « apprentissage

électronique» de la formation d'ACTRAV continue d'être dispensé via les plateformes d'apprentissage en ligne dédiées du CIF-OIT; les plateformes du campus électronique, SoliComm et Decent Work Schools, sont toutes proposées dans l'environnement d'apprentissage virtuel du CIF-OIT

L'utilisation des méthodologies du campus électronique améliore l'offre traditionnelle de formation en présentiel et, lorsque celle-ci est mixte, elle renforce considérablement la formation en présentiel.

Comme l'année précédente, toutes les activités fondamentales réalisées 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 afin d'accroître la participation de hauts responsables syndicaux et s'assurer que tous les participants sont correctement préparés à l'activité de formation en présentiel.

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

Le monde du travail partout sur la planète présente des situations difficiles et complexes. Le Programme des activités pour les travailleurs et l'équipe

d'ACTRAV-Turin qui le met en œuvre, apportent un soutien direct au renforcement des organisations de travailleurs pour relever ces défis. Tout au long de 2019, le Programme, suite aux recommandations du CFS, a continué à servir les intérêts des organisations de travailleurs et, en même temps, à intégrer les priorités de l'OIT telles que déterminées par les mandants de l'OIT.

Dans le cadre de ce processus, ce rapport illustre l'aide apportée aux participants syndicaux pour mettre en œuvre les priorités identifiées par le Groupe des travailleurs de l'OIT en matière de renforcement des capacités avec les organisations de travailleurs.

En 2019, ACTRAV-Turin a renforcé son action en mettant davantage encore l'accent sur une collaboration efficace au sein de l'équipe mondiale d'ACTRAV, y compris les responsables de secteur et les points focaux spécialisés. Cette approche « ACTRAV Unique » a permis de renforcer les connaissances techniques tout au long du programme et d'offrir ainsi aux participants la meilleure expérience de formation possible.

Le programme continue de s'appuyer sur sa réputation de centre mondial d'excellence en matière de conception et mise en œuvre de services de renforcement des capacités des organisations de travailleurs, en vue de promouvoir le travail décent et la justice

sociale. Les études de cas contenues dans ce rapport fournissent quelques exemples illustrant la manière dont le Programme promeut cette vision et cette mission.

Aucun programme de formation ne peut demeurer figé s'il veut rester pertinent, en particulier lorsqu'il s'agit d'un programme lié à la promotion des droits au travail, des possibilités d'emploi décent et de la protection sociale et au renforcement du dialogue social, du travail décent et de la justice sociale.

Le Programme d'ACTRAV et ses principales parties prenantes devraient constamment et systématiquement évaluer les travaux du Programme et les méthodologies de formation utilisées en vue de son développement pour anticiper les futurs besoins et les nouveaux défis. Ce rapport annuel contient d'importantes suggestions pour poursuivre les activités du programme et les services qu'il fournit aux mandants de l'OIT.

Il est donc à espérer que ce rapport facilitera les discussions concernant d'importants domaines qui, d'un point de vue stratégique, permettront au Programme de relever les défis à venir, en veillant à continuer d'apporter une contribution exceptionnelle aux travaux du CIF-OIT, du Bureau des activités pour les travailleurs et de l'OIT en général.

ACTIVITÉS MONDIALES EN 2019

Interrégionales

- 7 Activités interrégionales
- 3 Activités mixtes
- 3 Activités d'apprentissage à distance
- 1 Activité de terrain

Accent sur :

- La liberté d'association
- Le dialogue social & la négociation collective
- Le travail décent
- La sécurité sociale
- La migration de main-d'œuvre
- Les NIT

31

ACTIVITÉS DE
FORMATION

1 233

PARTICIPANTS

207

JOURS DE
FORMATION

9 290

JOURS-
PARTICIPANTS
DE FORMATION

51%

FEMMES

Amériques et Caraïbes

- 4 Activités régionales
- 2 Activités mixtes
- 2 Activités de terrain

Accent sur :

- Le tripartisme et la négociation collective
- La sécurité sociale
- Les migrations
- Le travail décent

Europe & CEI

- 6 Activités régionales
- 2 Activités mixtes
- 1 Activité de terrain
- 2 Activités sur le campus

Accent sur :

- Les nouveaux emplois
- L'avenir du travail
- Les salaires
- La protection sociale
- L'autonomisation des jeunes

Asie & Pacifique

- 9 Activités régionales
- 5 Activités mixtes
- 4 Activités de terrain

Accent sur :

- L'avenir du travail
- Les migrations de main-d'œuvre
- Le tripartisme
- Le dialogue social
- La négociation collective
- Les conflits du travail
- Les normes internationales du travail
- La promotion de l'égalité des genres et du leadership féminin

Afrique

- 5 Activités régionales
- 3 Activités mixtes
- 2 Activités de terrain

Accent sur :

- Les nouvelles méthodologies d'apprentissage
- La sécurité sociale
- Les migrations de main-d'œuvre
- Les normes internationales du travail
- La Recommandation n°205

4. Commentaires de suivi concernant les conclusions et les recommandations de la réunion du Comité de la formation syndicale tenue en 2019

ACTRAV-Turin au sein du CIF-OIT

A.1 Le CFS a adopté le rapport du programme de formation réalisé en 2018 et a félicité ACTRAV-Turin pour la mise en œuvre d'une gamme complète d'activités de formation.

A.2 Le CFS a pris note du fait que le programme a réussi à faire venir une série d'experts en éducation pour soutenir l'expérience de formation et a recommandé de poursuivre les efforts pour établir des partenariats avec des établissements d'enseignement formel et recourir à des experts syndicaux comme personnes ressources pour les activités de formation.

A.3 Le CFS s'est félicité du travail accompli pour développer des approches systématiques en matière de la formation. Par exemple, l'approche modulaire utilisée dans toutes les activités de formation régionales et interrégionales sur l'Avenir du travail, l'utilisation avant et après les formations d'évaluations soigneusement conçues pour déterminer le degré de progression des participants dans les activités de formation ainsi que l'élaboration d'une liste de personnes ressources et d'experts dûment qualifiés et compétents en mesure de contribuer à de nombreuses thématiques du programme.

A.4 Le CFS a réitéré l'importance de s'assurer que les normes internationales du travail sont intégrées dans toutes les activités de formation et que la Déclaration sur les entreprises multinationales est systématiquement intégrée dans les activités de formation des chaînes

d'approvisionnement mondiales. Si le CFS décide qu'une activité sur les chaînes d'approvisionnement mondiales est réalisée, le programme veillera à ce que la déclaration sur les EMN soit systématiquement intégrée dans le contenu de l'activité.

Le programme obtient un score élevé dans le système de marqueurs du CIF-OIT qui indique la couverture des NIT dans toutes les activités de formation du CIF-OIT. Le score attribué à ACTRAV est l'un des plus élevés de tous les programmes de formation du CIF-OIT.

Le programme accorde une grande importance à la pertinence ainsi qu'à l'utilisation de méthodes de formation appropriées visant à soutenir au mieux les participants. Les participants reconnaissent ces efforts dans leurs évaluations et observations post-formation.

A.5 Le CFS a salué les actions veillant à encourager les participants à consolider leur apprentissage à l'aide d'un large éventail d'outils et de techniques pédagogiques adaptés à leurs besoins. Cela ressort clairement du niveau de satisfaction élevé des participants lors des évaluations de fin de cours du CIF-OIT.

A.6 Le CFS s'est réjoui de la satisfaction accrue des participants dans le domaine des ressources et des supports d'apprentissage. Il recommande de mettre en place d'ici 2020 une banque de supports pédagogiques accessibles et actualisés portant sur des thèmes spécifiques de

l'OIT, que les participants pourraient utiliser dans le cadre d'activités postérieures à la formation.

Des efforts sont faits en permanence pour constituer une banque de ressources dans l'ensemble du programme et, dans le même temps, s'assurer que les participants reçoivent les meilleures ressources possibles pour leur formation, ce qui contribue à la durabilité dans les différents domaines thématiques.

A.7 Le CFS a accueilli favorablement le soutien et l'investissement du siège d'ACTRAV dans le programme d'ACTRAV-Turin et a appelé la direction du Centre à accroître son appui financier au programme.

A.8 Le CFS a accueilli favorablement la déclaration du Directeur qui donne la priorité au programme d'ACTRAV au sein des activités du Centre. Le CFS a réitéré l'importance d'assurer la viabilité financière du programme d'ACTRAV. Le CFS insiste toujours avec la plus grande fermeté sur le fait que le Programme des activités pour les travailleurs ne peut pas continuer à recevoir un financement précaire dépendant en partie de la génération d'un excédent imprévisible et incertain.

A.9 Pour atteindre les objectifs fixés dans le plan stratégique du Centre, le CFS souligne l'importance de se centrer sur le renforcement des capacités des mandants, et plus particulièrement des travailleurs.

A.10 Le CFS a recommandé que le Programme continue à cibler les jeunes travailleurs dans le cadre d'activités de formation de perfectionnement spécifiques. De manière générale, le Programme devrait continuer à cibler les dirigeants syndicaux

de moins de 45 ans, en faisant néanmoins preuve d'une certaine souplesse pour accepter des participants plus âgés lorsque le type d'activités l'exige.

Des détails concernant l'âge des participants au programme fondamental sont fournis dans ce rapport.

On trouvera un aperçu de certaines des initiatives menées pour former de jeunes dirigeants syndicaux dans l'étude de cas présentée dans le présent rapport et intitulée « Académie européenne de la jeunesse sur l'avenir du travail : un projet sur mesure d'ACTRAV-Turin financé par l'Union européenne ».

Chaque année, le programme d'ACTRAV met l'accent sur des activités spécifiques qui soutiennent le développement des jeunes dirigeants syndicaux. Ce rapport souligne le nombre de jeunes dirigeants syndicaux qui ont participé au programme au cours des dernières années. L'Afrique et les États arabes restent une priorité pour parvenir à un équilibre entre les sexes dans les activités de formation. L'Afrique et les États arabes restent une priorité pour parvenir à un équilibre entre les sexes dans les activités de formation syndicale

A.11 Le CFS s'est félicité des progrès réalisés pour parvenir à une répartition équilibrée des genres dans l'ensemble du programme, tout en recommandant d'en faire davantage dans le cas de l'Afrique et des États arabes afin d'atteindre un niveau de parité comparable dans les activités de formation dans toutes les régions.

Les détails concernant la représentation équilibrée des sexes dans le programme sont présentés dans le présent rapport. Atteindre un équilibre entre hommes et femmes peut parfois être difficile selon les secteurs ou les pays.

Les responsables des activités d'ACTRAV s'efforcent en permanence d'assurer un équilibre entre les sexes dans toutes les activités. Leurs efforts se voient reflétés dans les statistiques finales du programme recueillies chaque année.

A.12 Le CFS a recommandé de travailler davantage avec les groupes moins représentés, tels que les syndicats africains lusophones, afin de garantir leur participation effective aux activités de formation.

Ce point est pris en compte le cas échéant et demeure un objectif clé de la mise en œuvre du programme.

A.13 El CFS recomendó seguir trabajando para involucrar a la Secretaría del Grupo de los Trabajadores, especialmente por lo que respecta a las Academias Globales de Trabajadores.

Le Programme continue à communiquer les détails de toutes les activités, y compris les descriptifs de cours, au Secrétariat du Groupe des travailleurs.

A.14 Le CFS a été une fois de plus, extrêmement déçu de la faible participation des travailleurs dans les académies du CIF-OIT en 2019, malgré les efforts déployés par l'équipe d'ACTRAV pour accroître la participation et l'implication des travailleurs sur le campus. Le CFS rappelle à la direction que le Centre devrait assurer

dans toutes les académies du CIF-OIT une participation équilibrée et appropriée des mandants tripartites.

Des informations actualisées sur les performances du CIF-OIT en 2019 concernant la participation des travailleurs dans les académies sont fournies dans ce rapport. Les responsables des activités d'ACTRAV travaillent en étroite collaboration avec leurs collègues du Centre afin d'assurer la participation du plus grand nombre possible de travailleurs dans les académies du CIF-OIT. Comme toujours, la difficulté consiste à garantir des fonds suffisants pour soutenir le plus grand nombre possible de bourses d'études destinées aux organisations de travailleurs.

A.15 Le CFS a recommandé au directeur du Centre d'envisager la possibilité de fournir des services de garde d'enfants aux participants qui assistent aux formations du Centre.

B.1 Le CFS a accueilli favorablement les exemples de partenariats avec des organisations de travailleurs énumérés dans le rapport 2019 et recommande de poursuivre l'identification des bonnes pratiques en fournissant des exemples supplémentaires de collaboration avec des organisations partenaires régionales.

Un résumé des partenariats récents soutenant le travail du programme est disponible dans ce rapport. Les partenariats font déjà partie intégrante du programme d'ACTRAV. Néanmoins, il nous faudra redoubler d'efforts dans ce domaine pour que le Programme puisse répondre aux défis et aux exigences des conditions de l'après-COVID 19.

Approche axée sur les résultats et l'impact

C.1 Le CFS a approuvé les stratégies de formation pour l'apprentissage à distance et mixte et a recommandé le recours à l'apprentissage mixte pour les activités fondamentales et régionales. Le CFS a recommandé de maintenir un équilibre approprié entre les modalités en ligne et en présentiel pour les activités de formation.

Des méthodologies de formation appropriées sont toujours proposées en fonction des besoins des participants et des objectifs et résultats d'apprentissage visés. Le programme est soucieux de satisfaire les besoins des participants avec la méthodologie de formation la meilleure et la plus adéquate. Les participants n'ont pas tous besoin de suivre leur formation en présentiel, mais pour certains d'entre eux, l'apprentissage en ligne n'est pas une option réaliste. Des jugements professionnels sont constamment appliqués et évalués afin de parvenir à un équilibre adéquat entre les deux méthodologies de formation.

C.2 Le CFS a recommandé de recourir à l'apprentissage en ligne lorsque la disponibilité de moyens technologiques favorise l'utilisation efficace de cette modalité dans les activités de formation. Le CFS a demandé de tenir compte de la fracture numérique lors de la conception des programmes et de l'élaboration des processus d'apprentissage afin de promouvoir l'apprentissage inclusif.

L'apprentissage inclusif et collaboratif est et demeure une pierre angulaire du programme d'ACTRAV. Ces éléments fondamentaux de formation ont été intégrés avec succès dans l'offre de formation en ligne d'ACTRAV et continueront de l'être à mesure que l'on améliorera et intensifiera le travail relatif aux activités d'apprentissage à distance en ligne.

C.3 Le CFS a approuvé l'approche destinée à mettre en œuvre le projet consacré au développement des jeunes femmes dirigeantes. Le Comité a en outre souligné la valeur ajoutée d'une collaboration renforcée entre ACTRAV-Turin et des partenaires externes spécialisés dans l'égalité lors de la mise en œuvre du projet. Des structures de garde d'enfants doivent être prévues pour ceux dont la mère participe au cours.

Cette question a été portée à l'attention du CIF-OIT et est en cours d'examen par le directeur du Centre.

C.4 Le CFS a approuvé les propositions visant à entreprendre une analyse des besoins de formation, ainsi qu'à élaborer une évaluation de l'impact de certaines formations, et recommande que les deux propositions soient liées sur le plan stratégique. Le CFS a recommandé que les deux initiatives soient mises en œuvre au cours de la période à venir en consultation avec le Secrétariat du groupe des travailleurs.

Le Programme continue de travailler au développement d'un modèle d'évaluation des besoins en formation qui soit adapté aux besoins des organisations de travailleurs et qui complète les orientations stratégiques des discussions de la CIT et du groupe des travailleurs et les objectifs opérationnels d'ACTRAV.

Activités pour 2019-2020

D.1 Le CFS a soutenu le plan de travail d'ACTRAV-Turin pour 2019 et espère que le Programme sera pleinement mis en œuvre

D.2 Le CFS a approuvé le projet de programme fondamental 2020.

D.3 Le CFS a recommandé l'inclusion de la thématique de la transition juste et du changement climatique dans le Programme 2021.

Développements stratégiques à long terme 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 dernières années restent en bonne voie. Ces éléments sont fondamentaux pour la poursuite et la progression du Programme et doivent être examinés par rapport à :

- **la garantie de la qualité** en mettant l'accent sur les résultats et les impacts de la formation ;

- le maintien du caractère **innovant** du programme ;
- **la garantie d'une collaboration** dans la conception et la réalisation des activités de formation ; et
- la priorité élevée accordée à la **satisfaction des besoins des participants** et des organisations qu'ils représentent.

Globalement, les principaux développements qui influencent le Programme sur le plan stratégique sont les suivants :

- l'intégration des activités d'ACTRAV-Turin au sein du Bureau des activités pour les travailleurs. Cette approche est désormais établie comme le processus opérationnel normal pour la conception, le développement et la mise en œuvre de toutes les activités de formation ;
- la coordination régulière et systématique entre ACTRAV-Turin, les responsables des bureaux régionaux d'ACTRAV et les points focaux d'ACTRAV ;
- la création de partenariats efficaces qui renforcent le programme et qui font l'objet d'un examen constant dans toutes les régions du programme ;
- l'utilisation de méthodes d'apprentissage à distance que l'on continue à déployer dans toutes les régions au titre de l'expérience interne et du développement des connaissances et des compétences techniques ;
- l'apprentissage mixte renforce désormais l'offre de formation en présentiel d'ACTRAV au sein du programme fondamental, améliorant ainsi l'expérience de formation et le parcours d'apprentissage des participants.

5. Programme des activités pour les travailleurs 2019 : Faits et chiffres clés

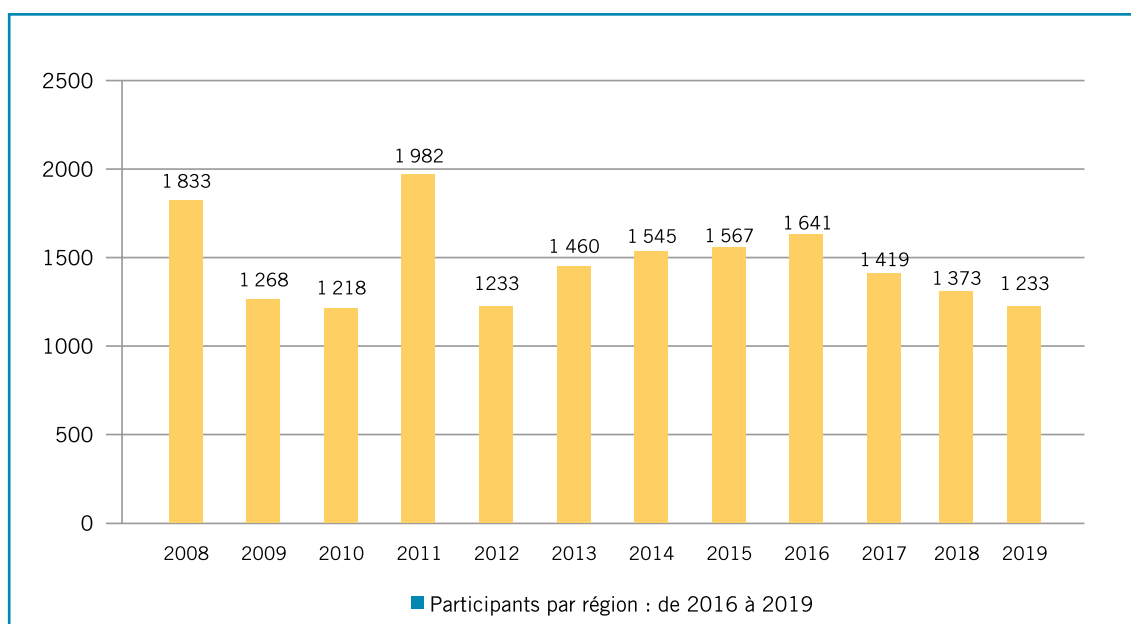
Le Programme mis en œuvre en 2019 a connu une baisse du nombre d'activités de formation, du nombre de participants, du nombre de jours de formation et du nombre de jours-participants. Celle-ci est due à l'absence de fonds internes au sein du CIF-OIT pour mettre en œuvre les activités pendant la période estivale. Les fonds sont devenus disponibles à partir de septembre 2019.

Activités, participants, journées de formation et jours-participants : de 2015 à 2019

ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS, PARTICIPANTS, JOURNÉES DE FORMATION ET JOURS-PARTICIPANTS DE 2015 À 2019

Année	2015	2016	2017	2018	2019
Nombre d'activités de formation	55	49	37	43	31
Nombre de participants	1.567	1.641	1.419	1.373	1.233
Nombre de journées de formation	334	311	209	244	207
Nombre de jours-participants	9.416	12.893	9.027	8.667	9.290

NOMBRE DE PARTICIPANTS D'ACTRAV DE 2008 À 2019



PARTICIPANTS PAR RÉGION : DE 2016 À 2019

Région	Participants en 2016	Participants en 2017	Participants en 2018	Participants en 2019
Afrique	290	162	246	354
Amériques	693	700	548	371
Asie-Pacifique	347	187	212	236
Europe et Asie centrale	284	343	339	257
États arabes	26	15	28	15

Type de Formation	Numéro de participants
Mixte-(Distance - Campus de Turin)	175
Mixte-(Distance – terrain)	220
Campus de Turin	139
Distance	496
Sur le terrain	203
Total	1233

Pour les activités livrées en 2019, le tableau ci-dessus montre où la formation a eu lieu.

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

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

Certaines activités de terrain menées en Afrique, aux Amériques et en Asie-Pacifique étaient des activités mixtes, c'est-à-dire qu'elles contenaient des éléments de formation en ligne et de formation en classe en présentiel.

La recherche d'un équilibre entre les activités du CIF-OIT basées à Turin et celles sur le terrain implique la prise en compte d'un certain nombre de facteurs

opérationnels aussi importants que sensibles.

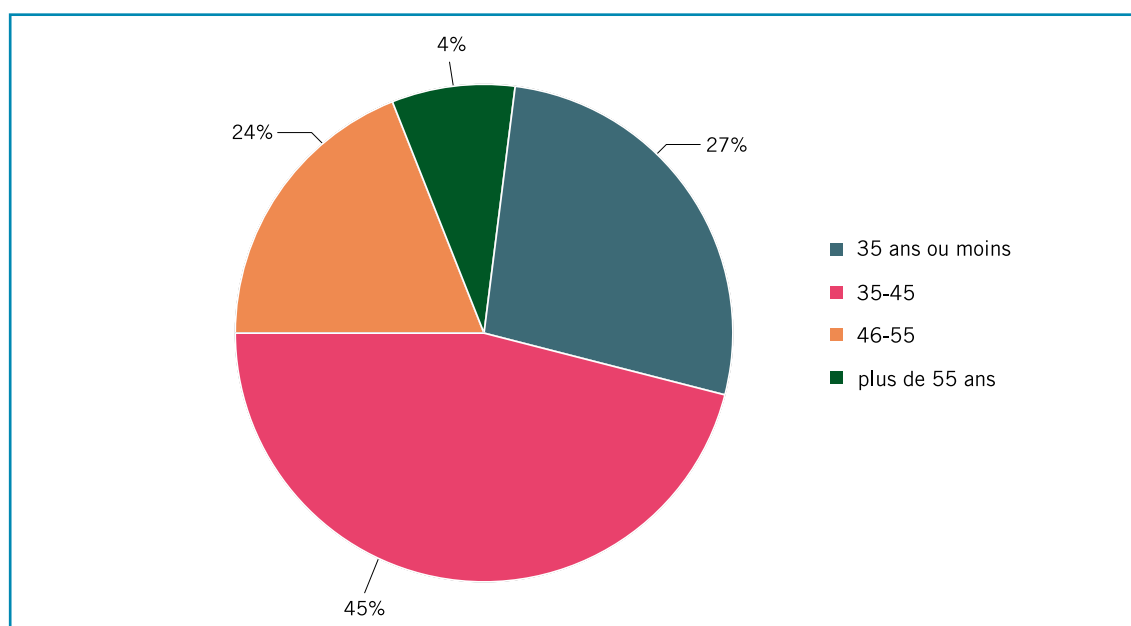
Les facteurs clés à prendre en compte sont : l'importance de toucher et d'impliquer un plus grand nombre de participants par le biais d'activités organisées sur le terrain et, en même temps, le maintien d'un niveau élevé de formations d'ACTRAV sur le campus du Centre.

N.B.

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

ÂGE DES PARTICIPANTS ASSISTANT AU PROGRAMME FONDAMENTAL

Âge (% des cours fondamentaux)	35 ans ou moins	35-45 ans	46-55 ans	Plus de 55 ans
2017	28%	53%	15%	4%
2018	27%	46%	19%	8%
2019	27%	45%	24%	4%



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. Cela signifie également qu'ACTRAV devrait être en mesure d'améliorer le suivi des participants sur une période plus longue afin d'évaluer l'utilité et l'impact de la formation reçue.

Veuillez 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. Toutefois, le critère de l'âge des participants s'applique systématiquement au programme fondamental car il existe des données historiques fiables couvrant de nombreuses années pour les activités fondamentales.

En résumé, 72% des participants au programme fondamental avaient 45 ans ou moins. Fait significatif, en 2019, le nombre de participants âgés de plus de 55 ans a diminué de moitié par rapport à l'année précédente.

Assurer l'équilibre entre les hommes et les femmes

Le CIF-OIT recueille des données ventilées par sexe qui indiquent le niveau de participation des femmes aux activités de formation organisées par le Centre. Comme 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 ;

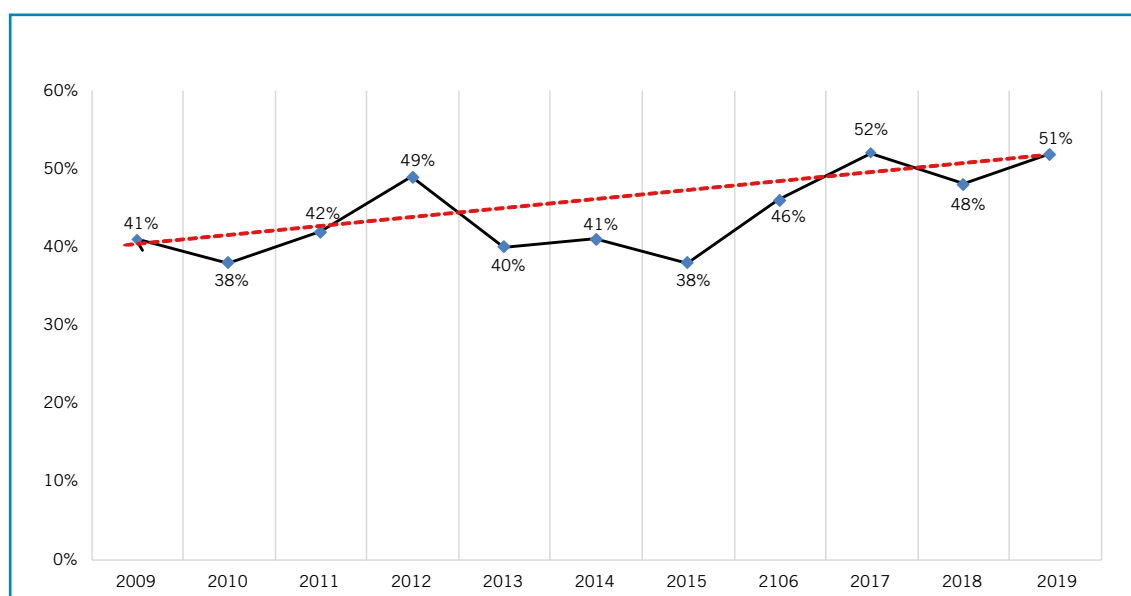
- En donnant la priorité à la participation des femmes parmi les personnes ressources ;
- En promouvant l'autonomisation et l'épanouissement des femmes dirigeantes syndicales ;
- En intégrant une approche genre dans toutes ses activités ; et
- En maintenant les points focaux pour les questions de genre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

Le pourcentage global de femmes participant au Programme en 2019 s'élève à 51% du nombre total de participants.

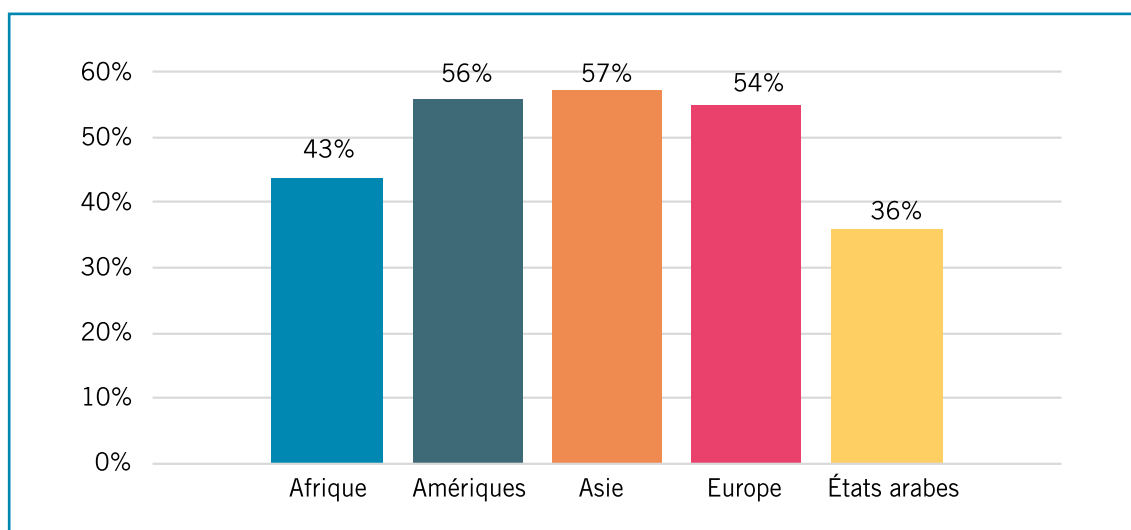
PARTICIPATION DES FEMMES À LA FORMATION EN 2019 PAR MODALITÉ

Femmes dans les activités mixtes/Turin	52%
Femmes dans les activités mixtes/de terrain	48%
Femmes dans les activités uniquement à distance	55%
Femmes dans les activités uniquement sur le terrain	46%

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



PARTICIPATION GLOBALE DES FEMMES 2009-2019



Aperçu du nombre d'activités et de participants au cours des cinq dernières années

Les données suivantes peuvent être utiles pour obtenir une image plus complète du nombre d'activités de formation et de

participants aux formations dans chaque région.

Nombre d'activités de formation par région	2015	2016	2017	2018	2019
Afrique	8	8	5	6	5
Amériques	14	10	10	7	4
Asie - Pacifique	15	12	9	11	9
Europe	10	9	9	10	6
États arabes	1	1	2	2	0
Interrégionales	7	9	2	7	7
TOTAL	55	49	37	43	31

Nombre de participants par région	2015	2016	2017	2018	2019
Afrique	204	290	162	246	354
Amériques	591	693	700	548	371
Asie - Pacifique	362	347	187	212	236
Europe	400	284	343	339	257
États arabes	10	26	15	28	15
TOTAL	1 567	1 640	1 407	1 373	1 233

6. Assurer la qualité du programme

La formation proposée dans le cadre du Programme des activités pour les travailleurs est considérée comme de grande qualité par les participants, comme le suggèrent tous les éléments et données disponibles.

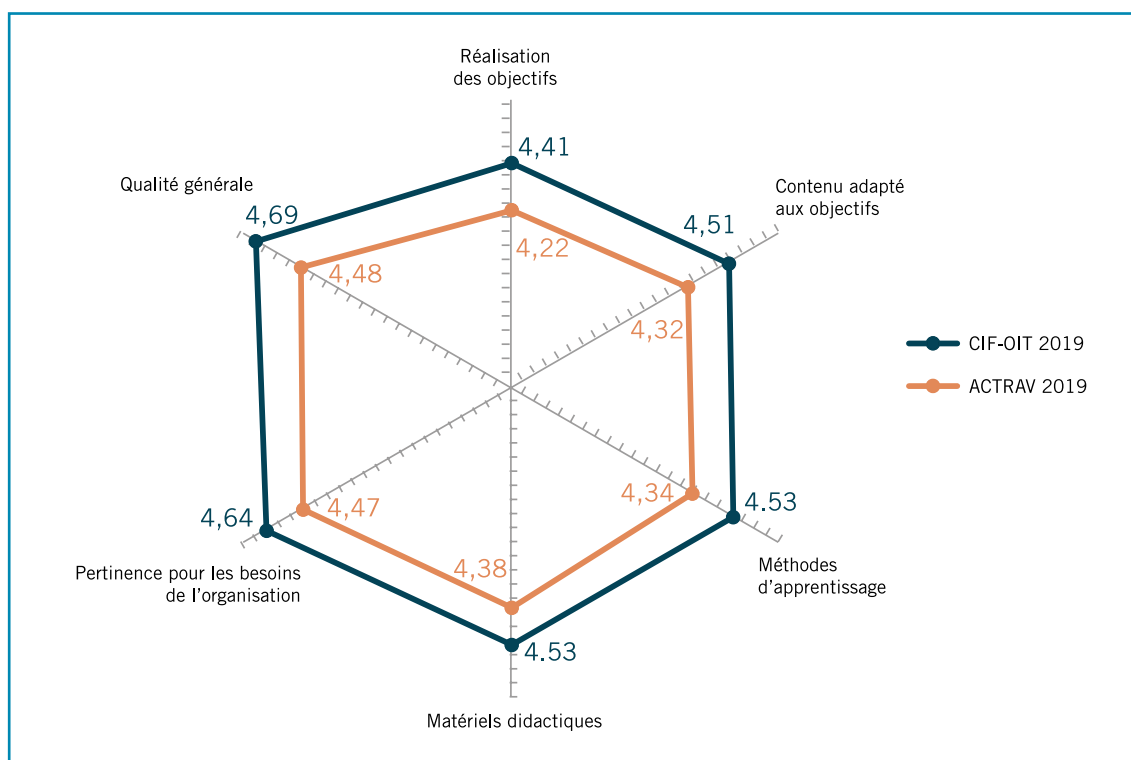
Le CIF-OIT utilise une méthode d'évaluation établie de longue date, indépendante du personnel de formation et des responsables des activités. Toutefois, le critère de l'âge des participants s'applique systématiquement au programme fondamental car il existe des données historiques fiables couvrant de nombreuses années pour les activités fondamentales.

Outils d'évaluation du CIF-OIT

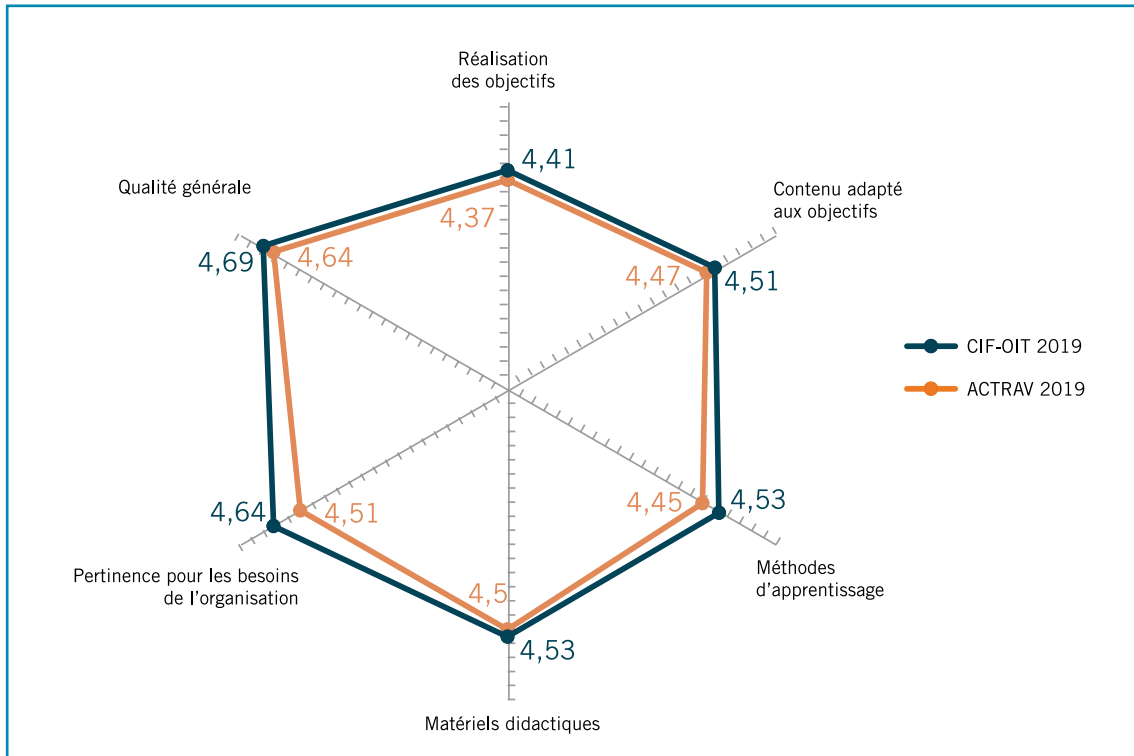
Les évaluations en fin de cours sont un instrument essentiel pour garantir la qualité.

Les résultats d'évaluation agrégés pour le Centre et le Programme sont indiqués ci-dessous sous forme de graphique « radar » type CIF-OIT.

COMPARAISON ACTRAV ET CIF-OIT



PROGRAMME D'ACTRAV - COMPARAISON D'UNE ANNÉE SUR L'AUTRE



POUR DISCUSSION

Outre les éléments habituels du CIF-OIT qui définissent la notion de « qualité », le CFS est invité à discuter de tout facteur supplémentaire qui pourrait être pris en compte dans la définition de la qualité du point de vue de la fourniture de prestations d'éducation et de formation à des organisations de travailleurs.

7. Recettes et dépenses 2019

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

En 2019, les recettes totales s'élèvent à 1 865 503 euros, avec une contribution aux coûts fixes de 531 896 euros. À titre de comparaison, les chiffres pour 2018 étaient respectivement de 2 004 417 euros et 606 472 euros.

Les tableaux ci-dessous présentent :

- L'aperçu des recettes et de la contribution aux coûts fixes pour l'année 2019
- Le rapport financier complet de 2019
- L'affectation des fonds bloqués et de la CTBO régionale de 2019

RAPPORT FINANCIER 2019

	2015	2016	2017	2018	2019	Différence par rapport à l'année précédente
Contribution italienne	180 000 €	360 000 €	210 000 €	240 000 €	280 000 €	40 000 €
CTBO/CT/ACTRAV	653 702 €	775 855 €	674 935 €	787 610 €	582 797 €	204 813 €
CTBO/CT/RÉGIONALE	263 516 \$	284 000 \$	173 513 \$	299 220 \$	180 318 \$	118 902 \$
Divers OIT	149 017 €	340 738 €	56 063 €	99 078 €	88 728 €	10 350 €
Fonds captifs (dotation spéciale ACTRAV/ACTEMP) Excédent compris	549 000 €	90 000 €	240 712 €	140 000 €	160 000 €	20 000 €
Dotation supplémentaire du département de formation	179 556 €	180 000 €	Aucune	28 730 €	30 000 €	1 270 €
Contribution des projets	614 589 €	451 276 €	497 549 €	358 488 €	511 500 €	153 012 €
Autofinancement	20 923 €	18 301 €	7 500 €	15 000 €	8 280 €	6 720 €

	2015	2016	2017	2018	2019
Total des recettes	2 497 372 €	2 558 575 €	1 834 576 €	2 004 417 €	1 865 503 €
Total de la contribution aux coûts fixes (CCF)	811 465 €	719 490 €	567 780 €	606 472 €	531 896 €
Pourcentage de la CCF par rapport à la cible	85%	91,1%	71%	93,3%	77,1%
Cible	950 000 €	790 000 €	800 000 €	650 000 €	690 000 €

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 €
2019	280 000 €	160 000 €

ALLOCATION DES FONDS CTBO RÉGIONAUX

	CTBO/CT
2013	182 000 \$
2014	234 000 \$
2015	263 000 \$
2016	284 000 \$
2017	173 513 \$
2018	299 220 \$
2019	180 318 \$

* 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 ». Ces contributions sont de plus en plus importantes. Elles facilitent grandement l'exécution, l'efficacité et l'impact du programme de formation d'ACTRAV.

En 2018, le Programme a continué de recevoir un financement et/ou des contributions en nature: du Congrès national des syndicats de Singapour (SNTUC), de la Fondation coréenne du travail (KLF) et de la Fondation internationale du travail du Japon (JILAF).

8. Participation des travailleurs et des employeurs à toutes les académies du CIF-OIT en 2019

La section suivante renferme des informations sur la participation des représentants des travailleurs qui ont assisté aux académies du CIF-OIT en 2019.

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

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

ILSGEN : Normes internationales du travail & genre

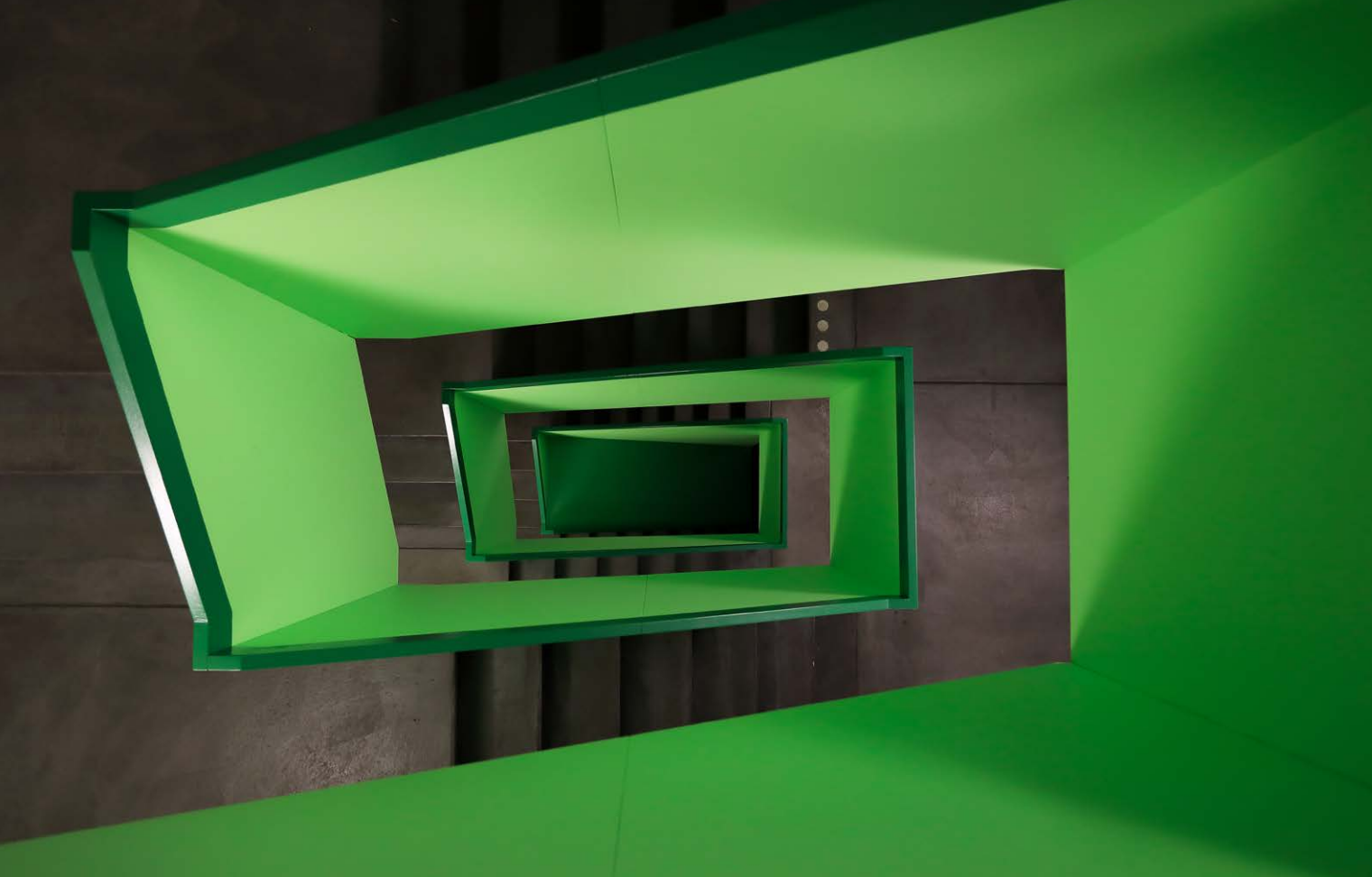
EMLD : Entreprises, microfinance et développement local

EPAP : Politiques et analyses de l'emploi

SPGT : Protection social, gouvernance et tripartisme

TDIR : Département de la formation

(voir tableau page suivante)



9. Académie européenne de la jeunesse sur l'avenir du travail – Un projet sur mesure d'ACTRAV-Turin financé par l'Union européenne
10. Vers le renforcement de la paix, de la stabilité et du travail décent dans la Corne de l'Afrique et en Afrique de l'Est : Politiques et stratégies syndicales
11. Renforcement des stratégies syndicales en faveur de la promotion et la défense des droits des travailleurs pour un travail décent et un développement durable des syndicats en Afrique centrale : 2019-2020
12. Formation syndicale destinée à renforcer le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective [en Asie]
13. Formation syndicale sur le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective
14. Soutenir le dialogue social et les relations professionnelles constructives dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh
15. Reconnaître l'importance des partenariats dans le renforcement du développement des capacités des organisations de travailleurs
16. Apprentissage mixte et à distance

Cette section du rapport présente un aperçu de quelques études de cas afin de permettre aux membres du CFS d'examiner les principales activités thématiques et régionales mises en œuvre en 2019.

Les études de cas suivantes démontrent l'engagement des programmes envers :

- La formation de jeunes dirigeants syndicaux ;
- Le traitement efficace des questions relatives à la paix, à la fragilité et à la résilience ;
- La promotion du travail décent et du développement durable ;
- La promotion du dialogue social et de la négociation collective ;
- La mise en place d'approches favorisant des relations professionnelles harmonieuses dans un secteur manufacturier qui contribue aux hauts niveaux de recettes d'exportation ; et
- Le développement d'actions collaboratives, en garantissant que les résultats de la formation dépassent la somme des contributions individuelles.

9. Académie européenne de la jeunesse sur l'avenir du travail (European Youth Academy on the Future of Work): Un projet d'ACTRAV-Turin financé par l'Union européenne



Introduction

Compte tenu de l'engagement de longue date d'ACTRAV en faveur de la promotion du travail décent pour les jeunes et de sa récente expérience dans la mise en œuvre de projets de renforcement des capacités visant à améliorer les compétences et les connaissances des jeunes syndicalistes, l'édition 2019 a été conçue en étroite collaboration avec les initiatives du centenaire de l'OIT. Au total, 113 jeunes militants et responsables syndicaux de 26 pays européens ont participé à un programme de formation constitué de plusieurs activités, combinant des formations et des événements en ligne et en présentiel.

Lieu: Turin, Italie et campus électronique du CIF-OIT

Buts et objectifs de la formation

Grâce à cette activité, les participants ont pu :

- concevoir une action syndicale basée sur les différents facteurs qui affecteront l'avenir du travail
- se doter d'une bonne compréhension des différents scénarios possibles et une plus grande capacité à réagir et à répondre aux nouveaux enjeux de l'avenir du travail.
- débattre et échanger des connaissances sur les libertés et les droits fondamentaux au travail ;
- améliorer le travail quotidien des jeunes syndicalistes, ainsi que la visibilité et la représentation des jeunes travailleurs dans les organisations syndicales
- renforcer et accroître l'action et la visibilité du Comité de jeunes de la CES

Organisations participantes (au total 48) :

FGTB Belgique ; CSC Belgique, PODKREPA Bulgarie ; KNSB Bulgarie ; ITUC, Croatie ; UATUC, Croatie ; LO, Danemark ; EAKL, Estonie ; STTK Finlande ; UNSA France ; CFDT France ; CGT-FO France ; DGB Allemagne ; GSEE Grèce ; SZEFG Hongrie ; ICTU Irlande ; UIL Italie ; CGIL Italie ; CISL Italie ; LBAS Lettonie ; LPSS/K Lituanie ; CMTU Malte ; GWU Malte ; FNV Pays-Bas ; FZZ Pologne ; NSZZ SOLIDARNOSC Pologne ; UGT Espagne ; CGTP-IN Portugal ; KSS Macédoine ; CCM Macédoine ; TUC NEZAVISNOST Serbie ; BNS Roumanie ; CNSLR-FRATIA Roumanie ; CARTEL ALFA Roumanie ; ZSSS Slovénie ; CCOO Espagne ; USO Espagne ; SACO Suède ; LO Suède ; HAK-IS Turquie ; TURK-IS Turquie ; UNITE the Union, Royaume-Uni ; FETBB - Fédération européenne ; EFFAT - Fédération européenne ; ETF - Fédération européenne ; et IndustriAll Europe

Résumé de la formation

Le projet a été conçu à partir d'un kit de formation comprenant les éléments suivants:

- **A4712327, Académie européenne de la jeunesse sur l'avenir du travail / European Youth Academy on the Future of Work**

CIF-OIT, du 1er au 5 avril 2019

Cinquante-deux participants, dont 56 % de jeunes femmes, originaires de 22 pays, ont suivi un programme de formation intense de quatre jours et demi dans les domaines suivants : les normes du travail, la dimension mondiale, les inégalités et

l'emploi. L'académie a débouché sur la rédaction collective du projet de déclaration des jeunes, approuvé par le Comité des jeunes de la Confédération européenne des syndicats (CES).

- **Enquête sur la représentation des jeunes dans les syndicats**

En ligne du 1er mai au 12 juillet 2019

L'enquête en ligne a recueilli les réponses de 32 organisations affiliées à la CES dans 26 pays, dans le but de cartographier les différentes pratiques en Europe en matière de représentation des jeunes dans les syndicats. Les principales conclusions de l'enquête ont été présentées en décembre, lors de la Conférence européenne sur l'autonomisation des jeunes et serviront de base à l'action du Comité de la jeunesse de la CES récemment élu.

- **Phase à distance post-académie et recueil des plans d'action nationaux sur le campus électronique**

En ligne du 13 mai au 28 juin 2019

La phase à distance a mobilisé 29 participants, dont 22 ont soumis des plans d'action axés principalement sur les priorités du Comité des jeunes de la CES portant sur la modernisation des structures syndicales, la communication et les stratégies d'organisation pour faire face au déclin des adhésions et aux questions connexes. Les participants ont bénéficié d'un mentorat en ligne, assorti de consultations, de conseils et d'un soutien individuel sur mesure pour l'élaboration de leurs plans d'action. Le mentorat a été assuré par Tea Jarc, Présidente du syndicat slovène Mladi plus et responsable de projet junior chargée de l'apprentissage à distance du projet.

■ **A4012330, Activité de suivi : Conférence européenne sur l'autonomisation des jeunes / European Youth Empowerment Conference**

CIF-OIT, du 9 au 12 décembre 2019

La conférence finale a donné l'occasion à 94 participants de travailler en réseau et de renforcer leurs alliances et relations au niveau national et européen. Elle a combiné différentes méthodologies de formation et des échanges et a mis l'accent sur

l'avenir des syndicats, l'avenir du travail, le changement climatique et la violence et le harcèlement sur le lieu de travail. Les participants ont acquis des connaissances et de l'expérience grâce aux contributions d'intervenants de haut niveau, entre autres, M.H. André, Directrice d'ACTRAV-Genève, P. Jennings, membre de la Commission mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail, L. Voet, nouveau secrétaire confédéral de la CES, et A. Di Cristo, directeur financier d'UNI Global Union.

SUIVI ET ACTIONS FUTURES

D'après le rapport final de l'évaluation d'impact du Centre, les 15 participants interrogés ont exprimé leur appréciation du projet. Ils ont déclaré avoir acquis d'importantes compétences leur permettant d'améliorer leur situation au sein de leur organisation grâce à leur plus grande capacité à planifier et à mettre en œuvre des actions de qualité sur les différents sujets présentés.

A la fin du projet, la mobilisation globale des 113 participants provenant de 26 pays européens, a permis la constitution d'un groupe capable de renforcer l'impact de la formation grâce à la richesse des échanges entre pairs. Le partenariat solide établi avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et l'Institut syndical européen (ETUI) a grandement contribué à la bonne mise en œuvre du projet. Son impact positif se reflète également sur la composition du Comité des jeunes nouvellement élu. Au niveau européen, le Comité des jeunes compte désormais parmi ses membres un grand nombre d'anciens participants d'ACTRAV, démontrant ainsi la forte autonomisation qui découle d'une offre de formation adaptée. En outre, la nouvelle présidente élue, Tea Jarc, a travaillé pendant quatre mois pour ACTRAV dans le cadre du projet.

L'édition 2020-2021 du projet de l'UE porte sur le monde de l'industrie avec l'IndustriAll-Europe Youth Academy, qui mettra l'accent sur la numérisation et la transition équitable.

10. Vers le renforcement de la paix, de la stabilité et du travail décent dans la Corne de l'Afrique et en Afrique de l'Est : Politiques et stratégies syndicales



Lieu : Nairobi, Kenya, du 9 au 13 décembre 2019

Introduction

Cette formation s'inscrit dans le prolongement des précédents programmes de renforcement des capacités mis en œuvre par ACTRAV-Genève et ACTRAV-Turin en collaboration avec la CSI-Afrique. Elle s'appuie sur les processus de paix en cours dans la sous-région en discutant des approches et des stratégies communes pour la sous-région et en tirant parti des opportunités que procurent les outils développés par ACTRAV. Ce dernier a élaboré un certain nombre d'outils permettant aux syndicats de mieux comprendre la Recommandation no 205 de l'OIT, en mettant l'accent sur son application pratique et sur le rôle que les syndicats peuvent jouer dans la promotion de la paix et de la stabilité dans

les situations de conflit et de catastrophe. Parmi ces outils, on peut citer le **Guide d'ACTRAV au sujet de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience**. Un Manuel de formation sur la recommandation no 205 complète ce guide. Ces outils accompagnent la *Note d'orientation d'ACTRAV sur la recommandation n° 205 publiée en 2017*.

Buts et objectifs de la formation

Grâce à cette activité, les participants ont pu :

- Prendre connaissance du contenu de la version finale du « **Guide d'ACTRAV au sujet de la recommandation (n° 205) sur l'emploi et le travail décent pour la paix et la résilience**. » et de son utilisation pratique dans les formations syndicales dans le cadre de la Recommandation no 205 de l'OIT.

- Découvrir des expériences réelles et des pratiques concrètes de mise en œuvre de la Recommandation no 205 à partir des études de cas et des meilleures pratiques exposées dans le guide d'ACTRAV.
 - Envisager des stratégies réalisables et durables pour promouvoir les droits des travailleurs en temps de crise, de conflit et de catastrophe, en mettant particulièrement l'accent sur les droits des groupes vulnérables (migrants, femmes, jeunes et enfants)
 - Réviser les feuilles de route, les orientations politiques et les outils d'intervention propres aux syndicats pour promouvoir une culture de paix et de résilience dans la sous-région.
- Confédération nationale des travailleurs érythréens (NCEW), Érythrée
 - Organisation centrale des syndicats (COTU-K), Kenya
 - Fédération des syndicats somaliens (FESTU), Somalie
 - Fédération syndicale des travailleurs du Soudan (SWTUF), Soudan
 - Fédération syndicale des travailleurs du Soudan du Sud (SSWTUF), Soudan du Sud
 - Organisation nationale des syndicats (NOTU), Ouganda
 - Organisation centrale des syndicats (COTU-K), Kenya
 - Centrale syndicale des travailleurs du Rwanda (CESTRAR), Rwanda
 - Confédération syndicale de Tanzanie (TUCTA) Tanzanie
 - Organisations sous-régionales : EATUC, HACTU, CSI-Afrique

Organisations participantes

Les candidats ayant déjà participé à des programmes de renforcement des capacités sur la Recommandation no 205 organisés par ACTRAV et/ou par la CSI-Afrique ont été retenus en priorité. L'objectif de cette formation était de bâtir sur les connaissances théoriques et d'utiliser des approches plus pratiques pour l'utilisation pratique de la Recommandation no 205 et d'autres outils de l'OIT relatifs à la promotion de la paix et de la stabilité.

La formation a réuni 28 participants parmi lesquels des décideurs et/ou des experts techniques d'organisations syndicales au niveau national et sous-régional directement chargés des questions de conflits, de crises, de catastrophes, de relations professionnelles et de dialogue social. Les points focaux pour les comités des femmes et des jeunes étaient équitablement représentés. Les organismes suivants y étaient représentés :

- Confédération des syndicats éthiopiens (CETU), Éthiopie

Résumé de la formation

À l'aide de la méthodologie du World Café, les participants ont réfléchi à la situation de la paix et de la stabilité dans la sous-région. Cela a facilité le partage d'informations et d'expériences concernant l'implication des syndicats dans la promotion de la paix et de la stabilité par le biais du dialogue social. Une activité interactive intitulée « Glossaire de la Recommandation no 205 » a permis aux participants de revoir les principes clés contenus dans la Recommandation no 205 et de les relier aux approches et aux mesures promues dans les politiques de l'OIT et dans les documents et outils d'ACTRAV sur la Recommandation no 205.

Une intervention de l'OIT Kenya décrivant les activités du projet PROSPECTS (Partenariat pour l'amélioration des perspectives des personnes et des communautés déplacées de force) a exposé les participants à des situations réelles actives concernant la promotion

du travail décent dans des situations de crise, y compris les conflits armés et les catastrophes naturelles. Les participants de NOTU (Ouganda) ont partagé l'expérience de leur implication dans le projet de coopération technique PROSPECTS.

Un aperçu d'une étude conjointe menée par ACTRAV et ACT/EMP intitulée « *Gestion des conflits et des catastrophes : explorer la collaboration entre les organisations de travailleurs et d'employeurs* », a préparé les participants à une discussion en mode « bocal à poissons » et au partage d'expériences, d'opportunités et de perspectives autour des points suivants :

- Initiatives et politiques existantes cherchant à maintenir un environnement favorable à la poursuite de l'emploi, du travail décent et de l'activité commerciale ;
- Efforts existants pour renforcer la résilience dans des situations de conflit et/ou de destruction majeure suite à des catastrophes ; exemples de la manière

dont des organisations d'employeurs et de travailleurs ont coopéré par le biais du dialogue social pour prévenir les crises, promouvoir la paix et favoriser la reprise ;

- Comment renforcer la collaboration entre les organisations d'employeurs et de travailleurs en temps de crise et reproduire ailleurs les bons exemples ?

Les méthodes actives de formation ont permis aux participants de discuter en petits groupes de certaines des études de cas et des questions soulevées dans le guide ACTRAV sur la Recommandation no 2050. Les participants ont ainsi pu s'engager pleinement dans des groupes de discussion tout au long des différentes étapes de la formation. Des clips vidéo illustrant divers aspects de l'impact des crises, des conflits et des catastrophes ont servi de cadre aux discussions en petits groupes sur le rôle que les syndicats peuvent jouer, en collaboration avec d'autres parties prenantes, dans les différentes phases du cycle de gestion des catastrophes.

SUIVI ET ACTIONS FUTURES

Les participants ont élaboré des plans d'action à mettre en œuvre à différents niveaux. Une requête récurrente concernait la nécessité d'une formation nationale tripartite sur la Recommandation no 205 de l'OIT et son potentiel pour stimuler la paix et la stabilité. La Somalie, le Kenya et le Soudan du Sud ont été proposés comme pays pilotes pour cette formation. ACTRAV-Turin étudiera les possibilités de concevoir des cours en ligne sur la Recommandation no 205 et le rôle des syndicats dans la consolidation de la paix. La Confédération des syndicats d'Afrique de l'Est (EATUC) et la Confédération des syndicats de la Corne de l'Afrique (HACTU), en coopération avec ACTRAV sur le terrain, assureront le suivi de la mise en œuvre des plans d'action nationaux.

Afin d'assurer le partage constant d'informations et des efforts soutenus dans le renforcement et l'autonomisation des syndicats au moyen d'informations et d'outils actualisés sur la Recommandation no 205 de l'OIT, les participants se sont engagés à mettre en place un réseau de syndicats de l'Afrique de l'Est et de la Corne de l'Afrique pour la promotion de la consolidation de la paix. Cette initiative s'aligne sur les résolutions de l'EATUC, de l'HACTU et de la CSI-Afrique en faveur du partage des meilleures pratiques et des enseignements tirés des diverses initiatives syndicales.

11. Renforcement des stratégies syndicales en faveur de la promotion et la défense des droits des travailleurs pour un travail décent et un développement durable des syndicats en Afrique centrale : 2019-2020



Lieu : Yaoundé, Cameroun,
du 2 au 6 décembre 2019

Introduction

Malgré la ratification quasi universelle des principales conventions de l'OIT par les pays de la sous-région d'Afrique centrale, le rapport 2019 de la CEARC confirme que les États membres de l'OIT n'accordent pas suffisamment d'importance aux NIT ratifiées. En outre, tout en faisant de leur mieux pour promouvoir le respect des conventions fondamentales de l'OIT, les participants ont signalé que les syndicats sont confrontés à des capacités limitées, à de maigres ressources et à de nombreuses autres priorités concurrentes qui les contraignent à maximiser les opportunités et l'utilisation stratégique des NIT et du mécanisme de contrôle de l'OIT.

Ce projet est mis en œuvre avec le soutien financier de **Wallonie-Bruxelles International**. Il vise à étendre et à poursuivre les efforts de renforcement des capacités des organisations de travailleurs pour pouvoir remédier à la détérioration de la situation syndicale et des droits de l'homme dans la sous-région de l'Afrique centrale. Cette formation fait suite à une série de cours de formation à distance organisés par ACTRAV-Turin et ACTRAV-Yaoundé en collaboration avec la CSI-Afrique.

Buts et objectifs de la formation

Grâce à cette activité, les participants ont pu :

- Reconnaître la fonction essentielle des syndicats dans la promotion de la paix et de la justice sociale par une utilisation stratégique des NIT de l'OIT.

- Servir de points de référence syndicaux sur l'utilisation stratégique du système de l'OIT pour la promotion de la justice sociale.
 - Accroître l'influence des syndicats dans l'agenda des droits humains et des droits syndicaux, plus particulièrement dans un contexte d'instabilité et de fragilité.
 - Formuler des programmes syndicaux pour la promotion des droits humains et des droits syndicaux et influencer le contenu des rapports soumis par les États membres aux comités de l'OIT.
 - Établir des réseaux solidaires pour échanger activement, partager des informations et mener des actions communes en matière de promotion des droits syndicaux et des droits humains.
3. **République du Congo**, Confédération Syndicale Congolaise (CSC), Confédération des Syndicats Libres et Autonomes du Congo COSYLAC, Confédération Syndicale des Travailleurs du Congo CSTC
 4. **République démocratique du Congo**, Confédération Démocratique du Travail (CDT), Confédération Syndicale du Congo (CSC), Union Nationale des Travailleurs du Congo (UNTC), Confédération Syndicale du Congo (CSC)
 5. **République centrafricaine** : Confédération Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (CSTC), Union Syndicale des Travailleurs de Centrafrique (USTC), Confédération Nationale des Travailleurs de Centrafrique (**CNTC**)
 6. **Gabon** : Confédération Syndicale Gabonaise (COSYGA), Confédération Gabonaise des Syndicats Libres (CGSL)

Organisations participantes

La formation a réuni vingt-quatre participants (dont 15 femmes), s'adressant plus particulièrement aux militants des droits humains et syndicaux de niveau intermédiaire, chargés de la formation syndicale et des campagnes sur le travail décent et les droits des travailleurs.

Les organisations suivantes ont été impliquées :

1. **Cameroun** (Centrale Syndicale du Secteur Public - CSP, Confédération des Syndicats Autonomes du Cameroun (CSAC), Unions des Syndicats Libres du Cameroun (USLC), Confédération Syndicale des Travailleurs du Cameroun (CSTC).
2. **Tchad**; Union des Syndicats du Tchad (U.S.T), Confédération Libre des Travailleurs du Tchad (CLTT)

Résumé de la formation

Le projet grâce auquel cette formation a été possible a été conçu selon une approche modulaire :

- **Première étape** : elle comprenait une formation sur mesure de huit semaines à distance sur les NIT, l'intégration de la dimension de genre et la non-discrimination destinée aux syndicats africains francophones. Sur les 300 participants inscrits à la formation, 60% provenaient des six pays prioritaires pour ce projet.
- **Deuxième étape** : formation en présentiel organisée par ACTRAV Yaoundé en collaboration avec la CSI-Afrique. Cours intitulé « **Syndicalisme pour la justice**

sociale en Afrique centrale », destiné à 24 militants syndicaux représentants des travailleurs en Afrique centrale. La formation s'est déroulée en novembre 2018 à Brazzaville, au Congo.

- **Troisième étape** : cours diplômant de 8 semaines à distance, de mai à juillet 2019, destiné à 200 syndicalistes hommes et femmes issus d'organisations syndicales des six pays francophones de la sous-région (Cameroun, République du Congo, RDC, Tchad, République centrafricaine et Gabon).
- **Quatrième étape** : l'aboutissement des étapes 1-3. WBI a soutenu financièrement la mise en œuvre de la formation finale en présentiel qui a réuni d'anciens participants des phases 1- 3 de la formation sur les NIT.

La quatrième étape comportait d'autres sous-méthodologies, dont :

- i. L'élaboration d'un manuel des formateurs USB en 9 modules portant sur les NIT (édition française),

compilation de ressources pertinentes sur les NIT, tirées de la base de données d'ACTRAV contenant des supports de formation sur les différents éléments de l'agenda du travail décent.

- ii. Le manuel USB sur les NIT est un guide complet contenant des supports utiles pour former les travailleurs aux principes de base du système des NIT de l'OIT et à son potentiel de protection et de promotion des droits des travailleurs pour le développement durable. Le manuel USB comprend des supports d'apprentissage par thème ou par session, accompagnés de fiches, de vidéos et d'exercices.
- iii. La méthodologie de formation en présentiel a fait appel à des approches interactives et pratiques, afin d'accroître la capacité des participants à améliorer leurs compétences.
- iv. Les participants ont eu l'occasion d'échanger avec les formateurs et les autres apprenants et ont abordé les préoccupations rencontrées dans l'articulation des thèmes.

SUIVI ET ACTIONS FUTURES

En ligne avec la conception du projet **WBI**, six activités nationales de formation des formateurs (FdF) reproduisant le format et le contenu de la formation en présentiel de Yaoundé seront organisées par les participants dans leurs pays respectifs. Le manuel USB sur les NIT permettra aux participants de personnaliser et d'adapter ces formations nationales. Ces activités constituent également une démarche pratique pour la mise en œuvre individuelle des plans d'action de suivi élaborés par les participants. Pour encourager l'étroite collaboration et la coopération entre les syndicats, les fédérations d'un pays organiseront conjointement des activités, et chacun des formateurs animera les sessions à tour de rôle. Des phases de FdF nationales seront organisées avec le soutien et les ressources financières du bureau d'ACTRAV à Yaoundé et de la CSI-Afrique.

ACTRAV-Turin présentera une autre proposition de financement à WBI pour des activités prévues pour 2020-2021 ciblant les syndicats de la sous-région de l'Afrique centrale.

12. Formation syndicale destinée à renforcer le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective en Asie



Lieu : Séoul, Rép. de Corée du 22 au 26 juillet 2019

Introduction

Le programme de formation mixte se composait d'un apprentissage à distance de trois semaines suivi d'une activité de formation en présentiel de cinq jours. Cette dernière visait à renforcer les capacités des syndicats à influencer les politiques et à lutter contre les déficits en matière de travail décent par le biais du tripartisme, du dialogue social et des négociations collectives au niveau régional, national et des usines. ACTRAV-Turin a dispensé cette formation en coopération avec la Fondation coréenne du travail (KLF) à l'occasion du 10^e anniversaire de la coopération entre l'OIT et la KLF.

Buts et objectifs de la formation

Plus précisément, la formation visait à contribuer au renforcement des connaissances et de la compréhension des participants concernant les concepts clés, le cadre normatif, les outils et les ressources des syndicats, les enjeux, les expériences actuelles propres à chaque pays et les bonnes pratiques en matière de tripartisme, de dialogue social et de négociation collective.

Elle avait également pour but de promouvoir la pratique efficace du dialogue social, essentiellement en tant qu'approche pour la reconnaissance effective des droits des travailleurs à adhérer aux syndicats et à négocier collectivement, pour la prévention et la résolution des conflits du travail, pour la promotion de l'égalité hommes-femmes, et pour le renforcement de la voix et de la représentation syndicales dans les processus des ODD. Elle a été conçue

pour permettre aux syndicats d'utiliser les mécanismes et les processus du dialogue social en vue d'influencer la formulation et la mise en œuvre des politiques sociales et du travail, y compris les programmes par pays de promotion du travail décent (DWCP), dans le contexte du système de gouvernance réformé des Nations unies.

Organisations participantes

Dix-huit participants venus de 11 pays, représentant 15 centrales syndicales nationales, une fédération syndicale mondiale et un partenaire de coopération local ont bénéficié de la formation. Le taux de participation des femmes était de 56 %.

Parmi les organisations de travailleurs ayant participé à la formation figuraient la Bangladesh Mukto Sramik Federation (BMSF), le Fiji Trades Union Congress (FTUC), l'India National Trade Union Congress (INTUC), le Hind Mazdoor Sabha (HMS), la Confederation of Indonesian Trade Union (CITU) et le Konfederasi Serikat Buruh Sejahtera Indonesia (KSBSI).

Le Malaysian Trades Union Congress (MTUC), le Nepal Trade Union Congress (NTUC), la General Federation of Nepalese Trade Unions (GEFONT), la Pakistan Workers Federation (PWF), la Federation of Korean Trade Union (FKTU), la Federation of Free Workers (FFW) et le Sentro ng mga Nagkakaisa at Progresibong Manggagawa (SENTRO).

Le Samoa Workers Congress (SWC), la Vietnam General Confederation of Labour (VGCL), la Korea Labour Foundation (KLF), et le Building and Woodworkers International (BWI – Bayanihan, Qatar).

Résumé de la formation

Le volet d'apprentissage à distance a couvert trois sous-thèmes importants du cours. Ces derniers comprennent : a.) L'Agenda du travail décent de l'OIT et les conventions internationales du travail, b.) la campagne du centenaire de l'OIT pour promouvoir la ratification universelle de la convention n° 144, et c.) les expériences pour faire avancer le Programme à l'horizon 2030 par le biais du dialogue social.

L'apprentissage à distance a fourni une vue d'ensemble du cours et a présenté les résultats souhaités. Il a également offert aux participants un espace pour une première interaction virtuelle. Le contenu et les ressources documentaires étaient présentés sous différents formats tels que des documents PDF, des supports didactiques produits à la main et des vidéos, entre autres. Les participants ont réalisé des activités hebdomadaires et ont échangé avec d'autres participants et avec les tuteurs en ligne. Les participants ont dû également suivre deux cours en ligne ouverts et massifs (MOOC) du CIF-OIT, intégrés dans le format de la formation à distance : (1) Introduction aux normes internationales du travail, et (2) Tripartisme, dialogue social et négociation collective.

Le volet présentiel a permis une discussion approfondie sur le système normatif de l'OIT concernant le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective, en particulier la convention no 144 de l'OIT sur les consultations tripartites (1976) et sur les normes fondamentales du travail, et les conventions no 87 (1948) et no 98 (1949) portant sur la liberté syndicale et la négociation collective. Les participants ont partagé leurs expériences récentes, leurs bonnes pratiques et les défis qui persistent au niveau national et au niveau des usines. Ils ont dressé un état des lieux

de la participation des travailleurs aux mécanismes de dialogue social dans leurs pays respectifs et en ont évalué l'efficacité à travers un exercice de cartographie. Ils ont analysé et proposé des recommandations stratégiques pour assurer la cohérence des législations, des mécanismes et des processus nationaux avec les principes des conventions. La Fédération des syndicats coréens (FKTU) et la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) ont présenté leurs expériences, leurs points de vue et leurs recommandations sur la promotion du dialogue social.

La formation a souligné l'importance de la réalisation des ODD du Programme à l'horizon 2030 au regard de l'Agenda du travail décent. Des discussions ciblées ont couvert les objectifs (8, 16, 1, 5 et 10) et les cibles (8.6, 8.7, 8.8, 16.3, 16.6 et 16.7) prioritaires du développement durable. Les participants ont compris et reconnu le rôle indispensable du dialogue social et de la participation active des travailleurs dans la préparation des rapports [d'examen] nationaux volontaires (VNR), dans le Forum politique de haut niveau (HLPF) et dans d'autres mécanismes des ODD.

En outre, grâce aux conseils techniques d'ACTRAV, la formation a examiné les implications, les opportunités et les enjeux des réformes actuelles du système des Nations unies, notamment en ce qui

concerne leur impact sur les Programmes par pays pour la promotion du travail décent ainsi que sur les revendications et les priorités de nombreux travailleurs. La discussion ciblée s'est centrée sur deux mécanismes dont les syndicats et les travailleurs devraient tenir compte : l'analyse commune de pays (CCA) et le Plan-cadre des Nations unies pour la coopération en matière de développement durable (UNSDCF). ACTRAV a souligné que l'UNSDCF était « l'instrument le plus important pour la planification et la mise en œuvre des activités de développement de l'ONU au niveau des pays en appui à la mise en œuvre du Programme de développement durable à l'horizon 2030 ». Les syndicats devraient veiller à la participation des travailleurs à ces mécanismes afin de pouvoir influencer et tirer le meilleur parti du système réformé des Nations Unies.

La formation a abouti à l'élaboration et à l'adoption d'une *Liste de contrôle pour l'évaluation du dialogue social à l'usage des syndicats*, un outil pratique qui vise à aider les syndicats à mesurer l'efficacité et à déterminer les domaines d'amélioration des institutions du dialogue social tripartite à différents niveaux, national, sectoriel, industriel, etc. L'outil peut être adapté à un contexte spécifique et aux situations des pays.

SUIVI ET ACTIONS FUTURES

Les discussions en ligne restent ouvertes sur le campus électronique. Une assistance technique y est disponible, et des informations sont régulièrement partagées avec les participants. Une évaluation rapide de l'impact est prévue pour déterminer les résultats et l'impact de la formation au niveau des organisations et des individus. L'évaluation rapide permettra également de recueillir des informations sur les besoins de formation, ainsi que des propositions pour une mise en œuvre plus efficace de la formation syndicale.

13. Formation syndicale sur le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective



Lieu: *Le cours a eu lieu du 6 au 31 mai 2019, les trois premières semaines à distance, et la quatrième en présentiel dans les locaux du bureau régional de l'OIT à Lima la dernière semaine de mai.*

Introduction

Le droit du travail, les relations professionnelles et le dialogue social sont au cœur de l'organisation économique et sociale des États membres de l'OIT. De bonnes relations professionnelles et un dialogue social efficace ne servent pas seulement à promouvoir de meilleurs salaires et conditions de travail, mais aussi à encourager la paix et la justice sociale. En tant qu'instruments de bonne gouvernance, ils favorisent la coopération et le développement économique, contribuant ainsi à créer un environnement propice à la

réalisation de l'objectif du travail décent au niveau national.

Buts et objectifs de la formation

A l'issue de ce cours, les participants ont pu :

- **Définir** le dialogue social et les concepts qui y sont liés, ainsi que décrire les causes fondamentales de ses lacunes en Amérique latine et dans les Caraïbes ;
- **Identifier** les principaux enjeux du dialogue social : l'inclusion et l'efficacité sous l'angle de la formalisation et de la transition juste, dans le cadre du centenaire de l'OIT.
- **Analyser** les conditions nécessaires pour un dialogue social efficace : le caractère institutionnel, la liberté syndicale, l'indépendance, la représentativité, etc.

- **Analyser** comment le dialogue social et la négociation collective sont des instruments utiles pour la réalisation des objectifs du programme à l'horizon 2030.
- **Préparer** des plans d'action individuels.
- **Formuler** des conclusions et des recommandations pour de futures actions.

Organisations participantes

Argentine Confederación General del Trabajo de la República Argentina (CGTRA), Central de Trabajadores de los Argentinos de Argentina (CTA-T), Central de Trabajadores de la Argentina Autónoma (CTAA) ; Brésil Central Unitaria de Trabajadores (CUT) et Unión General de Trabajadores (UGT); Colombie CUT y Confederación de Trabajadores de Colombia (CTC); Chili CUT; Rép. Dominicaine Confederación Autónoma Sindical Clasista (CASC), Confederación Nacional de Unidad Sindical (CNUS), Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos (CNTD); El Salvador Central Autónoma de Trabajadores Salvadoreños (CATS) y Confederación Sindical de Trabajadores y Trabajadores de El Salvador (CSTS); Panama Confederación Nacional de Unidad Sindical (CONUSI) et Convergencia Sindical; Mexique Unión Nacional de Trabajadores (UNT); Pérou (pays hôte) CUT, Central Autónoma de Trabajadores del Perú (CATP) et Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) et Trade Union Confederation of the Americas (TUCA)

Résumé de la formation

- La négociation collective est la forme la plus significative de dialogue social car les partenaires sociaux concluent normalement des accords de nature contraignante.
- L'importance du dialogue social réside dans son efficacité. Ce n'est que lorsque

les décisions prises dans le cadre de ce dialogue social deviendront effectives que nous pourrions considérer le dialogue social comme un véritable pilier du travail décent.

- Les instruments du dialogue social sont : les normes internationales du travail, les critères d'interprétation des organismes de normalisation, et les déclarations, comme la récente Déclaration de Panama.
- Le tripartisme est un moyen de revitaliser le contrat social, par le biais d'une participation équitable au progrès économique et la mise en œuvre de solutions équitables aux problèmes.
- L'emploi numérique se manifeste de différentes manières, du fait de la mondialisation, des chaînes d'approvisionnement mondiales et d'autres nouvelles formes d'emploi, telles que l'emploi à travers des applications et le télétravail.
- Nous sommes confrontés à un nouvel enjeu consistant à encourager l'exercice du droit à la liberté syndicale et à la négociation collective dans le secteur du travail numérique.
- La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle doit tenir compte du travail numérique.
- La participation des syndicats par le biais du dialogue social est de nature à promouvoir l'élaboration de politiques sur le développement productif, la transition juste, la durabilité environnementale et le changement climatique, l'égalité sociale et l'égalité hommes-femmes ainsi que la formation professionnelle.
- Des méthodes d'apprentissage actif ont été utilisées tout au long de l'activité, encourageant les participants à participer aux discussions de groupe et à tous les aspects de la formation, tant à distance qu'en présentiel.

SUIVI ET ACTIONS FUTURES

La capacité de participer à la négociation collective est un élément important du dialogue social pour le renforcement des institutions tripartites.

Parmi les thèmes prioritaires à promouvoir, on trouve :

- ▶ La transition de l'économie informelle vers l'économie formelle.
- ▶ La négociation collective dans les relations professionnelles.
- ▶ Les politiques du marché du travail.
- ▶ Les compétences professionnelles et l'apprentissage tout au long de la vie.
- ▶ La participation des femmes et des groupes sous-représentés.

D'autre part, il est également important de promouvoir la recherche en matière de politiques sur les formes de dialogue social, l'échange d'expériences et l'expansion de la base de données en accès public. De même, il est nécessaire d'améliorer la cohérence des politiques, ce qui implique de conclure des alliances stratégiques entre les organisations syndicales et les agences des Nations unies. Enfin, il est essentiel de se centrer sur l'activité normative, par l'application effective des conventions relatives à la liberté d'association et à la négociation collective, ainsi que de la convention n° 144 sur la consultation tripartite.

14. Soutenir le dialogue social et les relations professionnelles constructives dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh

ACTRAV-Turin soutient activement le développement des capacités des travailleurs du secteur du prêt-à-porter au Bangladesh dans le cadre du projet « Soutenir le dialogue social et les relations professionnelles constructives dans le secteur du prêt-à-porter au Bangladesh. » 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 de mécanismes durables et efficaces 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.

Au cours des deux dernières années, ACTRAV-Turin a soutenu le projet dans la création du Centre de ressources des travailleurs (WRC), a formé une soixantaine de maîtres formateurs et a développé des supports de formation pour les séminaires organisés dans les usines concernant les négociations collectives, le traitement des réclamations, l'organisation et l'administration des syndicats. Des femmes dirigeantes syndicales ont également été formées en matière d'égalité des genres et de non-discrimination sur le lieu de travail.

En 2019, ACTRAV-Turin a formé 27 syndicalistes -dont 33 % de femmes- dans le cadre du *Programme de formation certifiante des assistants juridiques syndicaux* dans le secteur du prêt-à-porter, un cours intensif qui s'est déroulé sur 10 jours. La formation comprend un stage

de trois mois, permettant aux assistants juridiques d'appliquer leurs connaissances et compétences nouvellement acquises et de se constituer un portefeuille de traitement de cinq affaires. Les résultats spécifiques comprennent : (a) des manuels de formation et de référence élaborés en partenariat avec le Centre for Advanced Legal Studies (CALs) de l'Université de Dhaka à l'intention des assistants juridiques syndicaux; (b) l'élaboration d'une importante documentation pratique sur le traitement des affaires, d'outils de compte rendu, d'un organigramme de travail et d'une évaluation des compétences des assistants juridiques ; (c) un taux de réussite de 100 % des 22 assistants juridiques à l'évaluation des compétences réalisée par le CALS ; et (d) la mise en œuvre réussie *du cours de suivi* de trois jours *sur le coaching et la formation continue pour les parajuristes syndicaux* qui a abouti à un plan de mise en œuvre des services avec des systèmes de travail et une mise à jour régulière et des éléments de suivi dans le cadre du Centre de ressources des travailleurs (WRC). Le WRC est une plate-forme commune des deux grandes organisations de travailleurs -le National Coordination Committee on Workers Education (NCCWE) et l'IndustriALL Bangladesh Council (IBC)- qui a pour but d'améliorer le fonctionnement des syndicats et des services offerts aux syndicats et aux travailleurs.

L'**Atelier de formation syndicale** de trois jours **sur l'efficacité et la durabilité organisationnelle** destiné aux membres du conseil d'administration du WRC leur a permis de réfléchir aux moyens de soutenir le Centre et de préparer un plan d'extension

sans coûts supplémentaires avec le projet Dialogue social et relations professionnelles (SDIR) de l'OIT.

L'Atelier sur l'égalité des genres et l'intégration des femmes dirigeantes dans le secteur du prêt-à-porter organisé

pour le Comité des femmes du WRC a donné lieu à la formulation et à l'adoption des déclarations de vision et de mission du Comité et d'un plan de travail visant à poursuivre et à promouvoir le travail décent pour les travailleuses du secteur du prêt-à-porter.

15. Reconnaître l'importance des partenariats dans le renforcement du développement des capacités des organisations de travailleurs

ACTRAV-Turin entretient depuis longtemps des partenariats dans le cadre de ses cours de formation destinés aux travailleurs. La collaboration avec des partenaires locaux, régionaux et internationaux représente un aspect important de la mise en œuvre des activités de renforcement des capacités sur le campus du CIF-OIT et sur le terrain, de la mobilisation des ressources techniques et financières, du partage des connaissances et de l'expertise, et de l'assurance que nos programmes sont ancrés dans le contexte local et les besoins des travailleurs et de leurs organisations.

ACTRAV-Turin a établi des partenariats durables avec des fondations du travail, des confédérations et conseils régionaux du travail, des centres nationaux du travail, des fédérations syndicales internationales et des institutions de formation, de recherche et d'enseignement.

En 2019, ACTRAV-Turin a collaboré avec une série de partenaires locaux et internationaux dans les cinq régions où nous sommes présents pour la réalisation de nos activités.

Amériques

Dans le cas de l'Amérique latine, ACTRAV-Turin a reçu le soutien et la collaboration en 2019 de la Confédération syndicale des Amériques, de la Fondation du syndicat argentin des travailleurs de la construction (UOCRA), du CINTERFOR et de l'Institut de sécurité sociale de l'Uruguay (BPS), sans oublier le soutien et la coordination du bureau régional de l'OIT, du bureau de l'OIT pour le Mexique et Cuba, et des bureaux sous-régionaux de Santiago et Lima.

C'est à l'occasion de la réunion régionale du Réseau syndical pour la formation professionnelle, en vue de discuter de la formation professionnelle des emplois du futur, que les collaborations du CINTERFOR, de la Confédération syndicale des Amériques (TUCA) et de la Fondation UOCRA ont convergé. Cette réunion a réuni 25 participants dont l'hébergement et l'alimentation ont été pris en charge par la Fondation UOCRA, qui a également partager son expérience acquise depuis des années dans le domaine de la formation professionnelle.

D'autre part, la banque de prévoyance sociale de l'Uruguay (Banco de Previsión

Social) a prêté ses installations et une partie de son équipe technique pour la mise en œuvre du cours régional organisé par la sécurité sociale à Montevideo en novembre et qui a réuni 17 participants. Il convient également de mentionner la participation importante du ministre du travail à cette activité, ainsi que la visite institutionnelle que le groupe a effectué dans les différents services et installations de l'institut.

Afrique

Le nombre de programmes de formation d'ACTRAV-Turin mis en œuvre en collaboration avec des organisations régionales de travailleurs a augmenté en 2019.

Le partenariat avec Civil Society Research and Support Collective (CSRSC), une organisation de travailleurs, a donné lieu à la consolidation d'une recherche documentaire mettant en évidence les principales tendances de l'évolution de la formation et de l'éducation syndicales au cours des 20 dernières années. Le document intitulé **21st Century Workers » education in a rapidly changing context, par Michael Koen** a contribué à déterminer la conception et la méthodologie de formation du cours.

ACTRAV-Turin a coopéré avec l'African Labour Research and Education Institute (ALREI) pour dispenser un cours de formation mixte intitulé « **Un monde du travail en évolution : nouvelles méthodologies et technologies d'apprentissage pour une meilleure formation et éducation syndicale en Afrique** » (Lomé, Togo). La formation s'adressait à 28 participants, dont des éducateurs, des responsables de la politique syndicale et des chercheurs.

A l'occasion de la 9^e édition de la New Year School (NYS) organisée par la CSI-Afrique

en février 2019 sous le thème « **Syndicats africains : l'heure du changement** », ACTRAV-Turin s'est associé à la CSI-Afrique pour animer certaines sessions thématiques pendant les 5 jours qu'a duré le cours, en organisant notamment une foire du savoir parallèlement aux activités de la NYS.

ACTRAV-Turin a contribué à un article intitulé « **The future of workers » education in the context of the future world of work** » (« **L'avenir de l'éducation des travailleurs dans le contexte de l'avenir du monde du travail** ») lors de la célébration du **30^e anniversaire du Programme panafricain de formation (PANAF)**. Le PANAF est un programme communautaire axé sur la formation de la base et visant à améliorer les capacités des travailleurs et des syndicats.

Le Labor and Economic Development Research Institute of Zimbabwe (LEDRI) a collaboré avec ACTRAV-Turin pour consolider un document de référence intitulé « **Key Labor Migration Trends in Sub-Saharan Africa** » (**Principales tendances des migrations de main-d'œuvre en Afrique subsaharienne**): Nyasha Muchichwa, 2019. Ce document a inspiré la conception du cours « Promotion des normes de migration de main-d'œuvre pour le développement durable », mai 2019.

Avec le soutien financier de Wallonie-Bruxelles International (WBI), ACTRAV-Turin a organisé, en coopération avec ACTRAV-Yaoundé, une formation intitulée « **Renforcement des stratégies syndicales en faveur de la promotion et la défense des droits des travailleurs pour un travail décent et un développement durable des syndicats en Afrique centrale** » Yaoundé, Cameroun, déc. 2019. Le cours a rassemblé des militants des droits de l'homme et des droits syndicaux venus du Tchad, du Gabon, de la RDC (Congo), du Congo Brazzaville, du Cameroun et de la République centrafricaine.

États arabes

Dans le souci d'offrir une formation de qualité pour répondre aux besoins linguistiques et d'apprentissage des syndicats dans la région arabe, ACTRAV-Turin a coopéré avec le **Phenix Centre for Economic and Informatics Studies basé à Amman, en Jordanie**.

Dans le cadre de la Formation syndicale interrégionale sur les normes internationales du travail, axée sur la liberté d'association et la négociation collective, qui s'est tenue en juillet 2019, Ahmad M. Awad, chercheur au Centre Phenix, a animé diverses présentations et sessions interactives sur les sujets suivants : Le rôle des syndicats dans le dialogue social : mettre l'accent sur la négociation collective, la réforme du droit du travail et l'élaboration des politiques, comme autant de formes clés du dialogue social.

Fort de sa grande expérience et de ses connaissances de la sous-région, le partenariat a permis aux participants de mieux comprendre les concepts théoriques relatifs à la liberté d'association et à la négociation collective, en soulignant leur application pratique dans certains pays de la région. Sa session sur le contexte régional du travail domestique, de la traite des êtres humains et des droits à la liberté d'association des groupes vulnérables a permis aux participants de mieux comprendre les principales normes de l'OIT en matière de protection des droits des groupes vulnérables et le rôle des syndicats dans la réalisation de ces droits.

Asie

Le partenariat avec la Fondation internationale du travail du Japon (**JILAF**) a permis de former 21 juristes et praticiens

syndicaux de 16 pays aux normes internationales du travail et au mécanisme de surveillance de l'OIT. La formation a donné la priorité aux syndicats des États membres dont les cas sont en cours de discussion au sein de l'OIT.

En collaboration avec la Fondation du Travail de Corée (**KLF**), 18 dirigeants syndicaux issus de 11 pays ont bénéficié d'un apprentissage en ligne de trois semaines et d'une formation en présentiel de cinq jours sur le tripartisme, le dialogue social et la négociation collective. La formation a débouché sur l'élaboration d'une liste de contrôle pratique pour les syndicats, qui servira d'outil pour évaluer l'efficacité et la représentation des syndicats dans les mécanismes et processus de dialogue social au niveau national. Elle a également donné aux participants l'occasion de dialoguer avec quelque 80 partenaires sociaux coréens et de participer au Symposium international sur le travail décent dans l'avenir du travail et les perspectives des relations professionnelles.

Le Congrès national des syndicats de Singapour (**NTUC**) a co-organisé la formation régionale d'ACTRAV « Élaboration d'un programme pour l'avenir du travail et le rôle des syndicats centré sur l'humain », à laquelle ont assisté 19 participants de 14 pays de la région. Il a également permis aux participants d'assister à la conférence régionale tripartite sur le même thème au cours de laquelle les ministres du travail de l'ASEAN ont adopté la déclaration pour l'avenir du travail « *Adopter les technologies pour une croissance inclusive et durable.* »

ACTRAV-Turin a travaillé avec le Centre for Advanced Legal Studies (**CALS**) de l'Université de Dhaka pour le développement et la formation continue de 27 assistants juridiques syndicaux dans le cadre d'un projet de l'OIT sur la promotion du dialogue

social et des relations professionnelles harmonieuses. Ce partenariat a permis de développer un programme de formation accrédité comportant un mécanisme d'évaluation finale pour tous les participants et débouchant sur la délivrance d'un certificat par le CALS.

Tout au long de l'année 2019, ACTRAV-Turin a poursuivi sa collaboration avec la Confédération syndicale internationale Asie-Pacifique (**CSI AP**), le Conseil des syndicats de l'ASEAN (**ASEANTUC**), et le Conseil régional sud-asiatique des syndicats (**SARTUC**) dans de nombreux domaines, notamment le renforcement des syndicats et l'avenir du travail, les migrations de main-d'œuvre et l'égalité des genres.

Europe

En ce qui concerne l'Union européenne, ACTRAV-Turin a consolidé son partenariat fructueux avec la Confédération européenne des syndicats (**CES**) et sa forte collaboration avec l'Institut syndical européen (**ETUI**). Ce partenariat a été un pilier essentiel du volet résidentiel du projet de formation *Académie européenne de la jeunesse sur l'avenir du travail (European Youth Academy on the future of work)*, financé par la CE en 2019. Cette collaboration a donné lieu à de nombreuses phases, notamment le recrutement et la sélection des 52 participants de l'Académie et des 94 participants de la Conférence. Pendant la conception et la mise en œuvre

des formations, la contribution de **l'ETUI** par le biais des professionnels de son département de formation a encouragé les relations entre les organisations et renforcé le succès du projet.

Dans le cadre de ce projet, ACTRAV a également joué un rôle de coordination de la participation d'une délégation de participants des fédérations de l'UE. En effet, des rapports ont été établis avec des organisations sectorielles telles que UNI Europa, IndustriAll Europe, **FSESP** et **EEAA**, en vue de nouveaux partenariats. Cette tendance se confirme avec **IndustriAll** Europe, avec qui un partenariat est actuellement en cours pour la nouvelle édition d'une Académie européenne de la jeunesse axée sur l'industrie.

Pour aller de l'avant / perspectives d'avenir

ACTRAV-Turin maintiendra et renforcera les partenariats existants afin de répondre aux aspirations de la Déclaration du centenaire de l'OIT. Nous nous efforçons d'identifier et d'explorer de nouveaux partenariats avec des organisations qui partagent les principes et les priorités d'ACTRAV et de l'OIT en matière de travail décent, de justice sociale et de développement équitable. Plus spécifiquement, ACTRAV-Turin renforcera son action auprès des centres de formation syndicale et des centres de ressources pour les travailleurs dans le monde entier.

POUR DISCUSSION

Le CFS souhaitera peut-être examiner la manière dont ACTRAV peut développer et renforcer les partenariats existants au bénéfice du programme.

16. Apprentissage mixte et à distance

Cette section est destinée à fournir aux membres du CFS un aperçu des modalités d'apprentissage à distance afin de faciliter toute discussion ultérieure sur l'offre de formation en ligne.

Il est important de noter que cette section contient les perceptions des participants concernant leur expérience de l'apprentissage en ligne.

Tout au long de l'année 2019, ACTRAV-Turin a poursuivi ses efforts pour développer et mettre en œuvre des pratiques et des méthodologies de formation innovantes conçues pour :

- améliorer la formation traditionnelle en présentiel par le renforcement de l'offre d'**apprentissage mixte** ; et
- étendre la portée de la formation d'ACTRAV aux participants et organisations qui ne sont pas en mesure d'assister aux activités au Centre ou sur le terrain, en leur proposant un **apprentissage à distance**.

Apprentissage mixte

L'apprentissage mixte est désormais universellement appliqué à toutes les activités du programme fondamental.

Le volet « apprentissage mixte » est un parcours de formation structuré qui consiste à :

- Fixer des objectifs d'apprentissage clairs pour les participants, en fonction de ce qu'ils devraient être capables de faire/savoir en menant à bien une série d'activités déterminées ;
- Établir le contenu technique à couvrir ;
- Identifier et clarifier les activités d'apprentissage à réaliser ; et

- Mettre à disposition des ressources d'apprentissage actualisées et pertinentes.
- Ce qui distingue l'offre d'apprentissage mixte d'ACTRAV tient à ce que :
 - Les participants sont encouragés à partager leurs expériences ;
 - Les participants ont la possibilité d'appliquer leurs connaissances et leurs compétences à des tâches prédéterminées ;
 - Les participants se voient assigner des tâches qui facilitent l'apprentissage collectif ;
 - Les participants ont la possibilité de travailler sur leurs propres priorités et préoccupations syndicales ;
 - Les participants reçoivent un soutien pour établir une communauté d'apprentissage et sont ensuite mieux préparés pour la formation en présentiel ;
 - Les participants ont la possibilité de communiquer plus facilement avec des spécialistes et des responsables syndicaux de premier plan ;
 - Les participants se familiarisent avec certains domaines de connaissances techniques avant d'assister à la formation en présentiel ; et
 - Les participants sont encouragés à travailler ensemble et à se soutenir mutuellement avant la formation en présentiel par le biais de forums de discussion en ligne et cafés virtuels.
 - Les participants sont en mesure d'intégrer des thèmes syndicaux d'actualité et problèmes rencontrés sur le lieu de travail directement dans la formation et, en travaillant avec leurs pairs, de renforcer leur compréhension et de bâtir leurs connaissances en vue d'élaborer des plans d'action efficaces.

Dans l'ensemble, les participants se montrent systématiquement positifs

lorsqu'ils évoquent leur participation à l'apprentissage mixte.

Apprentissage à distance

La particularité de l'offre d'apprentissage à distance d'ACTRAV est qu'elle comporte un grand nombre des caractéristiques de l'apprentissage mixte précédemment citées.

L'apprentissage à distance **vient en aide aux participants** pour qui il est difficile de s'éloigner de leur lieu de travail syndical ou de leur famille pendant une longue période.

L'apprentissage à distance **permet** à ACTRAV d'entrer en contact avec un plus grand nombre de représentants syndicaux ainsi que de contacter directement des groupes cibles tels que les secrétaires généraux et autres décideurs de haut niveau au sein des organisations de travailleurs.

Les activités d'apprentissage à distance sont des formations sur mesure, hautement spécialisées et **facilement adaptables** destinées aux syndicalistes.

La dimension interrégionale des activités d'enseignement à distance signifie que les participants ont un **accès instantané** à des **ressources en temps réel** qui leur sont utiles pour résoudre des problèmes actuels liés aux lieux de travail et aux travailleurs.

Les évolutions récentes dans la fourniture de modules éducatifs via une technologie accessible au quotidien signifient que la **formation est de plus en plus accessible** sur des smartphones.

Technologie et formation : **L'accent est toujours mis sur la formation, et non sur la technologie.**

Les progrès réalisés dans le domaine des méthodes d'apprentissage en ligne renforcent la formation et sont **moins exigeants sur le plan technologique** pour les participants.

L'apprentissage à distance offre des possibilités de formation d'excellente qualité à **un plus grand nombre de participants** que les méthodes conventionnelles.

En fournissant des possibilités d'apprentissage à distance par le biais des choix techniques les moins coûteux, on assure **l'équité dans l'accès à la formation.**

L'éventail des ressources pédagogiques disponibles est considérable par rapport aux autres méthodes de formation.

Tout comme l'apprentissage mixte, l'apprentissage à distance crée un parcours d'apprentissage probant et utile pour la reconnaissance des acquis.

PROCHAINES ÉTAPES

ACTRAV:

- ▶ s'assurera que tous les participants, quelle que soit leur région, auront accès aux meilleures pratiques en matière d'apprentissage mixte et à distance.
- ▶ développera un environnement de formation ACTRAV en ligne identifiable qui s'appuiera sur les meilleures ressources disponibles du CIF-OIT.
- ▶ mettra en place une stratégie cohérente et intégrée d'apprentissage mixte et à distance permettant à un plus grand nombre de représentants des travailleurs et d'organisations de travailleurs d'accéder au programme de formation d'ACTRAV.

Le CFS est prié de prendre acte de ce qui précède.

Expérience des tuteurs et perceptions des participants concernant l'apprentissage en ligne

Deux activités mises en œuvre en 2019 ont permis de tester l'approche d'ACTRAV en matière de formation et de mettre au point des solutions pratiques aux problèmes de formation : L'Académie mondiale des travailleurs (GWA) sur le dialogue social, le tripartisme et la négociation collective et L'Académie mondiale des travailleurs (GWA) sur les normes internationales du travail. Les deux GWA se sont déroulées simultanément entre juin et juillet 2019.

Chaque académie comporte un important volet en ligne sur le campus électronique du CIF-OIT, suivi d'une formation en présentiel au Centre.

L'approche mixte basée sur une phase préliminaire en ligne a renforcé chez les participants la compréhension des thématiques et les a préparés à la formation en présentiel. De plus, l'environnement en ligne a permis aux participants de faire connaissance avant leur arrivée au Centre, de favoriser les échanges actifs, de partager leurs expériences nationales, de discuter d'exemples d'actions syndicales, de stimuler les débats et d'identifier les domaines de soutien mutuel. L'environnement en ligne a permis d'identifier les idées clés et les préoccupations afin de les aborder ultérieurement à Turin.

Ce fut un grand défi pour plusieurs raisons puisque c'était la première fois dans le programme d'ACTRAV que deux Académies de cette ampleur avaient lieu simultanément : 52 participants de 36 pays et quatre langues de travail (l'anglais, le français, l'espagnol et l'arabe).

La méthodologie utilisée, les contenus et les matériels sélectionnés, ainsi que le travail de l'équipe de formation ont reçu des évaluations très positives par les participants et ont contribué au succès de cette expérience partagée. Si les volets en ligne n'avaient pas eu lieu, la formation à Turin aurait été problématique et compliquée, compte tenu du nombre de groupes et de la diversité des besoins des participants.

Perceptions des participants

Il est essentiel pour le programme d'ACTRAV de recueillir et d'écouter systématiquement les remarques des participants sur tous les aspects de leur formation, en particulier sur la formation dispensée en ligne.

L'offre d'un parcours d'apprentissage efficace, l'utilité des matériels didactiques et la mise en place d'un soutien mutuel sont autant d'éléments essentiels qui servent à préserver l'intérêt et la motivation des participants. En outre, les opinions des femmes et des jeunes participants sont également très utiles, car ces groupes peuvent être sous-représentés dans d'autres modalités de formation.

On trouve des témoignages de participants dans tout le programme d'ACTRAV. À titre d'exemple, les observations suivantes proviennent de participantes qui ont assisté à l'activité de formation : « **Encadrement des jeunes femmes - Une clé pour l'autonomisation des syndicats dans le monde du travail** » Cette activité interrégionale s'est tenue entre avril et juillet 2019 en trois langues : anglais, espagnol et français :

L'interaction avec mes collègues a été très positive et significative, car nous avons eu l'occasion de connaître la situation dans d'autres pays. Ensemble, nous avons présenté de bonnes solutions à des problèmes qui n'avaient pas été pris au sérieux depuis longtemps. Je trouve donc cette formation et ces réflexions avec mes collègues très utiles.

Jacinta (Angola)

Cette formation m'a permis de mieux comprendre ce qui se passe dans le monde et de trouver des solutions pour copier les meilleures pratiques. Le forum était interactif, permettant de mieux comprendre les points sur lesquels on avait des doutes.

Lebogang (Botswana)

C'est une formidable opportunité d'apprentissage, et lorsque l'on a l'intention de faire des changements significatifs dans son organisation, on doit se former et appliquer ce qu'on a appris.

Katy (Colombie)

Je recommande ce type de formation qui forme et renforce nos organisations et nous-mêmes en tant que personnes.

Carmen (Équateur)

Personnellement, j'ai beaucoup appris de mes collègues. Cela m'a fait réaliser que même si nos pays sont différents, nous sommes confrontés aux mêmes problèmes/défis dans le monde du travail.

Merelita (Fidji)

Les commentaires que je reçois parfois d'eux sont très utiles. J'ai aussi appris qu'il n'y a pas de mauvaise réponse dans une classe d'adultes, alors je fais le tri.

Ida (Ghana)

Il est très intéressant d'en apprendre davantage sur les similitudes et les différences entre les syndicats du monde entier sur différents sujets.

Sophia (Kenya)

Après les différents cours en ligne que j'ai eu l'occasion de suivre, je pense que le système, les matériels, les outils, les tuteurs, les devoirs, nous aident beaucoup. C'est un très bon système de formation pour rencontrer des personnes de plusieurs pays et secteurs. Je dis juste merci.

Maura (Mexique)

Très utile. Cela m'a fait réaliser que nous avons des problèmes communs à résoudre qui requièrent de la solidarité et de l'unité. De plus, la session de feedback a présenté beaucoup d'autres idées sur les mouvements syndicaux et le statut des femmes qui travaillent dans d'autres pays.

Bernardette (Philippines)

Ce type de formation est formidable parce que je peux en tirer de nouvelles idées à mettre en œuvre dans mon travail quotidien.

Nerea (Espagne)

Les réponses m'ont été utiles pour comprendre ce qui se passe dans d'autres syndicats et pays par rapport au mien.

Catherine (Ouganda)



Situación posterior a la pandemia de la COVID-19

17. Nouvelles approches et innovations pour se préparer à une nouvelle réalité; *L'avenir n'est pas ce que nous pensions qu'il serait!*
18. L'avenir de la formation syndicale - document de discussion

17. Nouvelles approches et innovations pour se préparer à une nouvelle réalité; *L'avenir n'est pas ce que nous pensions qu'il serait!*

La pandémie mondiale de COVID a gravement affecté la conception et la mise en œuvre du programme tout au long de l'année 2020.

En raison de l'interdiction mondiale des voyages internationaux, les activités en présentiel sont devenues impossibles. Un certain nombre d'ajustements ont en effet été effectués, mais pas au point d'abandonner les priorités convenues antérieurement.

Au moment de la rédaction de ce rapport (mi-2020), il semble que la crise sanitaire se prolongera pendant encore plusieurs mois. Certains éléments indiquent qu'elle sera suivie d'une deuxième crise, de nature économique. Cela signifie que la pression est de plus en plus forte pour développer de nouvelles approches innovantes pour la mise en œuvre du Programme, en vue de soutenir les organisations de travailleurs dans leurs efforts pour parvenir à des emplois décents et à la justice sociale.

Cette section offre au CFS l'occasion d'examiner les facteurs actuels et émergents qui influent sur la mise en œuvre du Programme pour les travailleurs après le COVID et de considérer les actions recommandées.

Vision et mission d'ACTRAV-Turin

Être un centre mondial d'excellence dans la conception et la mise en œuvre de services de renforcement des capacités

des organisations de travailleurs en vue de promouvoir le travail décent et la justice sociale.

Le travail d'ACTRAV-Turin assure la synergie avec ACTRAV et l'OIT dans son ensemble, ce qui lui permet préparer le Programme pour l'avenir face aux défis environnementaux et politiques externes.

Innovation et détermination de la nouvelle normalité

L'innovation fait déjà partie intégrante du Programme pour les travailleurs. En 2020 et à l'horizon 2021, le Programme, comme d'autres programmes techniques du CIF-OIT, est confronté à de grandes difficultés opérationnelles qui affectent les voyages internationaux. Pour surmonter ces difficultés pratiques, il nous faut intensifier le développement d'une culture de l'innovation, en trouvant de nouveaux moyens de soutenir les mandants par le biais de services de formation.

Le Programme part d'une position forte. De nombreux éléments de l'aspect que pourrait prendre un futur programme de formation sont le prolongement du processus de développement actuel, car le programme continue de répondre à un contexte opérationnel en rapide évolution.

Le programme d'ACTRAV continuera à employer un mélange de méthodologies d'apprentissage qui ont fait leurs preuves et sont très efficaces ; en présentiel - à Turin

et sur le terrain- et en ligne (à distance). Le programme utilisera de plus en plus une approche d'apprentissage structurée, axée sur les participants et leurs besoins, ainsi que sur ceux des organisations de travailleurs qu'ils représentent, pour atteindre des buts et des objectifs d'apprentissage prédéterminés.

La formation continuera à utiliser des ressources actualisées recueillies et dispensées par une équipe très professionnelle de formateurs syndicaux au moyen de toute une gamme de méthodologies de formation appropriées pour garantir l'impact et les résultats de la formation.

Renforcer les approches de formation pour les années 2020

ACTRAV-Turin ne peut rester inactif face à la crise qui frappe la mise en œuvre d'un programme de formation mondial. Il devra renforcer ses approches pour veiller à ce que l'offre de formation soit reconnue pour ce qu'elle est:

- proactive et adaptative
- axée sur la qualité
- orientée vers les résultats et l'impact
- innovante
- disposant des ressources adéquates pour déployer l'apprentissage enrichi par le numérique
- collaborative
- connectée
- durable

Progressivement, le Programme :

- Pourrait continuer à faire face à des défis avec la formation en présentiel jusqu'à ce que les restrictions de voyage ne soient plus nécessaires
- comportera une plus grande utilisation des modalités d'apprentissage à distance
- concevra et dispensera moins de formation ad hoc
- développera l'utilisation de modules de formation standard (de haute qualité)
- ciblera des activités spécifiques de formation en présentiel
- Et de plus en plus, le Programme :
- sera appelé à renforcer ses capacités pour répondre plus rapidement à la demande de nouveaux services ou produits
- introduira des applications technologiques de pointe -telles que la réalité virtuelle et la réalité augmentée- dans des activités de formation dédiées
- renforcera sa capacité à reconnaître les résultats éducatifs des participants conformément aux dispositions du CIF-OIT concernant la certification de l'apprentissage
- fournira une gamme plus étendue de guides et de ressources thématiques pour soutenir les formateurs et les éducateurs syndicaux

Une bonne application qui accélère l'utilisation de la formation numérique, augmentera et élargira la participation en offrant un accès à la formation 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7, basé sur le besoin accru de formation tout au long de la vie et, en même temps, permettra au Programme d'aller au-delà des limites de la méthodologie de formation traditionnelle.

Formation du personnel du CIF-OIT et investissement dans les compétences internes

Il existe déjà une expertise et des compétences considérables au sein de l'équipe d'ACTRAV. Sa capacité à élaborer des possibilités d'apprentissage novatrices s'est développée au cours des années et est déjà mise en pratique dans de nombreuses activités de formation.

Le service des ressources humaines du CIF-OIT accélère actuellement l'offre de formation interne destinée au personnel. L'équipe d'ACTRAV entend profiter de toutes les possibilités de formation qui viennent appuyer les activités du Programme. En outre, le CIF-OIT continue d'investir dans l'architecture informatique afin d'étendre les opérations de son campus électronique, offrant ainsi à ACTRAV une gamme élargie de ressources à sa disposition.

En outre, le Centre est en cours d'élaboration d'un nouveau plan stratégique pour la période 2022-2025. ACTRAV-Turin devrait s'assurer que son programme de travail influence et complète le nouveau plan du CIF-OIT pour la période à venir.

Le programme devrait donc :

- ▶ accélérer ses offerts pour offrir aux participants un parcours d'apprentissage en plusieurs étapes tenant compte des acquis de l'apprentissage ;
- ▶ standardiser ses activités en veillant à ce que tous les participants (quelle que soit leur situation géographique) aient un accès égal aux ressources clés ;
- ▶ utiliser les dernières technologies disponible pour les participants d'ACTRAV en vue de contribuer à leur développement professionnel individuel et organisationnel ; et
- ▶ incorporer des procédures internes pour garantir que la formation est ciblée et fait l'objet d'un suivi systématique, en harmonisant les formations et les services de formation offerts par le Bureau dans son ensemble.

Le but de ce document est de lancer la discussion sur l'avenir de la formation syndicale en consultation avec le secrétariat du groupe des travailleurs. Afin de développer un document plus stratégique, ACTRAV Turin souhaite lancer une enquête auprès des départements de formation des centrales syndicales nationales du monde entier et des centres de formation syndicale. Le but de l'enquête est de collecter des informations qui serviront de base à une analyse approfondie des besoins de formation des syndicats.

18. L'avenir de la formation syndicale – document de discussion

Introduction

Le présent document vise à servir de point de départ à un débat plus large sur l'avenir de la formation et de l'éducation syndicales.

Les programmes éducatifs syndicaux fournissent un service de formation et un outil d'organisation qui contribuent au renforcement des connaissances, de la force et des capacités des organisations de travailleurs. Il est établi que la formation syndicale joue un rôle crucial dans la mise en place de réseaux syndicaux qui soutiennent le travail de l'organisation.

Toutefois, en cette ère moderne, il est de plus en plus évident que de nombreux facteurs internes et externes affectent les programmes de formation syndicale, notamment en ce qui concerne la fourniture et l'accès aux possibilités de formation et l'évolution des attentes des apprenants.

Ce document présente quelques uns de ces facteurs et les réponses qu'utilisent certains formateurs syndicaux pour faire face à la rapide évolution de l'éducation et de la formation syndicales.

Il est le prélude à la recherche de solutions permettant aux organisations syndicales de déterminer leur offre de formation et à quoi ressemblera un futur programme d'ACTRAV. Ce document présente quelques uns de ces facteurs et les réponses qu'utilisent certains formateurs syndicaux pour faire face à la rapide évolution de l'éducation et de la formation syndicales.

En ce qui concerne ACTRAV, il convient de partir du principe que tout programme de formation d'ACTRAV sera reconnu pour sa pertinence, sa qualité et son innovation, et qu'il fournira les meilleures ressources disponibles et utilisera les approches pédagogiques les plus adaptées aux besoins des mandants de l'OIT.

Qu'entendons-nous par éducation et formation syndicales ?

La formation syndicale ne constitue pas un ensemble pédagogique homogène ; elle se présente sous différentes formes et s'adresse à un ensemble distinct et diversifié de mandants. De ce fait, la conception et la mise en œuvre des programmes de formation syndicale peuvent s'avérer particulièrement difficiles.

La formation syndicale a cependant un objectif universel dans la mesure où elle cherche à développer des connaissances et des compétences en vue de renforcer les organisations de travailleurs, leur permettant ainsi de défendre, promouvoir et accroître les droits des travailleurs.

L'éducation et la formation syndicales encouragent fondamentalement la solidarité et l'action, elles sont littéralement une « formation à l'action ».

Depuis toujours, les outils et techniques pédagogiques utilisés dans la formation syndicale proviennent de la formation des adultes au sens large, et possèdent de nombreuses caractéristiques distinctes et innovantes qui différencient l'apprentissage

des adultes de celui du reste des apprenants dans la société. De récents développements concernant l'apprentissage tout au long de la vie ont grandement influencé les styles, la participation et les méthodes de formation syndicale. La formation syndicale fait partie du programme d'apprentissage tout au long de la vie au sens large et devrait être intégrée dans la vie professionnelle des travailleurs, y compris ceux qui recherchent un emploi ainsi que les travailleurs retraités.

La formation syndicale comporte un ensemble de caractéristiques universelles communes à la plupart des pays, secteurs et lieux de travail.

- **La participation est de nature représentative** puisque l'apprenant représente « officiellement » son syndicat ou sa fédération ;
- Les participants peuvent avoir de nombreuses connaissances **techniques, empiriques et pratiques**, ce qui signifie que le formateur peut ne pas être « l'expert » ;
- **Les individus apprennent mieux lorsqu'ils le font collectivement** au sein d'un groupe de soutien ;
- **L'apprentissage des participants est contextualisé**, ce qui leur permet de travailler sur leurs propres préoccupations et priorités syndicales et donc de relier directement la formation à des questions syndicales réelles ;
- Les **tâches d'apprentissage sont définies collectivement**, encourageant ainsi les participants à faire part de leurs expériences et à trouver des solutions collectives ;
- Les participants sont exposés à des **méthodologies d'apprentissage actif** en se penchant sur des problèmes pratiques réels ;

- Les participants sont accompagnés dans **l'élaboration de leurs plans d'action** (ou plans de travail) qui abordent des questions spécifiques au lieu de travail tout en renforçant la capacité du syndicat sur un sujet ou un thème particulier.

Quels sont les facteurs actuels qui affectent l'éducation et la formation syndicales ?

Le monde du travail évolue rapidement, et c'est dans ce contexte que s'inscrivent le rôle et les tâches des responsables syndicaux. De manière générale, les syndicats sont confrontés à d'importants changements en raison de facteurs tels que :

- Le recours accru aux technologies et à la numérisation
- L'évolution de la nature et de la qualité du travail
- Les innovations technologiques à l'origine de nouvelles relations sur le lieu de travail
- De profonds changements climatiques et une mondialisation croissante
- De nouvelles structures des lieux de travail et des structures émergentes qui bouleversent les relations en milieu de travail et les relations professionnelles.

Sur un fonds de :

- Baisse des adhésions
- Diminution de la densité et de la couverture syndicales
- Influence en baisse
- Diminution de la couverture des conventions collectives

- Évolution démographique des structures organisationnelles syndicales et des effectifs des syndicats

Qu'attendent les apprenants et les organisations syndicales de la formation syndicale ?

Aucune analyse approfondie n'a été réalisée récemment au niveau mondial sur ce que les organisations syndicales attendent de la formation syndicale.

Au cours des dernières années, ACTRAV s'est attaché à étendre son influence et sa portée en proposant un programme de formation accessible à un plus grand nombre de participants syndicaux. Il ne s'agit pas d'une approche « taille unique ». La formation syndicale doit tenir compte de toute une série de facteurs, notamment les buts et objectifs stratégiques d'ACTRAV/OIT, l'évolution des demandes des syndicats et les nouvelles attentes des apprenants.

Nous savons par exemple qu'un nombre croissant d'apprenants syndicaux actuels sont issus d'une génération qui :

- Demande une offre de formation flexible ;
- Veut des solutions rapides. La charge de travail des syndicats signifie que les apprenants doivent penser et agir rapidement pour relever les défis qui apparaissent soudainement sur le lieu de travail et dans les syndicats ;
- Utilise tout une série de ressources externes pour enrichir sa pensée critique et sa prise de décision en matière de résolution de problèmes. Comme l'a dit récemment un apprenant, « je vais souvent sur Google » pour

trouver rapidement des réponses et des solutions ;

- est de plus en plus à l'aise avec une grande gamme de solutions de formation basées sur la technologie ;
- ne veut pas attendre des semaines (voire des mois) pour obtenir de l'aide ou une assistance dans le cadre d'une formation syndicale.

À quoi pourrait ressembler la formation syndicale à l'avenir ?

Les départements de formation syndicale sont soumis à des pressions croissantes sur leur capacité interne à offrir des formations à leurs responsables et représentants sur le lieu de travail.

Par ailleurs, on demande de plus en plus aux responsables de la formation syndicale d'assumer des rôles et des responsabilités élargis, et de jongler avec des priorités et des tâches complexes. Par conséquent, les responsables de la formation syndicale doivent souvent faire appel à des ressources extérieures pour les aider à remplir leur rôle essentiel.

- **De plus en plus centrées sur l'apprenant**, répondant principalement aux besoins et aux préoccupations de l'apprenant/du participant pour l'aider dans son rôle et sa fonction au sein du syndicat ;
- **offrant des parcours d'apprentissage en plusieurs étapes** adaptés aux besoins du syndicat ou de son responsable ou représentant individuel ;
- **Répondant aux besoins des apprenants et à l'évolution de leurs attentes** ; et
- **Renforçant** la résilience individuelle et collective et **la capacité de résolution des problèmes**.

Afin de poursuivre une démarche complémentaire, ACTRAV devra peut-être réfléchir à la façon de:

- faire participer le niveau approprié de responsables syndicaux, avec le niveau d'autorité correspondant, à des activités de formation spécifiques d'ACTRAV ;
- optimiser l'utilisation des ressources de formation en renforçant la collaboration au sein de l'équipe d'ACTRAV ;
- renforcer la prise de conscience individuelle et organisationnelle des rôles et des responsabilités afin de contribuer à un programme de formation plus efficace ;
- mobiliser le soutien externe d'autres experts techniques pour parfaire l'expérience de formation.

Nouvelles approches

Afin de répondre aux besoins des apprenants syndicaux et des organisations de travailleurs, il convient de réfléchir soigneusement à l'application de différentes méthodes de formation et à la possibilité de les combiner :

- ▶ **Formation en présentiel** (dispensée directement ou soutenue à distance par un facilitateur qualifié ou un responsable de l'apprentissage) ;
- ▶ **Formation mixte**, offrant une expérience d'apprentissage plus riche en complément de la formation en présentiel, avec un enseignement en ligne ;
- ▶ **En ligne** (purement à distance) **avec l'appui d'un tuteur** ;
- ▶ **En ligne** (purement à distance) **en auto-apprentissage sans l'appui de tuteur** ; et
- ▶ des webinaires et des **sessions thématiques** similaires de courte durée pour acquérir une compréhension et des connaissances techniques spécifiques.

Chacune des méthodes de formation ci-dessus doit faire l'objet d'un examen approfondi. Il convient tout d'abord de s'assurer de la pertinence, de la qualité et de l'innovation tout en identifiant clairement les besoins et les objectifs d'apprentissage et en déterminant l'impact prévu de la formation.

Outils numériques

Avec l'amélioration des technologies éducatives relativement bon marché, il existe désormais une opportunité très intéressante d'explorer et d'utiliser le large éventail d'outils numériques facilement accessibles aux formateurs et aux participants syndicaux.

Les outils pédagogiques numériques sont variés dans leur forme et leur contenu, comme par exemple, l'utilisation de vidéos récentes, de notes audio, d'enquêtes et de sondages, l'apprentissage inversé, les techniques pour améliorer la collaboration en classe virtuelle permettant aux participants de travailler ensemble en temps réel sur des plans d'action communs, etc.

Les outils numériques les plus courants à la disposition des formateurs syndicaux sont :

- ▶ Les **environnements d'apprentissage virtuels** tels que le campus électronique du CIF-OIT ;
- ▶ L'utilisation de **petits questionnaires** et d'outils d'apprentissage similaires sur des téléphones portables intelligents (smartphones) pour faciliter l'évaluation formative ;
- ▶ Les **outils analytiques et numériques** qui permettent de suivre les progrès et les réalisations de l'apprenant, afin de lui attribuer une reconnaissance des acquis de l'apprentissage;
- ▶ Les **applications de réalité virtuelle et de réalité augmentée** où les participants travaillent collectivement et à distance dans un environnement de formation «virtuel» **immersif** et partagé.

Une augmentation modérée des ressources permettra d'atteindre les objectifs ci-dessus tout en développant notre capacité à élaborer et à maintenir des pratiques innovantes à l'avenir, afin d'accroître la portée du programme et son développement.

Les évolutions actuelles au sein du CIF-OIT entraînent une utilisation accélérée de solutions d'apprentissage numérique sur tout le Campus. L'offre de formation s'en trouvera renforcée, le nombre de participants augmentera dans tout ACTRAV, et les outils d'apprentissage basés sur la technologie seront ainsi à la portée des apprenants au quotidien.

En outre, l'application de ces outils renforcera la collaboration au sein de l'équipe mondiale d'ACTRAV, offrant ainsi aux participants une expérience cohérente.

Au moment de la rédaction du présent document (avril 2020), des solutions de formation en réalité virtuelle et en réalité augmentée sont actuellement déployées et testées au CIF-OIT. ACTRAV-Turin envisage d'introduire ce type de technologie pour améliorer son offre de formation.

Prochaines étapes

Ce document se veut un catalyseur permettant aux collègues d'examiner les défis et opportunités actuels dans l'offre de programmes de formation syndicale, et entend marquer le début de ce processus.

Une réflexion doit être menée afin de :

- Établir un dialogue entre les parties prenantes dans le but d'améliorer les activités de formation conçues pour les syndicats, et de cerner leur impact ;
- Identifier des approches pédagogiques innovantes, et en particulier des outils

d'apprentissage numériques qui répondront aux besoins des organisations de travailleurs ;

- Savoir comment utiliser les technologies pour faciliter l'accès à la formation syndicale sous ses nombreuses formes ;
- Déterminer comment mieux soutenir le réseau des formateurs syndicaux ; et
- Identifier la manière d'améliorer la qualité globale de la formation, quelle que soit sa forme, pour mieux répondre aux besoins des participants.

Le but de ce document est de lancer la discussion sur l'avenir de la formation syndicale en consultation avec le secrétariat du groupe des travailleurs. Afin de développer un document plus stratégique, ACTRAV Turin souhaite lancer une enquête auprès des départements de formation des centrales syndicales nationales du monde entier et des centres de formation syndicale. Le but de l'enquête est de collecter des informations qui serviront de base à une analyse approfondie des besoins de formation des syndicats.



- 19. Programme d'activités pour les travailleurs - Activités prévues et mises en œuvre pour 2019**
- 20. Programme des activités pour les travailleurs – Programme proposé par le CFS pour 2020 en mai 2019**
- 21. Plan révisé de réponse à la crise du COVID-19 comme convenu par les membres du TUTC en juillet 2020**

19. Programme d'activités pour les travailleurs - Activités prévues et mises en œuvre pour 2019

Code	TITRE	LIEU	DATES	DURÉE	LANG	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A1712247	The evolving world of work: new learning methodologies and technologies for enhanced trade union training and education in Africa (Lomé, Togo)	B-F	04-mar-19 05-apr-19	5 w	EN	9	27	243
A1712084	Trade Union Training on Social Security (Lome, Togo)	B-F	18-mar-19 12-apr-19	4 w	EN FR	8	27	216
A1712081	Promotion of Labour Migration Standards for Sustainable Development (Maputo, Mozambique)	B-F	03-juin-19 28-juin-19	4 w	EN PT	8	27	216
E1512961	Coordination Meeting in Nairobi	F	21-oct-19 25-oct-19	1 w	EN	0	0	0
A1512953	Formation syndicale sur les normes internationales du travail, l'Agenda du travail décent et l'Agenda 2030: une approche intégrée (Yaounde)	F	02-dec-19 06-dec-19	1 w	FR	5	23	115
A1512988	Trade Union Training on Recommendation 205 (Nairobi)	F	09-dec-19 13-dec-19	1 w	EN	5	24	120
AFRIQUE Total						35	128	910
A2712083	Formación sindical sobre Tripartismo, Diálogo Social y Negociación Colectiva (Lima, Peru)	B-F	06-mai-19 31-mai-19	4 w	ES	8	18	144
A2510571	Formacion profesional y desarrollo de competencias para la promoción del trabajo decente (Buenos Aires, Argentina)	F	10-juil-19 12-juil-19	0.5 w	ES	3	25	75
A2512296	Actividad Regional de Seguimiento sobre Estrategias sobre Migración para unos Sindicatos más Inclusivos (Mexico)	F	19-août-19 23-août-19	1 w	ES	5	14	70
A2712087	Formación sindical en Seguridad Social (Montevideo)	B-F	14-oct-19 08-nov-19	4 w	ES	8	17	136
AMÉRIQUES Total						24	74	425
C3511857	Development of certificate training manual for trade unions paralegals - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh; Dhaka, Bangladesh)	F	01-jan-19 31-dec-19	52.5 w	EN	0	0	0
E3512380	Project monitoring and backstopping - SDIR 2019 - linked to P3511025	F	01-fév-19 31-dec-19	48 w	EN	0	0	0
A3712115	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	01-apr-19 30-apr-19	4.5 w	EN	8	20	160

Code	TITRE	LIEU	DATES	DURÉE	LANG	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A3712300	Certificate Training for Trade Union Paralegals in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh; Dhaka, Bangladesh)	B-F	30-juin-19 09-août-19	6 w	EN	14	27	378
A3712086	Regional Trade Union Training on Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining (Seoul Korea)	B-F	01-juil-19 26-juil-19	4 w	EN	8	17	136
A3712082	Regional Trade Union Training on Labour Migration: Enhancing Trade Union Capacities and Actions Towards Fair Labour Migration (Kathmandu, Nepal)	B-F	15-juil-19 09-août-19	4 w	EN	8	20	160
A3512662	Workshop on WRC Help Desk for Labour Dispute Handling - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	02-août-19 03-août-19	0.5 w	EN	2	16	32
A3712287	Regional Trade Union Lawyers and Practitioners' Training on International Labour Standards and the ILO Supervisory Mechanism (Bangkok, Thailand)	B-F	26-août-19 20-sep-19	4 w	EN	8	20	160
A3512301	Trainers and WRC Staff Skills Upgrading: Organizational Effectiveness and Sustainability - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	04-sep-19 06-sep-19	0.5 w	EN	3	20	60
A3512302	Case Handling, Monitoring, and Reporting of Labour Cases in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka, Bangladesh)	F	04-nov-19 06-nov-19	0.5 w	EN	3	26	78
A3512940	Developing union strength through skills and learning - T17 - POSTPONED TO 2020 - linked to P3511774 (Dhaka, Bangladesh)	F	04-nov-19 06-nov-19	0.5 w	EN	3	0	0
A3512134	Promoting Gender Equality and Women Leadership in the RMG Sector - linked to P3511025 (Dhaka)	F	07-nov-19 09-nov-19	0.5 w	EN	3	20	60
ASIE Total						60	186	1.224
E4012262	European Youth Academy on the future work - linked to P4512265	C	15-jan-19 31-dec-19	50.5 w	EN	0	0	0
A4712078	Ensuring Protection of Workers' Rights in New Jobs	B-C	11-fév-19 08-mar-19	4 w	EN RU	8	28	224
A4012227	Global framework agreement EDF	C	19-fév-19 20-fév-19	0.5 w	EN FR PT IT	2	24	48
A4712327	European Youth Academy on the Future of work - linked to P4512265	B-C	25-fév-19 17-mai-19	12 w	EN	12	52	624
A4012291	Workers' Track: Advocacy and Campaigns for Promoting and Defending International Labour Standards	C	27-mai-19 31-mai-19	1 w	EN RU	5	21	105

Code	TITRE	LIEU	DATES	DURÉE	LANG	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A4512288	Trade union training on wage and social protection strategies (Tbilisi, Georgia)	F	06-nov-19 07-nov-19	0.5 w	EN RU	2	21	42
A4012330	European Youth Empowerment Conference - linked to P4512265	C	10-dec-19 12-dec-19	0.5 w	EN ES FR IT	3	94	282
EUROPE Total						32	240	1.325
E9012585	ILO PSI and revenue adjustments 2019 for ACTRAV	C	01-jan-19 31-dec-19	52.5 w	EN	0	0	0
A9712295	Formación a distancia para la promoción del trabajo decente	D	18-fév-19 26-apr-19	10 w	EN ES	10	100	1.000
E9512442	Impact Assessment methodology	F	11-mar-19 03-apr-19	3.5 w	EN	0	0	0
E9512375	ACTRAV Staff Development Planning Workshop (Geneva)	F	18-mar-19 22-mar-19	1 w	EN	0	0	0
A9712255	Distance learning for promotion of decent work	D	29-apr-19 05-juil-19	10 w	EN ES FR	10	211	2.110
E9512552	Mission to Bali for Validation exercise of manual on Dealing with Crises arising from Conflicts and Disasters	F	24-mai-19 02-juin-19	1.5 w	EN	0	0	0
A9712085	Trade Union Training on International Labour Standards with a focus on Freedom of Association and Collective Bargaining	B-C	24-juin-19 19-juil-19	4 w	EN ES FR AR	8	45	360
A9712079	Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining	B-C	24-juin-19 19-juil-19	4 w	EN ES FR	8	23	184
A9712728	Distance learning for promoting Decent Work	D	14-oct-19 06-dec-19	8 w	EN ES	8	185	1.480
E9512936	ACTRAV Staff Development Planning Workshop	F	28-oct-19 01-nov-19	1 w	EN	0	0	0
A9712088	Trade Union Training on Social Security	B-C	11-nov-19 06-dec-19	4 w	EN ES FR	8	27	216
E9512989	ITCILO participation in ACTRAV Retreat	F	18-nov-19 22-nov-19	1 w	EN	0	0	0
A9512998	Trade Union Training on ILS and Labour Migration (Bangkok)	F	16-dec-19 19-dec-19	1 w	EN	4	14	56
Interregional Total						56	605	5.406
Total						207	1.233	9.290

¹ F= sur le terrain, B-C= formation mixte-au campus; D= à distance; C= au campus; B-F=formation mixte-sur le terrain.

20. Programme des activités pour les travailleurs – Programme proposé par le CFS pour 2020 en mai 2019

TITRE	QUAND	N° PAX.	Lang.	Lieu: F-B; C-D; C; B-F ¹	DURÉE
Académie mondiale des travailleurs					
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail	1 ^{er} trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
L'avenir du travail (suivi de la CIT)	2 ^e trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
Une transition juste	3 ^e trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
Sécurité et santé au travail, salaire vital et temps de travail (<i>titre définitif à décider</i>)	4 ^e trimestre	30	EN/ES/FR	CIF-OIT	
Afrique					
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail	à confirmer	20	EN/FR	F	
Tripartisme, dialogue social et négociation collective	à confirmer	20	à confirmer	F	
Amériques et Caraïbes					
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail	à confirmer	20	ES/EN	F	
La promotion du travail décent pour les travailleurs ruraux dans les CAM	à confirmer	20	à confirmer	F	
États arabes					
Poner fin a la violencia y el acoso en el trabajo	à confirmer	20	AR/EN	CIF-OIT	
Asie et Pacifique					
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail	à confirmer	20	EN	F	
Tripartisme, dialogue social et négociation collective	à confirmer	20	EN	F	
Europe					
Mettre fin à la violence et au harcèlement au travail	à confirmer	25	EN/RU	CIF-OIT	
Des participants des FSI sélectionnés suivront les cours fondamentaux		20	N/A	N/A	

¹ F= sur le terrain, B-C= formation mixte-au campus; D= à distance; C= au campus; B-F=formation mixte-sur le terrain

21. Plan révisé de réponse à la crise du COVID-19 comme convenu par les membres du TUTC en juillet 2020

Code	TITRE	LIEU	DATES	DUREE	LANG	TOT JDF	TOT PART	TOT JOURS
A9713562	Global Workers' Digital Academy: OHS, Living Wages and adequate working time Protecting All Workers in the World of Work	D	31-Août-20 02-Oct-20	5 s	EN ES FR	5	50	250
A9713561	Global Workers' Digital Academy: Trade Union Policies, Practices and Campaigns on Eliminating Violence and Harassment in the World of Work	D	14-sep-20 16-Oct-20	5 s	EN ES FR	5	50	250
A9712738	Global Workers' Digital Academy: The Future of Work. Towards a Human-Centered Approach to a Better Future of Work, the Role of Trade Unions	D	02-nov-20 04-dec-20	5 s	EN ES FR	5	50	250
A1713557	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-Oct-20 06-nov-20	4 s	EN FR PT	4	40	160
A1712741	Eliminating Violence and Harassment in the World of Work	D	26-Oct-20 20-nov-20	4 s	EN FR PT	4	20	80
A1712742	Trade Union Actions that Extend Tripartism, Social Dialogue and Collective Bargaining	D	16-nov-20 11-dec-20	4 s	EN FR	4	40	160
A2712744	Déficits de trabajo decente en la economía rural; retos para la organización sindical	D	09-mar-20 27-mar-20	3 s	ES	3	13	39
A2713560	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-Oct-20 06-nov-20	4 s	EN ES	4	40	160
A2712743	Ending violence and harassment at work / Formacion sindical sobre violencia y acoso en el lugar de trabajo	D	26-Oct-20 20-nov-20	4 s	EN ES	4	20	80
A3713558	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-Oct-20 06-nov-20	4 s	EN	4	40	160
A3713556	Eliminating Violence and Harassment in the World of Work	D	26-Oct-20 20-nov-20	4 s	EN	4	40	160
A3713544	Regional Trade Union Online Training on Social Dialogue, Tripartism and Collective Bargaining	D	16-nov-20 11-dec-20	4 s	EN	4	40	160
A4713559	OHS, living wages and adequate working time Protecting Workers in the World of Work	D	12-Oct-20 06-nov-20	4 s	EN RU	4	40	160
A4712747	Tackling violence and harassment in the world of work	D	26-Oct-20 20-nov-20	4 s	EN RU	4	25	100

2020 Le programme pour 2021 fera l'objet de discussions lors de la réunion du TUTC prévue en septembre 2020

