



**RAPPORT DE LA 43^e RÉUNION
DU COMITÉ DE LA FORMATION SYNDICALE
PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS
2023**

ACTRAV
Programme des activités pour les travailleurs

Rapport de la 43^e réunion du Comité de la formation syndicale

du Centre international de formation
de l'OIT

2023

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	1
L'ÉQUIPE	3
PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2023	4
Programme des activités pour les travailleurs 2023: données principales	4
RAPPORT FINANCIER 2023	6
FAITS SAILLANTS EN 2023	7
Aperçu des activités en 2023	7
EVALUATION BY PARTICIPANTS	13
Participants' contributions to Evaluation.....	14
QUESTIONS STRATÉGIQUES	17
PRINCIPAUX MESSAGES - Les dix principaux messages du symposium mondial sont les suivants.....	18
RAPPORT D'ÉVALUATION CIF-OIT	19
Évaluation des activités de formation du Centre pour renforcer les organisations de travailleurs	19
RÉSUMÉ	19
Les activités de formation d'ACTRAV/CIF-OIT	19
Objet et portée de l'évaluation	19
Méthodologie	20
Pertinence-cohérence-portée	20
Validité des activités de formation	21
Efficacité	22
Efficience	22
Impact	23
Cinq études de cas:	24
Durabilité	25
PROGRAMME MIS EN ŒUVRE EN 2023	29
Aperçu des principales activités pour 2023	29
Tableau des activités	30
APERÇU DU PROGRAMME DE BASE 2024-2025	36
Académie mondiale des travailleurs (AMT) 2024-2025.....	36
Académies régionales 2024-2025	37
OBJECTIFS POUR 2024-25	39
REMERCIEMENTS	40

INTRODUCTION

Le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) est le principal lien entre le Bureau international du Travail (BIT) et le monde du travail par l'intermédiaire de l'une de ses composantes: les organisations de travailleurs.

Le Programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT fait partie de la stratégie de renforcement des capacités d'ACTRAV et vise à être un centre mondial d'excellence en termes d'accroissement et de renforcement des capacités des travailleurs et de leurs organisations à l'aide de technologies, méthodologies et approches appropriées et innovantes, d'aide à la réalisation de la justice sociale et du travail décent, et de développement durable, inclusif et résilient pour tous. ACTRAV offre le plus grand programme de formation mondial conçu pour les travailleurs et leurs organisations, exécuté à l'échelle mondiale, interrégionale et régionale, et propose des activités sur mesure pour les pays.

Le présent rapport résume les activités d'ACTRAV au CIF-OIT mises en œuvre au cours de la deuxième année de l'exercice biennal 2022-2023. Avec environ 50 activités, ACTRAV a atteint plus de 2 600 participants parmi les travailleurs et leurs organisations.

2023 a été une année de transition pour l'équipe d'ACTRAV au CIF-OIT avec un changement dans la direction et une courte période de transition. Toutefois, l'équipe a fait preuve de résilience et de professionnalisme pour maintenir, mettre en œuvre et même étendre le Programme des activités pour 2023.

Le rapport mettra en valeur certaines des réalisations remarquables du programme d'ACTRAV en 2023, donnera un aperçu de sa portée et de sa composition et partagera les conclusions du symposium sur l'éducation 2023 d'ACTRAV étant donné qu'elles détermineront les stratégies et choix futurs pour le programme d'ACTRAV.

Cette année (2024), ACTRAV fera l'objet d'une évaluation concernant les activités mises en œuvre en 2023. Chaque année, le CIF-OIT commande une évaluation externe de certaines activités d'apprentissage réalisées au cours de l'année civile antérieure. Cela permet ainsi au Conseil de vérifier de manière objective les résultats des activités mises en œuvre. Les conclusions de l'évaluation sont données dans le présent rapport.

Enfin, le rapport rappellera l'approche de l'exercice biennal pour le programme pour 2024-2025 et proposera un cadre d'activités.

En octobre, la nouvelle directrice du programme d'ACTRAV a pris ses fonctions.

Vera dos Santos Costa est une politologue très engagée envers les organisations de travailleurs. Elle a créé de nombreux programmes d'éducation et de communication concernant le renforcement des capacités et des questions économiques et sociales. Vera utilise son expérience dans le renforcement des capacités des travailleurs pour contribuer aux objectifs d'éducation et à une plus grande influence d'ACTRAV au CIF-OIT.

Vera détient une licence en science politique, un master en gestion des ressources humaines et dynamique organisationnelle ainsi qu'un diplôme d'enseignement en sciences politiques, économiques et sociales. Après vingt ans de carrière en tant que secrétaires aux affaires européennes et internationales dans un syndicat belge, Vera a été directrice du département en charge de l'éducation de l'Institut syndical européen (ETUI) pendant six ans. Elle est une chargée de l'éducation des travailleurs motivée par la formation et l'apprentissage innovants poursuivant la justice sociale comme principal objectif.

L'ÉQUIPE



Équipe ACTRAV/CIF-OIT¹

En 2023, l'équipe se composait de quatre responsables principaux de programme:

- ▶ Jesús Jiménez García
- ▶ Evelin Toth Mucciacciaro
- ▶ Rafael Mapalo
- ▶ Naome Chakanya

L'équipe bénéficiait de l'aide de:

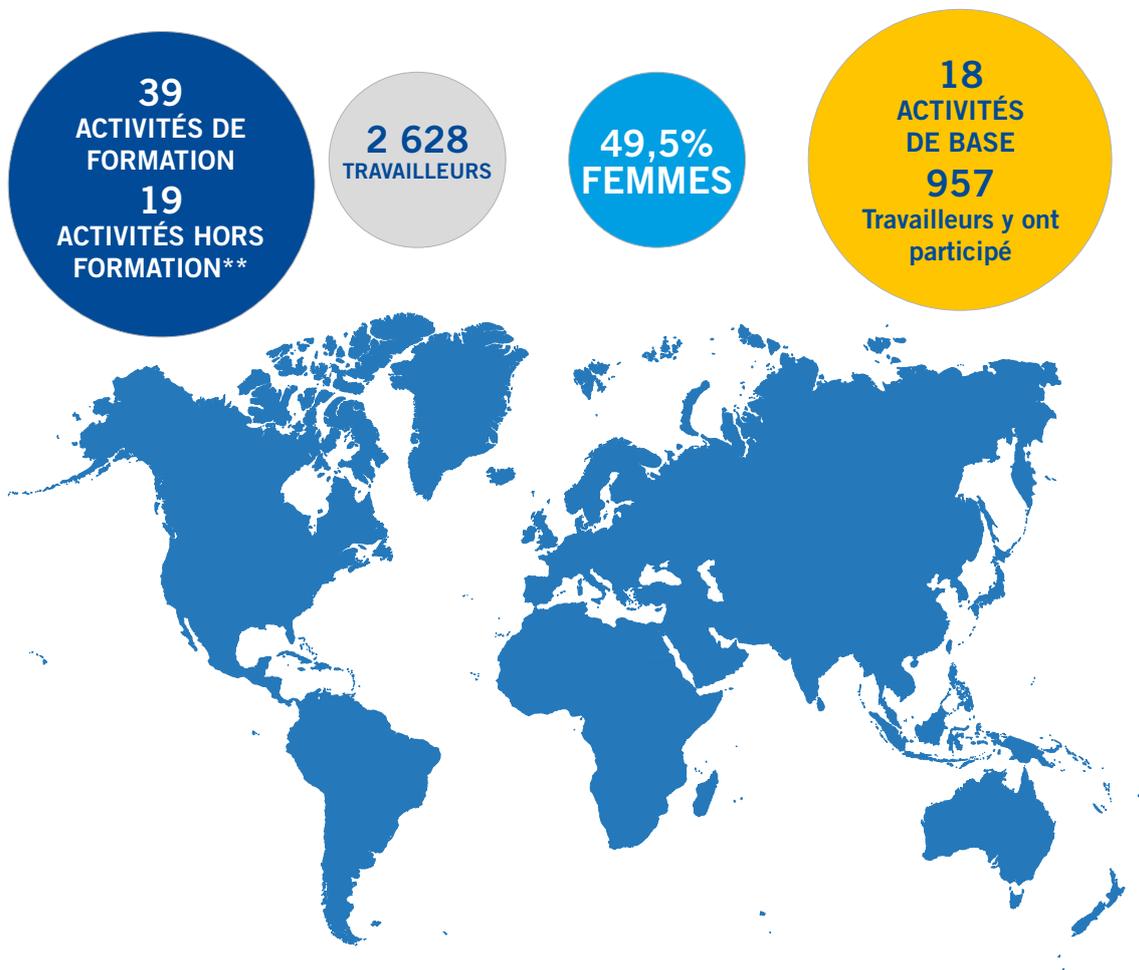
- ▶ Dana Ciot – Secrétaire de programme
- ▶ Clelia Pellerino – Secrétaire principale aux activités de formation
- ▶ Giulia Bertolino – Secrétaire aux activités de formation
- ▶ Amina Boumerdassi – Secrétaire adjointe aux activités de formation
- ▶ Emily Perrone Claudia – Secrétaire adjointe aux activités de formation
- ▶ Yulia Menshikh – Secrétaire adjointe aux activités de formation
- ▶ Bona Emanuela – Secrétaire aux activités de formation

La directrice de l'équipe

- ▶ Vera Dos Santos Costa – Directrice de programme

1. Photo prise en décembre 2023.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2023*



Programme des activités pour les travailleurs 2023: données principales

Évolution des activités, participants, jours de formation et jours-participants

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Nb. activités de formation	43	31	23	58	46	58*
Nb. participants	1 373	1 233	1 719	3 504	2 784	2 628
Nb. jours de formation	244	207	110	291	215	234
Nb. jours-participants	8 667	9 290	7 738	17 791	16 278	11 389

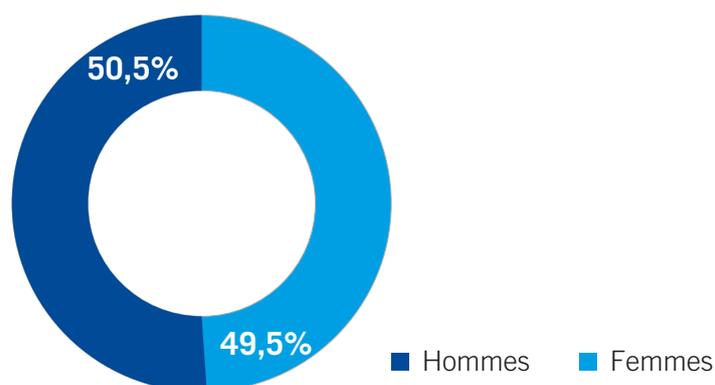
* Source: MAP 2023.

** Y compris activités hors formation (communauté de pratique, matériel de formation, événements/symposiums, gestion de projets). Consultez le tableau d'activités, p. 30.

Participants par région

Participants par région	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Afrique	246	354	555	900	1269	1206
Amériques	548	371	546	884	530	612
Asie-Pacifique	212	236	226	622	447	412
Europe et Asie centrale	28	257	79	938 ^A	414	298
États arabes	28	15	53	160	101	85
Fonctionnaires internationaux					23	15
Total						2 628

Participation générale des femmes 2023



Type d'activités par région - 2023*

Région	Type d'activités					Total par région
	Sur le campus	Sur le terrain	À distance	Mixte - terrain	Mixte - campus	
Afrique	1	5	7	3	1	17
Amériques – Amérique latine	0	0	6	1	0	7
Asie-Pacifique	0	2	5	3	0	10
Europe	2	2	3	1	0	8
États arabes	0	0	3	0	0	3
Interrégional	3	1	6	1	2	13
Total	6	10	30	9	3	58
Total général						58

* Cela couvre les activités de formation et hors formation avec/sans participants (veuillez consultez le tableau «Programme mis en œuvre en 2023 – Tableau d'activités»).

RAPPORT FINANCIER 2023

	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Contribution italienne	240 000 €	280 000 €	265 000 €	185 000 €	150 000 €	150 000 €
RBTC/TC/ACTRAV	787 610 €	582 797 €	877 706 €	1 200 266 €	860 000 €	887 857 €
RBTC/TC/RÉGIONAL	299 220 \$	180 318 \$	144 924 \$	106 665 \$	187 000 \$	188 128 \$
BIT Divers	99 078 €	88 728 €	52 676 €	121 343 €	83 000 €	396 742 €
Captive (allocation spéciale ACTRAV/ACTEMP), y compris l'excédent	140 000 €	160 000 €	0 €	0 €	250 000 € Fond de dotation	306 063 € Fond de dotation
Allocation supplémentaire du département de la formation	28 730 €	30 000 €	0 €	0 €	0 €	0 €
Contribution des projets	358 488 €	511 500 €	522 825 €	466 515 €	263 109 €	139 536 €
Autofinancement	15 000 €	8 280 €	0 €	0 €	0 €	0 €
	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total recettes	2 004 417 €	1 865 503 €	672 110 €	2 018,610 €	1 561,000 €	2 053 880 €
Total CCF*	606 472 €	531 896 €	401 019 €	844 744 €	501 000 €	747 394 €
% CCF par rapport à l'objectif	93,3%	77,1%	62%	130%	77%	99,7%
Objectif	650 000 €	690 000 €	650 000 €	650 000 €	650 000 €	750 000 €

*CCF= Contribution aux coûts fixes

FAITS SAILLANTS EN 2023

Aperçu des activités en 2023

RENFORCER LA CAPACITÉ DE TRANSITION JUSTE TENANT COMPTE DES SPÉCIFICITÉS DE GENRE ET DE MESURES DE LUTTE CONTRE LE CHANGEMENT CLIMATIQUE POUR LES SYNDICATS EN ÉGYPTE, AU MAROC ET EN TUNISIE

Le bureau de pays de l'OIT en Égypte et en Érythrée et l'équipe du travail décent en Afrique du Nord, en partenariat exclusif et en collaboration avec ACTRAV, ont lancé un programme de renforcement des capacités *unique*, pluridisciplinaire et axé sur la demande pour les syndicats en Égypte, au Maroc et en Tunisie. Ce programme, conçu exclusivement à l'intention d'organisations données, visait à renforcer les capacités des syndicats en matière de transition juste tenant compte des spécificités de genre et de mesures de lutte contre le changement climatique.

L'activité de formation, proposée en arabe et en anglais, a rassemblé des participants des fédérations syndicales de chaque pays: Fédération générale des syndicats de travailleurs d'Égypte (FGSTE), syndicats indépendants (RETA) en Égypte; Confédération démocratique du travail (CDT), Union générale des travailleurs du Maroc (UGTM), Union marocaine du travail (UMT) au Maroc; et Union générale tunisienne du travail (UGTT) en Tunisie.

Structuré en trois parties, le programme a débuté par trois jours d'ateliers d'orientation en présentiel organisés entre février et mai 2023 dans le but d'évaluer les antécédents, niveaux et lacunes de connaissances ainsi que les besoins de formation des participants et de recueillir des données et informations sur les contextes nationaux. Après l'orientation, une formation en ligne de quatre semaines a été dispensée du 22 mai au 21 juin 2023, rassemblant 87 participants de trois pays. La formation s'est concentrée sur l'intégration des considérations climatiques et de genre dans les politiques et structures organisationnelles concernant une transition juste. Des modules d'apprentissage à son propre rythme et des webinaires thématiques dirigés par des experts ont aidé les participants à élaborer des stratégies pratiques pour influencer la politique nationale, partageant et tirant des leçons d'expériences syndicales mondiales, et collaborant à la mise au point de plans d'action pour l'organisation des travailleurs dans les secteurs sensibles au changement climatique, un sujet que la plupart des participants n'avaient pas entièrement exploré avant la formation.

S'appuyant sur les connaissances tirées de l'apprentissage en ligne, le programme s'est achevé sur une formation présentielle d'une semaine sur le campus du CIF-OIT à Turin du 2 au 6 octobre 2023, rassemblant les 29 personnes ayant obtenu les meilleurs résultats lors de la phase en ligne. Les participants ont approfondi leur compréhension des objectifs de développement durable (ODD), cadres et instruments de l'OIT pertinents. Des méthodologies interactives et innovantes comme l'examen par les pairs et le travail en groupe ont amélioré un examen critique des plans d'action des autres participants, fourni des retours d'informations

constructifs, renforcé leurs plans d'action en utilisant l'expérience et les bonnes pratiques des autres, et renforcé les collaborations d'équipe entre secteurs et pays. L'intégration d'une visite d'étude financée par les syndicats italiens a également été un événement marquant pour les participants, qui ont visité la Società Metropolitana Acque Torino (SMAT) S.p.A. pour découvrir les méthodologies vertes dans les systèmes municipaux de gestion de l'eau.

Dans l'ensemble, cette initiative a permis aux syndicats d'aborder de manière proactive les défis liés au changement climatique et de promouvoir des transitions tenant compte des spécificités de genre. En donnant aux participants des connaissances, des outils et des opportunités de réseautage, l'activité de formation a encouragé la collaboration, le réseautage et le plaidoyer pour des pratiques de travail équitables et durables face aux changements environnementaux. Des activités de suivi impliquaient la mise en œuvre de plans d'action pour l'organisation des travailleurs dans des secteurs sensibles au changement climatique, l'élaboration d'exposés de position de syndicats pour la participation à des conférences sur le changement climatique et des processus de dialogue national; la liaison avec des coordinateurs résidents des Nations Unies; la formation d'alliances pour le renforcement du plaidoyer; l'inclusion de clauses de transition juste dans les accords de négociation collective; la mise en exergue de la participation et le soutien continu des participants et la pertinence des sujets pour les syndicats.



SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL EN TANT QUE DROIT FONDAMENTAL: IMPLICATIONS POUR LES STRATÉGIES ET POLITIQUES SYNDICALES

Phase d'apprentissage à distance: 20 mars – 7 avril 2023

L'activité visait à renforcer la capacité des syndicats à développer des propositions de politique de SST correspondant à la nouvelle réalité de la SST en tant que principe et droit fondamentaux, en se concentrant sur la C155 et la C187 en tant que nouvelles conventions fondamentales, vu que seuls 76 pays et 59 pays ont ratifié ces conventions, respectivement.

Le cours s'est déroulé sur une période de 5 semaines, en deux étapes: une étape d'apprentissage à distance par le biais de la plateforme de formation du CIF-OIT (du 20 mars

au 7 avril 2023), et une étape en présentiel, qui a été organisée dans la Ville autonome de Buenos Aires, Argentine, du 10 au 14 avril 2023.

Les quatre semaines d'apprentissage à distance ont été utilisées pour préparer la formation asynchrone (semaine 1), pour discuter des implications de l'inclusion d'un environnement de travail sain et sûr dans le cadres des principes et droits fondamentaux au travail de l'OIT (semaine 2), pour examiner les implications de la conception et de la mise en œuvre de politiques mondiales de SST et de directives pour la gestion de la SST dans les chaînes d'approvisionnement mondiales (semaine 3), et pour partager les défis dans le dialogue social et la négociation collective (semaine 4).

Le Syndicat des travailleurs de l'industrie de la construction de la République argentine, organisation affiliée à la Confédération générale du travail de la République argentine (CGT RA), a apporté son soutien à l'organisation et au développement de l'étape en présentiel.

Vingt-neuf personnes ont participé à la phase en classe du cours, notamment des participants enregistrés, des orateurs et des dirigeants syndicaux invités. Les participants au cours sont membres d'organisations syndicales de la région d'Amérique latine. Des représentants de la Confédération syndicale des Amériques (CSA-TUCA), de la Confédération syndicale internationale (CSI) et des fédérations syndicales internationales UNI, PSI et IndustriALL y ont également participé.

La semaine en présentiel, dans le cadre du cours régional, a contribué à permettre aux représentants syndicaux de prendre des mesures nationales et régionales pour promouvoir et soutenir la ratification des principales conventions de SST et leur mise en œuvre effective en tant que nouveaux droits fondamentaux, et de dialoguer de manière constructive et de présenter des propositions fondées sur des faits pour la conception et la mise en œuvre de politiques et directives mondiales de SST au niveau national et pour la gestion de la SST dans des chaînes d'approvisionnement mondiales (CAM), de reproduire les bonnes pratiques, d'intégrer des approches inclusives et de relever des nouveaux défis dans le monde du travail dans le domaine de la santé et de la sécurité.



L'ACADÉMIE NUMÉRIQUE MONDIALE DES TRAVAILLEURS SUR L'AVENIR DES SYNDICATS

Apprentissage à distance: 19 juin – 21 juillet 2023

Dans un monde marqué par des changements rapides et une incertitude, les syndicats sont des piliers de résilience, s'adaptant à des situations en constante évolution et défendant les droits des travailleurs. L'Académie numérique mondiale des travailleurs sur l'avenir des syndicats, qui s'est tenue du 19 juin au 21 juillet 2023, s'est révélée être une lueur d'innovation et de collaboration, attirant 111 participants de 40 pays.

L'Académie s'est déroulée en étroite collaboration avec ACTRAV OIT Genève, INWORK OIT, la CSI, l'ETUI, Solidarity Center (États-Unis), Friedrich Ebert Stiftung (Allemagne), l'UP-SOLAIR (Philippines) et de nombreux orateurs de confédérations syndicales nationales du monde entier.

Pédagogie innovante pour des défis dynamiques

Conçue comme une expérience de cinq semaines, l'Académie a eu recours à un mélange de séances de formation synchrones et asynchrone, guidées par des tuteurs. Chaque semaine s'est concentrée sur des sujets différents, de l'évaluation de la situation actuelle des syndicats à la conception d'une feuille de route pour l'avenir. Par le biais de webinaires en direct, de matériel de lecture et de devoirs pratiques, les participants ont affiné leurs aptitudes et approfondi leur compréhension de la dynamique syndicale dans l'ère moderne.

Aborder de nouveaux horizons par le partenariat

Au milieu des complexités de la situation mondiale du travail, l'Académie a encouragé un esprit d'inclusivité et d'adaptabilité. Elle a présenté des exemples de réussite de syndicats dans le monde entier, depuis l'adoption du syndicalisme numérique à la défense de nouveaux segments de main-d'œuvre. En outre, elle a insisté sur les partenariats stratégiques, permettant aux syndicats de naviguer dans les cadres juridiques, d'encourager la bonne gouvernance et de participer à une négociation collective innovante.

Tracer la voie de la résilience

Dans l'essence, l'Académie visait à renforcer les syndicats contre les pressions externes et les défis internes. Les modules ont décortiqué des questions critiques comme l'innovation en matière d'affiliation, les transitions climatique et technologique et la gouvernance effective. Les participants y ont acquis des outils pour évaluer leurs organisations, identifier les opportunités de croissance et envisager un avenir résilient parmi des réalités changeantes.

Un appel à l'action

Comme le monde du travail continue d'évoluer, l'Académie numérique mondiale des travailleurs souligne qu'il est impératif que les syndicats innovent, collaborent et s'adaptent. Armés de visions stratégiques et connaissances nouvellement acquises, les participants peuvent soutenir des syndicats inclusifs, renforcer la démocratie, promouvoir le développement durable et faire progresser la justice sociale à l'échelle mondiale.

Dans un monde en constante évolution, l'Académie numérique mondiale des travailleurs témoigne de la ténacité des syndicats, les propulsant vers un avenir de résilience et de pertinence.



FORMATION DES FORMATEURS SYNDICAUX EN LIGNE

Surmonter les obstacles numériques dans l'éducation des travailleurs

Apprentissage à distance: 12 juin – 7 juillet 2023

Atelier en présentiel: 12-14 juillet 2023, Bangkok, Thaïlande

La pandémie de COVID-19 a accéléré l'évolution de l'éducation des travailleurs, encourageant le Programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT à adopter des applications numériques pour la formation. Cette crise a permis de tirer trois leçons fondamentales: la nécessité de syndicats souples, le rôle crucial de l'innovation dans l'éducation des travailleurs, et la nécessité de suivre le rythme du développement technologique au profit des syndicats.

Pour aborder ces leçons, ACTRAV/CIF-OIT ont mis au point le programme de formation des formateurs (FdF) syndicaux en ligne avec l'aide du projet de coopération Sud-Sud d'ACFTU/ACTRAV.

Le programme de formation sur mesure, mis en œuvre en juillet 2023, visait à garantir la continuité des activités syndicales en dépit des perturbations dues à la pandémie. Il se concentrait sur l'amélioration des aptitudes des formateurs syndicaux, l'éducation et les facilitateurs, en particulier dans la conception des cours, le développement de contenus et la facilitation en ligne, en se basant sur les activités de formation antérieures concernant les outils d'apprentissage numériques réalisées en 2022 en collaboration avec common.sense, une organisation de formation et d'apprentissage en ligne.

L'approche mixte incluait un volet en ligne de quatre semaines et une séance en présentiel de cinq jours, permettant aux participants de simuler des environnements d'enseignement

en ligne. Grâce à l'expérience pratique sur la plateforme eCampus, ils ont acquis des compétences en structuration et fourniture de contenus numériques, passant avec succès de cours traditionnels à des formats numériques.

La formation a rassemblé 32 participants (dont 21 femmes, soit 68%) de 17 pays représentant 22 centres nationaux du travail, qui ont gagné en confiance en termes de conception de programmes d'apprentissage en ligne. Le retour d'informations des participants a mis en avant les avantages de la transition de l'apprentissage traditionnel vers l'apprentissage en ligne, y compris la capacité de la technologie à transcender les barrières géographiques, à réduire les coûts et à s'adapter à des besoins d'apprentissage variés.

À l'avenir (et avec des ressources adéquates), des éditions de formation mises à jour similaires peuvent profiter à davantage de formateurs syndicaux dans la région.

Trois grandes leçons guideront nos projets futurs:

Le partenariat et la collaboration sont essentiels pour une mise en commun efficace des ressources et de l'expertise. La collaboration avec le projet de coopération Sud-Sud de l'ACFTU/ACTRAV, les collègues d'ACTRAV au niveau régional et des experts en la matière a enrichi la mise en œuvre du programme.

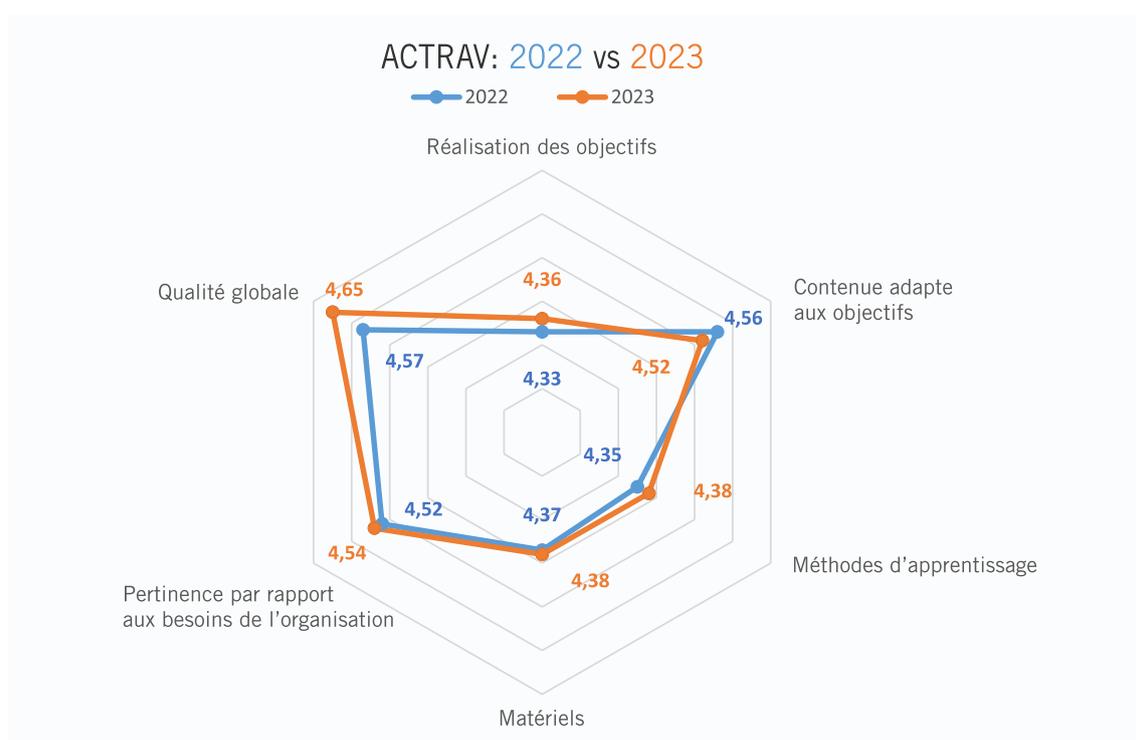
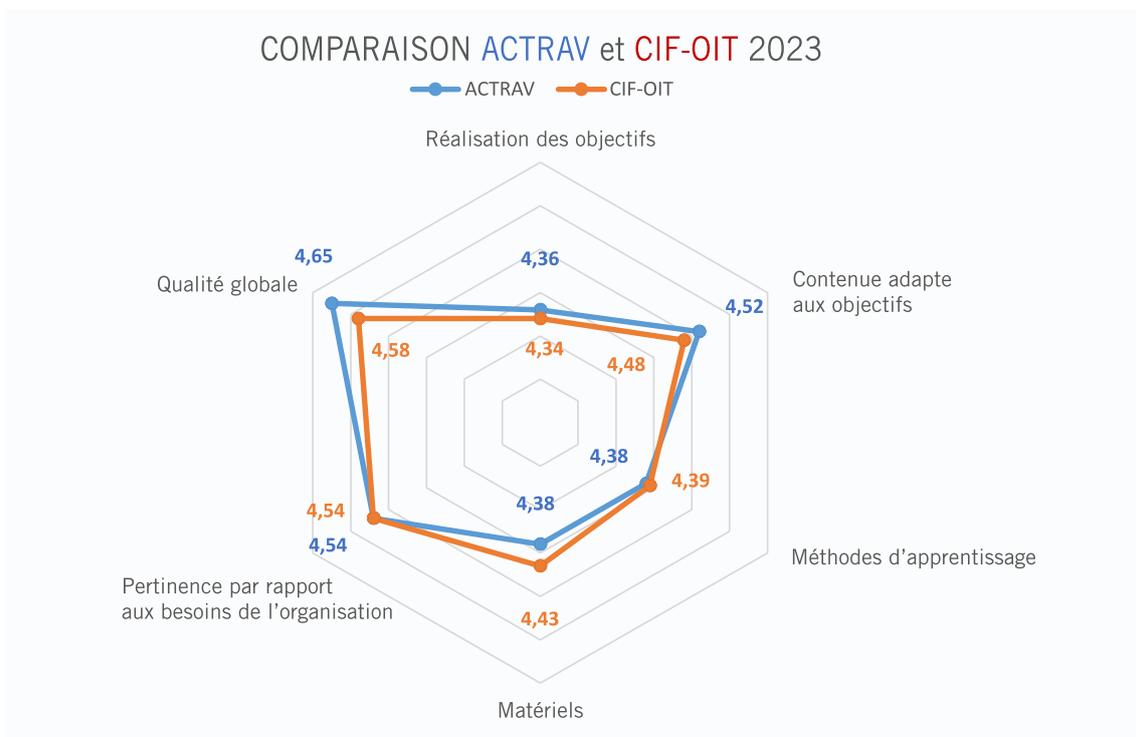
Une approche ascendante et la cocréation de contenu encouragent l'appropriation, l'inclusivité et la pertinence. La détermination des besoins et priorités de formation par un exercice d'analyse des besoins, l'adaptation des contenus à ces divers besoins et la promotion d'une participation active garantissent l'efficacité du développement de compétences et de la diffusion des connaissances.

Les exemples pratiques donnés par les participants ont révélé clairement l'applicabilité directe du sujet de la formation pour le travail des syndicats. Le fait de se concentrer sur les compétences pratiques leur a permis de lancer d'importantes innovations organisationnelles en termes d'éducation des travailleurs.

En adoptant les technologies d'apprentissage numériques et en encourageant la collaboration, les syndicats peuvent doter les travailleurs des capacités à naviguer efficacement dans le monde dynamique actuel du travail.



EVALUATION PAR LES PARTICIPANTS



Contributions des participants à l'évaluation

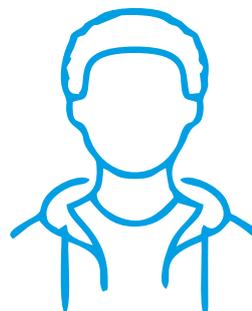


“Je tiens remercier et féliciter les organisateurs, les formateurs les tuteurs et tous ceux qui ont joué un rôle afin que cette formation soit effective. J’ai beaucoup appris et acquis d’expérience sur les normes internationales, les politiques et stratégies nationales et internationales du travail et de la SST en particulier et je ferai profiter tout ceci aux camarades de mon syndicat. Que ces genres de formation continuent avec des suivis périodiques.”

Participant A1716282

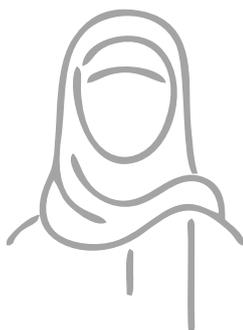
OSH as a Fundamental Right at Work: Implications for Trade Union Policies and Strategies in Africa

“La formation c’est une belle initiative car elle me permettra d’exprimer clairement en matière de sécurité et santé au travail avec les autres camarades en tant que secrétaire adjointe national charge de la santé et de la sécurité au travail du syndicat national des agents de l’administration publique et parapublique aussi la confédération nationale des travailleurs du Segal SNAAP-CNTS.”



Participant A1716282

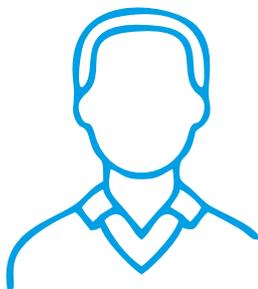
OSH as a Fundamental Right at Work: Implications for Trade Union Policies and Strategies in Africa



“A humble suggestion if impossible we can meet in one country and have this training done both face to face and online, so that we can interact with each other.”

Participant A1716282

Advancing Women Leadership in Trade Unions

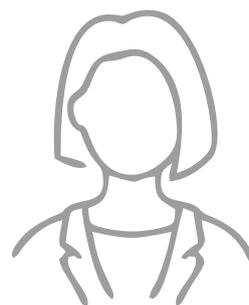


“La verdad es que la manera de enseñar durante todo el curso ha sido de mucha calidad, ya que nos tienen mucha paciencia para darnos las indicaciones para cada actividad a realizar, de esa manera ponemos en práctica lo aprendido durante el curso.”

Participant A2716057

Equal pay, equal opportunities and equal treatment in the world of work

“Me encanta participar y estudiar en sus cursos yo estoy muy agradecida con ustedes no saben cuánto significa para mi esta experiencia, mi sindicato hoy se encuentra muy golpeado y dividido estamos muy mal y los afiliados están bien decepcionados de los dirigentes y ser parte de ellos me hace responsable: estar en estos cursos me hace abrir y expandir mis conocimientos y en la formación es excelente. Mil gracias !!!!”



Participant A2716057

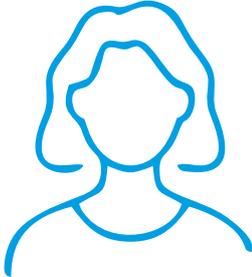
Equal pay, equal opportunities and equal treatment in the world of work



“To begin, I’d like to express my heartfelt thanks to the esteemed trainer, managers, and associates for organizing this vital training session. Organizing online training and gathering participants isn’t a open task, as the in-person classroom offers a distinct environment that encourages easy interaction with others. If I give a suggestion, it would be beneficial to incorporate physical classes alongside the online sessions. Additionally, group activities should be integrated after each session, with everyone taking turns as presenters. This approach would provide insight into participants’ understanding and boost their confidence in speaking.”

Participant A3716061

Trade Agreements and the Decent Work Agenda



“Lo que me llamo la atención fue la cohesión, el formato y la participación del equipo involucrado, siempre presente a lo largo del desarrollo del trabajo.”

Participant A9015282

Knowledge-Sharing and Networking Event on Trade Union Actions on Sustainable Development

“Estuvo todo muy bien organizado como para poder aprovechar en vivo o en diferido los webinar y si en algún momento se pasaban demasiado los lazos recibir un correo alentando retomar, en una forma que no se sentí como presión sino como motivación a seguir. Me encantara que en el PIT-CNT se organizaran talleres de difusión de las temáticas del curso y que quienes tuvimos el privilegio de participar tuvimos la oportunidad de contar a nuestras compañeros y compañeras todo lo que se nos mostrar a nosotras en el curso!!!”



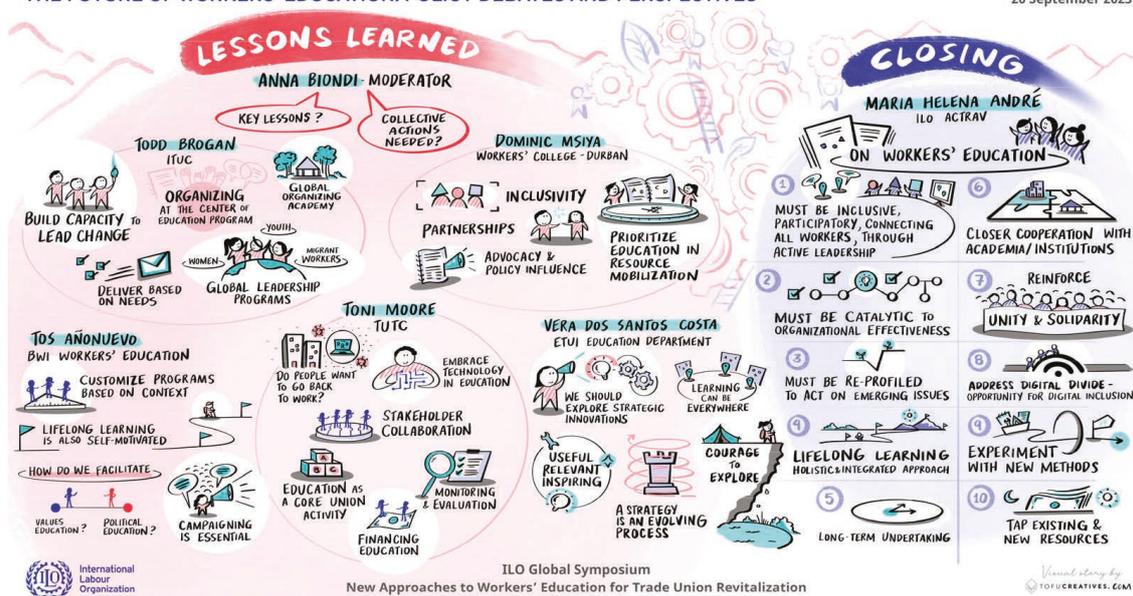
Participant A9716893

OSH and Violence in the World of Work

QUESTIONS STRATÉGIQUES

THE FUTURE OF WORKERS' EDUCATION: POLICY DEBATES AND PERSPECTIVES

20 September 2023



Seize ans après le dernier Symposium mondial sur la formation des travailleurs organisé par ACTRAV en 2007, de nombreux développements ont transformé et continuent de changer le monde du travail, donc également la façon dont les syndicats doivent s'organiser et fonctionner afin de fournir une représentation et des services pertinents à leurs membres. Par exemple, le développement technologique influence fortement les processus de production et de travail, exigeant de nouvelles aptitudes et compétences en matière de négociation. Par exemple, de nombreuses compétences et emplois traditionnels ont été confrontés à des licenciements, et des emplois nouveaux et émergents, tels que les plateformes de travail numériques, ont offert des opportunités d'emploi à de nombreuses personnes, mais ils ne sont pas faciles à représenter dans le cadre des relations de travail classiques et il subsiste des lacunes dans les politiques du travail et de la réglementation. En outre, le changement climatique, les évolutions démographiques, l'industrialisation 4.0 et la pandémie de COVID-19, entre autres, entraînent des transformations spectaculaires du travail. Les syndicats doivent donc être prêts à influencer sur les processus décisionnels nationaux dans le cadre du dialogue bipartite et tripartite, en continuant d'être orientés sur l'avenir et l'extérieur.

En 2023, ACTRAV a organisé cinq symposiums régionaux en ligne sur l'éducation des travailleurs qui ont rassemblé plus de 600 participants de 110 pays.

Ils ont convergé en un Symposium mondial sur les «Nouvelles approches de l'éducation des travailleurs pour la revitalisation des syndicats», qui s'est tenu du 18 au 20 septembre 2023.

Ce symposium a réuni des dirigeants syndicaux de haut niveau, des universitaires et des institutions d'éducation des travailleurs, des militants et des partenaires de coopération de toutes les régions dans un format virtuel de trois jours, du 18 au 20 septembre 2023. Il visait à générer une analyse collective de l'état actuel de l'éducation des travailleurs dans le

monde, à recommander et à adopter des stratégies et des solutions innovantes pour répondre aux besoins urgents et émergents des travailleurs dans le contexte d'un monde du travail en constante transformation par le biais de l'éducation des travailleurs.

Ce symposium a confirmé que l'avenir de l'éducation des travailleurs est susceptible de rester un élément essentiel pour garantir que les syndicats soient des organisations fortes, indépendantes, démocratiques et représentatives de tous les travailleurs.

PRINCIPAUX MESSAGES

Les dix principaux messages du symposium mondial sont les suivants:

1. L'éducation des travailleurs devrait embrasser l'inclusivité, la participation et la connectivité avec tous types de travailleurs sur le marché du travail moderne.
2. Elle doit servir de catalyseur pour améliorer l'efficacité organisationnelle des syndicats, en particulier en termes d'organisation et d'efforts de négociation collective.
3. Il faut redéfinir l'éducation des travailleurs pour aborder de manière efficace les problèmes émergents et soutenir les travailleurs se trouvant dans des situations d'emploi vulnérables.
4. Il est essentiel d'embrasser les aptitudes, les qualifications et l'apprentissage tout au long de la vie pour une approche holistique et intégrée de l'éducation des travailleurs.
5. Une approche prospective à long terme est essentielle pour l'éducation des travailleurs, intégrant de nouvelles formes de prestation de la formation.
6. Une étroite collaboration avec les universités et les établissements de formation est nécessaire pour améliorer la conception et la prestation de la formation.
7. L'éducation des travailleurs devrait renforcer l'unité et la solidarité entre les travailleurs pour revitaliser les syndicats.
8. Il faudrait renforcer les opportunités d'inclusion numérique et d'accès au développement des compétences.
9. Il faudrait envisager d'expérimenter de nouvelles méthodes de prestation et une plus grande flexibilité en termes de lieu et de durée de l'apprentissage.
10. La collaboration et l'exploitation des ressources de différentes parties prenantes sont nécessaires pour garantir la durabilité des initiatives d'éducation des travailleurs.

RAPPORT D'ÉVALUATION | CIF-OIT

Évaluation des activités de formation du Centre pour renforcer les organisations de travailleurs²

RÉSUMÉ

Les activités de formation d'ACTRAV/CIF-OIT

Le programme de formation d'ACTRAV/CIF-OIT présente plusieurs caractéristiques uniques. Il propose des modules de formation gratuits, financés par les contributions d'ACTRAV et le soutien du CIF-OIT, dans le but d'aider les syndicats dans les pays où les ressources allouées à la formation sont limitées. Le programme se compose d'un programme de base et d'activités supplémentaires, structurés autour des besoins et des défis des travailleurs et de leurs organisations. Le programme de base est élaboré chaque année et doit être approuvé par le Comité de la formation syndicale, qui joue un rôle important dans la gouvernance du CIF-OIT. Sur le plan financier, le programme est soutenu par ACTRAV Genève et peut accéder à diverses sources de financement au sein de l'OIT pour des activités supplémentaires, y compris des partenariats sur mesure avec des organisations régionales et nationales. En outre, le programme bénéficie d'un soutien financier indirect et direct substantiel de la part du Centre pour payer les frais de personnel et accorder des bourses aux participants. Le processus de sélection des participants est géré de manière unique, impliquant une liste d'organisations proposée par ACTRAV/CIF-OIT, qui est ensuite examinée et approuvée par le biais d'un processus structuré garantissant la représentation et l'équilibre hommes-femmes. Dans l'ensemble, le programme est un effort de collaboration qui implique une planification et une gouvernance détaillées, reflétant les priorités des groupes de travailleurs au sein de l'OIT.

Objet et portée de l'évaluation

L'évaluation vise à évaluer la pertinence, la validité, la cohérence, l'efficacité, l'efficience, l'impact et la durabilité des activités de formation proposées par le Programme des activités pour les travailleurs. Elle se concentre sur l'évaluation des différentes modalités de formation utilisées pour améliorer les organisations de travailleurs et recueille des informations sur les meilleures pratiques et les leçons tirées. L'évaluation porte sur une sélection d'activités de formation conçues pour les organisations de travailleurs, y compris une variété de formats de formation et jusqu'à 20 activités spécifiques à partir de 2023. Ces activités, qui comprennent des méthodes d'apprentissage en ligne, en présentiel et mixtes à divers endroits, sont choisies pour représenter un large éventail de méthodologies et la diversité régionale. Dans certains cas, cependant, l'évaluateur a inclus dans l'évaluation l'ensemble des 40 activités de formation organisées par l'unité ACTRAV en 2023.

2. FocusUP | Patrick Vander Weyden | 29 juillet 2024 | <https://www.ilo.org/sites/default/files/inline-files/Final%20Report%20ITCLO%202024%20external%20evaluation%20of%20training%20activities.pdf>

Les principales parties prenantes de cette évaluation sont le Conseil du CIF-OIT, le Département de la formation et d'autres unités internes du Centre. Une matrice d'évaluation, qui énumère des questions spécifiques pour chaque critère, encadre l'étude et structure la présentation des conclusions.

Méthodologie

L'examen documentaire du programme de formation d'ACTRAV/CIF-OIT en 2023 a consisté en un examen détaillé de 20 formations choisies sur un total de 40. Cette phase d'évaluation a utilisé le logiciel Atlas.ti pour coder divers documents en fonction de questions d'évaluation spécifiques. Les documents analysés comprenaient du matériel de cours, des résultats d'enquêtes auprès des participants, des calendriers, des notes d'information, des descriptions de cours, des ressources documentaires et des présentations PowerPoint. Des documents institutionnels du CIF-OIT et de l'OIT ont également fait partie de l'analyse, fournissant un aperçu complet de la documentation du programme de formation et aidant à façonner les phases ultérieures de la collecte de données.

La collecte de données pour l'évaluation a été multidimensionnelle, intégrant des méthodes qualitatives et quantitatives. Des entretiens et des groupes de discussion ont été menés entre mai et juillet 2024, impliquant les directeurs du CIF-OIT, les responsables, les équipes d'ACTRAV, les participants à la formation et certains sponsors. Au total, 32 personnes ont été interrogées afin d'obtenir des informations approfondies sur l'impact et l'efficacité de la formation. De plus, une enquête en ligne a été déployée à l'aide de l'outil de GRC du CIF-OIT auprès de 1 152 participants à la formation dans quatre langues, atteignant un taux de réponse de 29% après le nettoyage des données. Cette enquête visait à évaluer la représentativité des participants à la formation, en révélant des écarts en termes de sexe, d'âge et de répartition régionale entre l'ensemble des participants et les répondants.

L'étape de l'analyse des données a mis à profit la triangulation des données, en combinant les résultats d'enquêtes, d'entrevues, de groupes de discussion et d'examen de documents pour améliorer la fiabilité et la validité des conclusions. Les données quantitatives ont été gérées et analysées à l'aide de logiciels comme STATA et Excel, et les données qualitatives, par le biais d'Atlas.ti.

Pertinence-cohérence-portée

L'analyse de la pertinence-cohérence-portée met en évidence que le Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail (OIT-OIT) est stratégiquement aligné sur les objectifs de l'OIT, notamment la Déclaration du centenaire de 2019 et l'Appel à l'action de 2021 pour la relance postpandémie, en mettant l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité hommes-femmes et la protection sociale. La stratégie pour 2022-25 implique le développement des capacités par le biais d'une formation mixte en présentiel et en ligne, soutenue par des services de conseil et un accent mis sur la transformation numérique.

Parmi les 496 formations du CIF-OIT, 40 ont été dispensées par ACTRAV, soit 8%. La majorité des activités de formation du CIF-OIT en 2023 étaient des formations à distance et des formations mixtes. Ces modalités ont été les plus intéressantes, attirant 68,2% des 1 771 participants. Le passage aux plateformes en ligne s'inscrit dans une approche plus large visant à rendre la formation accessible à l'échelle mondiale, en particulier dans le cadre d'initiatives régionales ou mondiales.

Les résultats de l'enquête montrent une grande pertinence de la formation par rapport aux besoins des participants, 98% d'entre eux déclarant que les compétences acquises peuvent être appliquées et 93% prévoient des avantages institutionnels. Les évaluations de la formation ont porté sur les questions de genre, les normes du travail et le dialogue social, ce qui indique une forte intégration de ces thèmes.

Sur le plan géographique, la participation à des activités de formation d'ACTRAV a été la plus élevée en Afrique et dans les Amériques, avec des résultats notables de certains pays comme l'Argentine et l'Ouzbékistan, souvent en raison de programmes de formation ciblés. Les données démographiques montrent une légère majorité de femmes parmi les participants, principalement dans la tranche d'âge des 25-54 ans, ce qui met en évidence un engagement large et inclusif dans différents groupes démographiques.

Validité des activités de formation

Les participants ont beaucoup apprécié la validité des activités de formation et ont réservé en grande majorité un accueil positif à l'organisation des cours, faisant l'éloge de sa structure logique et cohérente. Les commentaires ont indiqué que plus de 95% des répondants étaient satisfaits de la structure du cours. De même, les participants se sont sentis bien soutenus, environ 89% d'entre eux déclarant avoir reçu un soutien adéquat lorsqu'ils en ont eu besoin et être satisfaits des ressources d'apprentissage, qu'ils ont jugées pertinentes et de grande qualité. Bien que certains participants aient rencontré des problèmes d'accès à Internet, le support technique global a été perçu de manière positive. Le système d'apprentissage en ligne eCampus a été remarqué pour sa facilité d'accès et de navigation. L'utilisation de diverses technologies pédagogiques telles que les forums de discussion, la vidéoconférence et le contenu, a été jugée appropriée par la plupart des apprenants, et les modes de prestation des cours ont été efficaces pour répondre aux horaires et aux préférences d'apprentissage des participants. Les cours étaient souples, offraient de nombreuses possibilités de participation et étaient propices à la compréhension et à l'application efficaces du contenu. En ce qui concerne le cadre de la communauté de recherche, il y a eu des améliorations dans la présence de l'enseignement, la présence sociale et la présence cognitive, sans qu'aucune différence significative n'ait été notée entre les modalités d'apprentissage en présentiel et à distance, ce qui souligne l'efficacité des deux. Sur la base de ces résultats, il est recommandé d'élargir les offres d'apprentissage à distance. En augmentant le nombre de programmes de formation à distance et le nombre de participants, l'organisation peut tirer parti de l'évolutivité de l'apprentissage à distance pour répondre efficacement aux besoins d'un plus grand nombre d'apprenants, tout en maintenant voire en améliorant les taux de satisfaction élevés observés (voir la *Recommandation 3. Augmenter le nombre de participants à distance*).

Effacité

L'analyse de l'efficacité et de la dynamique opérationnelle des programmes de formation, en particulier ceux gérés par ACTRAV/CIF-OIT, est également évaluée positivement. Ces programmes de formation font preuve d'une efficacité constante dans diverses modalités, y compris les formats en présentiel et en ligne, malgré les défis logistiques auxquels ils sont confrontés, tels que l'adaptation à différents fuseaux horaires et la garantie d'un accès stable à Internet. Les données du sondage révèlent un taux d'approbation élevé pour ces programmes, une grande majorité des répondants reconnaissant l'amélioration des compétences et du rendement.

La structure organisationnelle de l'unité ACTRAV/CIF-OIT comprend des agents de programme principaux, un assistant de programme, des assistants de formation et un gestionnaire de programme, qui font tous partie intégrante des opérations de l'unité. Les programmes de formation sont élaborés méthodiquement dans le cadre d'un processus collaboratif impliquant de multiples parties prenantes, en s'alignant étroitement sur les priorités syndicales et les enjeux mondiaux du travail. Cette planification minutieuse s'étend à l'adaptation de la formation en ligne, qui nécessite des outils interactifs pour maintenir l'engagement et le développement de nouvelles compétences pour gérer efficacement les environnements en ligne.

Cependant, l'unité est confrontée à des défis en matière de collaboration entre unités au sein du CIF-OIT après que le mécanisme tripartite institutionnalisé d'examen par les pairs pour les activités de formation du Centre a dû être mis de côté pendant la pandémie de Covid afin d'accélérer la réponse à la crise au niveau du programme. Les récents changements de gestion visent à améliorer la situation en améliorant la coordination au moyen de consultations régulières et d'initiatives comme le programme Catalyst. Néanmoins, les différences d'approches opérationnelles - en particulier entre les unités axées sur le marché et l'unité ACTRAV à accès gratuit - compliquent ces efforts. Malgré ces défis, les exemples de coopération individuelle réussie suggèrent un potentiel d'amélioration de la collaboration institutionnelle, soulignant la nécessité d'une coopération accrue entre les unités afin d'optimiser l'efficacité de la formation et l'utilisation des ressources (voir la *Recommandation 4. Améliorer la collaboration entre les unités*).

Efficience

L'avantage de l'unité ACTRAV est de disposer d'une base de financement stable et sûre, contrastant fortement avec d'autres unités du CIF-OIT qui dépendent de sources de financement plus axées sur le marché. Cette sécurité financière permet à ACTRAV de planifier et d'exécuter ses programmes de formation de base bien à l'avance, ce qui facilite l'établissement de calendriers de formation plus structurés et prévisibles. En revanche, d'autres unités doivent souvent gérer des programmes ad hoc avec des délais beaucoup plus courts.

Malgré la préparation structurelle et financière des programmes d'enseignement à distance, leur utilisation reste parfois faible, les taux de participation n'étant pas à la hauteur de leur

potentiel. L'efficacité de ces programmes, en termes d'acquisition de connaissances et de compétences, correspond à celle de la formation en présentiel, ce qui suggère que les résultats d'apprentissage sont comparables entre les différents modes de prestation. Cependant, les apprenants préfèrent nettement les interactions en présentiel, qui sont très appréciées pour le réseautage et les échanges culturels qu'elles facilitent. Cela souligne un aspect important de l'apprentissage qui va au-delà de la simple acquisition de connaissances, en mettant l'accent sur le besoin humain d'interaction. L'évaluation suggère une amélioration potentielle de l'efficacité en séparant la formation des objectifs de réseautage, en proposant que la formation soit principalement dispensée en ligne, le réseautage étant réservé à des activités spécifiques. Cela pourrait aider à gérer les coûts plus efficacement tout en répondant aux divers besoins des participants. De plus, l'évolutivité du modèle actuel est limitée par la charge de travail du personnel et la nécessité pour les participants d'avoir un accès de qualité à Internet, ce qui indique que des ajustements stratégiques sont nécessaires pour élargir la portée et l'impact du programme sans compromettre la qualité (voir la *Recommandation 3. Augmenter le nombre de participants à distance*).

Impact

L'évaluation a révélé que le Programme des activités pour les travailleurs est actuellement axé sur les activités individuelles de développement des capacités (c.-à-d. la formation), tandis que l'approche de l'OIT en matière de développement des capacités suivie par le Centre est plus globale, avec un triple accent sur le développement des capacités individuelles, le développement des capacités institutionnelles et le développement des capacités au niveau du système. De même, dans les cas où le Programme d'activités pour les travailleurs a mené des activités de renforcement des capacités institutionnelles (c.-à-d. des services consultatifs), il semble qu'il n'ait pas encore pleinement intégré les processus et outils de suivi et d'évaluation du Centre. Il pourrait donc être important d'investir dans des activités de perfectionnement du personnel afin de systématiser davantage l'approche actuelle du renforcement des capacités institutionnelles suivie par l'unité.

Un autre élément à prendre en considération est qu'au niveau du développement des capacités individuelles, les activités d'évaluation du Centre sont axées sur la vérification des retombées et des résultats, lorsque le taux d'attribution est élevé. À son tour, la validation de l'impact à long terme des activités du Centre sur le monde du travail se déroule dans le cadre d'évaluations d'impact de haut niveau de l'OIT (comme l'évaluation de l'impact à long terme des activités de coopération au développement de l'OIT en 2024 et l'évaluation de la réponse de l'OIT à la Covid en 2023). Il est important d'accentuer plus clairement le lien entre les intrants du CIF-OIT et l'impact de l'OIT tout au long d'une chaîne de résultats pluriannuelle, éventuellement en développant davantage la théorie du changement, telle qu'elle est décrite dans le Document de gestion de la qualité.

L'impact du programme peut également être évalué en fonction des indicateurs de haut niveau, le résultat immédiat 2, comme il est décrit. Les résultats sont présentés dans le tableau ci-dessous, démontrant que le programme de formation ACTRAV a atteint les objectifs fixés pour 2023.

Tableau 1. Indicateurs de haut niveau, résultat immédiat 2.

Dimension		Performance technique	
Indicateur de haut niveau des performances de l'organisation	Résultats (2022)	Cible 2022-23	Résultats Activités de formation Programme ACTRAV 2023
Résultat immédiat 2	Le Centre a renforcé davantage l'impact de ses services		
Indicateur de résultat 2.A: Pourcentage de participants aux activités de formation qui étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les cours répondaient à leurs besoins.	95% (Source: Enquête d'évaluation externe)	75%	99% (Source: Enquête d'évaluation externe 2024)
Indicateur de résultat 2.B: Pourcentage de participants aux activités de formation qui étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire que les cours mettaient la théorie en pratique	90% (Source: Enquête d'évaluation externe)	75%	94% (Source: Enquête d'évaluation externe 2024)
Indicateur de résultat 2.C: Pourcentage de participants aux activités de formation qui étaient d'accord ou tout à fait d'accord pour dire qu'ils pouvaient appliquer leurs connaissances dans leur milieu de travail.	90% (Source: Enquête d'évaluation externe)	75%	97% (Source: Enquête d'évaluation externe 2024)
Indicateur de résultat 2.D: Pourcentage de participants aux activités de formation qui ont fourni des exemples concrets d'application des connaissances	52% (Source: Enquête d'évaluation externe)	50%	53% (Source: Enquête d'évaluation externe 2024)

Cinq études de cas:

Cinq études de cas ont permis d'identifier des applications significatives des compétences acquises par les apprenants de divers programmes de formation, en mettant l'accent sur les résultats pratiques dans différents domaines. Les principaux résultats comprennent une meilleure intégration des objectifs de développement durable (ODD) dans les activités organisationnelles et l'amélioration des stratégies de communication, qui ont favorisé un engagement et une inclusion accrues dans les pratiques sur le lieu de travail, notamment l'augmentation de l'affiliation syndicale. De plus, l'examen et l'amélioration des conventions collectives ont favorisé l'inclusion des jeunes travailleurs et des femmes, et la mise au point d'une matrice de signalement des accidents du travail et d'un manuel sur la santé et la sécurité au travail. De plus, les études de cas pourraient identifier des activités syndicales plus larges en faveur de la stabilité politique, en s'attaquant à des problèmes de santé tels que la résistance aux antimicrobiens et en soutenant les groupes défavorisés.

Dans le domaine de l'éducation et de la recherche, on constate une intégration notable du changement climatique et de la durabilité dans les programmes d'études, la promotion de l'égalité hommes-femmes et la réponse aux besoins en matière de transport rural. Enfin, le leadership et l'engagement des jeunes au sein des syndicats ont été renforcés grâce à des stratégies de leadership et des cadres juridiques adaptés, soulignant une approche dynamique des défis organisationnels et communautaires.

Durabilité

L'évaluation a révélé que, bien qu'il soit trop tôt pour évaluer les effets à long terme, les premières indications suggèrent que les apprenants appliquent activement leurs nouvelles compétences dans divers milieux professionnels.

Du point de vue de la durabilité du CIF-OIT, les données de l'enquête suggèrent une grande fidélité aux activités de formation. 92,43% des 317 personnes interrogées ont exprimé un intérêt certain pour s'inscrire à des cours supplémentaires, ce qui témoigne d'un fort engagement continu envers l'institution de formation. De plus, l'enquête a facilité le calcul du *Net Promoter Score* (NPS), une mesure clé pour évaluer la fidélité et la satisfaction des clients. La majorité des personnes interrogées évaluant leur probabilité de recommander la formation comme élevée, le NPS a atteint un niveau louable de 54,89. Ce chiffre reflète un pourcentage dominant de défenseurs (64,04% des répondants), qui sont enthousiastes à propos de la formation et susceptibles de la défendre, contre une petite fraction de détracteurs (9,15%), qui étaient moins satisfaits. Ce mélange de données quantitatives et de preuves anecdotiques suggère que les programmes de formation répondent non seulement aux besoins pédagogiques immédiats, mais établissent également une base pour un engagement et une approbation soutenus chez les participants.

Quatre recommandations

Recommandation 1. Établir un consensus sur les résultats et l'impact attendus

Sur la base des conclusions selon lesquelles il existe différents points de vue concernant les résultats et les impacts que les programmes de formation devraient apporter, il semble souhaitable de clarifier ces aspects et de mettre tout le monde d'accord derrière une vision unifiée. Selon le plan stratégique du Centre pour 2022-25, l'approche suggère que la formation individuelle génère principalement des résultats et des impacts au niveau individuel, tandis que les résultats et les impacts institutionnels sont principalement obtenus par d'autres formes de services (tels que la mise en place de plateformes et de systèmes logiciels, de systèmes de gestion des membres, etc.). Les deux types (formation et prestation de services au niveau institutionnel) peuvent naturellement aller de pair et sont probablement souhaitables sous de nombreuses formes pour garantir des résultats et un impact durable sur la performance individuelle et le renforcement institutionnel.

Recommandation 2. Soutenir le Programme des activités pour les travailleurs dans l'application de processus de S&E

Soutenir le Programme des activités pour les travailleurs afin d'appliquer plus systématiquement les processus et outils de suivi et d'évaluation régissant le développement des capacités institutionnelles. Il est essentiel d'avoir une compréhension globale de l'approche globale de l'OIT en matière de développement des capacités au niveau de l'unité, ainsi qu'une maîtrise complète de l'utilisation des outils de suivi et d'évaluation. Cette nécessité découle du fait que les pratiques actuelles au niveau des unités ne semblent pas être rationalisées. Le CIF-OIT voudra peut-être aussi définir plus clairement le lien entre ses services de renforcement des capacités (intrants) et les changements positifs à plus long terme évalués par l'OIT dans le cadre de ses évaluations d'impact à l'échelle de l'organisation.

Recommandation 3. Augmenter le nombre de participants à distance

Les principaux résultats de cette recherche d'évaluation sont qu'en termes de validité (à travers un large éventail de dimensions) et d'efficacité, il n'y a pas de différences significatives entre les modes de prestation (formations en présentiel, apprentissage mixte, formation à distance). Les évaluations des participants dans les différentes dimensions ne diffèrent pas de manière significative. Il s'agit, bien sûr, d'une constatation importante. En revanche, les participants indiquent une préférence pour les formations mixtes et en présentiel si elles sont proposées (88% des répondants). Comme le suggère le texte, il semble que les participants aux programmes de formation recherchent des avantages supplémentaires tels que le réseautage, le contact social et les expériences multiculturelles. Ce ne sont pas des aspects négligeables au sein de la communauté syndicale internationale.

Cependant, nous pensons qu'il ne faut pas confondre différents objectifs. Si la formation et l'éducation sont les objectifs, l'enseignement à distance s'avère être une très bonne offre et de qualité. **Par conséquent, il semble souhaitable de conserver et, si possible, d'élargir le nombre d'activités de formation numériques.** Cela pourrait être réalisé en proposant encore plus de programmes d'apprentissage à distance au lieu d'un apprentissage mixte avec des composants en présentiel ou des environnements d'apprentissage exclusivement en présentiel. Si le réseautage est un objectif, et encore une fois, il s'agit d'un aspect très important pour renforcer la communauté syndicale internationale, il semble préférable de développer d'autres types d'activités qui favorisent explicitement la mise en réseau. D'autres critères, peut-être meilleurs, peuvent ensuite être élaborés pour sélectionner les participants aux activités de réseautage.

Une autre constatation importante de l'étude d'évaluation est que le nombre de participants aux programmes d'apprentissage à distance varie considérablement et, en moyenne, a une faible portée. **Il est donc recommandé d'augmenter le nombre de participants par programme d'apprentissage à distance pour obtenir une plus grande inclusivité et une plus grande portée.** Cela peut être accompli sans coûts supplémentaires importants (uniquement l'embauche de tuteurs). L'augmentation du nombre d'inscriptions par module à distance améliorerait donc considérablement l'efficacité et l'efficacité.

Recommandation 4. Améliorer la collaboration entre les unités

La recommandation finale se base sur l'observation que la collaboration structurelle et intensive entre les différentes unités au sein du CIF-OIT est plutôt limitée, malgré les initiatives prises pour y parvenir. La raison principale en est que l'unité ACTRAV/CIF-OIT ne doit pas être considérée à proprement parler comme une unité technique, mais comme une équipe pluridisciplinaire qui s'adresse principalement aux travailleurs et aux syndicalistes. En ce sens, elle opère de manière pluridisciplinaire dans le cadre du mandat de l'OIT. De plus, il y a une différence significative dans l'approche axée sur le client des programmes de formation de l'unité ACTRAV par rapport à la plupart des autres unités. Les participants aux programmes ACTRAV ne paient pas leurs inscriptions. De plus, la sélection des participants passe par un processus à plusieurs niveaux. Les différentes approches entravent donc la collaboration.

La situation actuelle n'améliorera pas la collaboration à l'avenir si des mesures ne sont pas prises. Il est nécessaire d'accroître la collaboration structurelle entre les différentes unités de l'organisation. Par conséquent, il est recommandé que la direction et les responsables cherchent des moyens créatifs de favoriser la collaboration. Compte tenu du contexte spécifique d'ACTRAV et du point de vue d'ACTRAV, cela signifie probablement que toute collaboration établie (comme par exemple un nouveau programme de formation conjoint) devrait permettre aux participants syndicaux de participer sans frais. Il pourrait être envisagé de rétablir le mécanisme tripartite d'examen par les pairs en place avant la pandémie de Covid et d'élargir encore le travail effectué depuis le début de l'année 2024 par l'équipe CATALYST du CIF-OIT. Des stratégies créatives devraient être mises en œuvre pour encourager la collaboration interdisciplinaire et permettre aux participants syndicaux de s'engager sans obstacles financiers. Cela pourrait impliquer l'élaboration de programmes de formation conjoints qui exemptent ces participants de frais

Depuis 2014, le Centre a entrepris des évaluations portant sur divers aspects de ses activités. Ces évaluations ont ciblé ses académies en 2014, ses efforts de formation visant à promouvoir l'égalité hommes-femmes et la diversité en 2015, ses activités axées sur le renforcement des organisations d'employeurs en 2016, ses efforts consacrés à la promotion des normes internationales du travail en 2017, ses initiatives visant à favoriser le dialogue social et le tripartisme en 2018, ses efforts visant à faciliter une migration équitable en 2019 et ses activités relatives au développement des compétences avec un accent particulier sur les compétences d'employabilité en 2020. Par la suite, en 2021 et 2022, les évaluations se sont concentrées sur les activités de formation du Centre menées exclusivement par le biais de modalités en ligne. En 2023, la portée de l'évaluation a été élargie pour englober un échantillon d'activités de formation en présentiel, mixtes et en ligne, parallèlement à un programme menant à un diplôme. Les rapports découlant de ces évaluations sont accessibles sur le site Web du CIF-OIT. Pour 2024, le CIF-OIT a décidé d'évaluer les activités de formation menées par le Programme des activités pour les travailleurs et qui font l'objet du présent rapport d'évaluation.

Avant 2018, le Centre accordait principalement la priorité au développement des capacités au niveau individuel, principalement par le biais d'initiatives de formation en présentiel. Cependant, le cadre stratégique pour 2018-2021 a marqué un tournant décisif vers l'élargissement du portefeuille de services afin d'exploiter efficacement les outils d'apprentissage numérique et les technologies de collaboration. Cette évolution stratégique a été motivée par l'accent mis par l'Organisation internationale du Travail sur le développement des capacités institutionnelles. Tout au long de l'exercice biennal 2018-19, le Centre a fait des progrès significatifs dans l'extension de sa portée par le biais de canaux d'apprentissage à distance et dans l'élaboration d'une gamme de services consultatifs pour compléter ses efforts de formation.

Après le début de la pandémie de Covid au cours de la première moitié de 2020, le Centre a connu une transformation accélérée de son portefeuille de services. Cette transformation s'est caractérisée par un passage notable de la formation traditionnelle en présentiel aux modalités d'apprentissage en ligne, ainsi que par un accent accru sur la prestation de services de renforcement des capacités au niveau institutionnel et au niveau du système.

De plus, le Centre a introduit les technologies de réalité virtuelle et augmentée (RVA) dans le cadre de son offre de services. Reconnaissant l'importance croissante des activités en ligne, il est essentiel d'évaluer l'impact de ces actifs dans l'ensemble des services. D'importants investissements ont été consacrés à l'innovation en matière d'apprentissage, y compris la mise en œuvre de titres de compétences numériques à l'aide de la technologie de la chaîne de blocs. De plus, le Centre a lancé de nouveaux produits de formation axés sur les techniques de prospective future, l'exploration de mégadonnées et l'intelligence artificielle.

En 2021, le Centre a fonctionné dans un environnement dynamique marqué par d'importantes pressions liées à des facteurs politiques, économiques, sociaux, environnementaux et technologiques. Notamment, les apprenants font de plus en plus preuve de compétences technologiques, cherchant à accéder 24 heures sur 24 aux services d'apprentissage et désirant pouvoir cocréer leurs propres expériences d'apprentissage. Les progrès de la technologie numérique offrent aux fournisseurs de services d'apprentissage de nouvelles possibilités d'élargir leur portée, d'offrir des expériences totalement immersives et de réduire les coûts unitaires. Dans ce contexte, les activités d'enseignement à distance ont continué d'occuper une place centrale dans le portefeuille de services du Centre.

À partir de 2023, le nombre total d'apprenants a encore augmenté de 7%, passant de 92 600 à 98 600, augmentation principalement due à la croissance importante du nombre d'apprenants à distance, et soutenue par la reprise des activités de formation en présentiel tant sur le campus (3 085 personnes) que sur le terrain (3 731 personnes). Ces chiffres reflètent le plan stratégique du Centre, illustrant une reconstruction progressive de ses initiatives de formation en présentiel tout en faisant progresser l'expansion de sa base d'apprenants en ligne grâce à l'introduction de nouveaux services d'apprentissage en ligne.

PROGRAMME MIS EN ŒUVRE EN 2023

Aperçu des principales activités pour 2023

Académies mondiales des travailleurs 2023		Académies régionales des travailleurs 2023
<ol style="list-style-type: none"> 1. Académie mondiale des travailleurs sur la santé et la sécurité au travail en tant que droit fondamental: implications pour les politiques et stratégies syndicales 2. Académie numérique mondiale des travailleurs sur l'avenir des syndicats 3. Académie mondiale des travailleurs sur la promotion de la cohérence des politiques pour réduire les inégalités et la discrimination et créer des emplois décents 	Afrique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Renforcer les capacités des syndicats à participer activement et à influencer les processus de développement durable des Nations Unies 2. L'environnement, la santé et la sécurité au travail en tant que droit fondamental 3. Promouvoir les femmes et le leadership dans les syndicats
	États arabes	<ol style="list-style-type: none"> 1. La SST en tant que droit fondamental 2. Promouvoir les femmes et le leadership dans les syndicats
	Asie et Pacifique	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promouvoir la protection sociale universelle dans la région Asie-Pacifique: le rôle des syndicats 2. Emploi, sécurité et relations industrielles. SST et chaînes d'approvisionnement responsables: le rôle des syndicats (Bangkok, Thaïlande) 3. Promotion du travail décent et de la justice sociale par le dialogue social (Séoul, Corée du Sud) 4. Transformations numériques et l'Agenda pour le travail décent: le rôle des syndicats (Singapour)
	Amériques	<ol style="list-style-type: none"> 1. La santé et la sécurité au travail en tant que droit fondamental: implications pour les politiques et stratégies syndicales (Buenos Aires, Argentine) 2. Égalité de rémunération, égalité des chances et égalité de traitement dans le monde du travail 3. Économie sociale et solidaire, modèle de développement durable et droits fondamentaux 4. Transition des personnes travaillant de manière informelle et précaire vers la formalisation de l'emploi par le biais d'une transition juste
	Europe et Asie centrale	<ol style="list-style-type: none"> 1. Protection et autonomisation des groupes en situation de vulnérabilité 2. L'avenir du travail: surmonter les défis et saisir les opportunités

Tableau des activités

Code coord.	Titre	Lieu	Type	Date	Durée (sem.)	Lang.	Personnel	Région	JdF FdF	Total part.	Total jours
E9016363	Strengthening the Organizing Capacities of Trade Unions in a Changing World of Work: Community of Practice	Centre	CA hors formation	01/01 21/12	51	EN	Chakanya N. Jimenez Jesus G. Ciot D.	Interrégional	0	0	0
E1716570	Strengthening the Capacity of Trade Unions in Egypt to Engage in National Employment Policy (NEP) Development (ILO CAIRO)	Mixte - terrain	Gest. projets hors formation	13/02 03/03	3	EN AR	Chakanya N. Mwamadzingo M. Boumerdassi A.	Afrique	0	0	0
A1516523	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just transition for Egypt (Cairo, Egypt)	Terrain	Formation	02/03 04/03	0,5	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	3	28	84
A4716285	Protection and Empowerment of Vulnerable Groups	Distance	Formation	13/03 07/04	4	EN RU	Toth E. Pellerino C.	Europe	4	100	400
A2716063	La salud y la seguridad en el trabajo como derecho fundamental: implicaciones para las políticas y estrategias sindicales (Buenos Aires)	Mixte - terrain	Formation	13/03 14/04	5	ES	Jimenez Jesus G. Chakanya N. Cammarata M.	Amériques	9	55	495
E9016540	Development of Training materials for Foundational Online Courses	Centre	Matériel hors formation	15/03 30/09	29	EN	Mapalo R. Bertolino G.	Interrégional	0	0	0
E3716541	Community of Practice for TUs in AP	Distance	CA hors formation	15/03 24/11	36,5	EN	Mapalo R. Boumerdassi A. Pellerino C.	Asie- Pacifique	3	46	138
E9716532	Advocacy and Communication for Trade Union Revitalization	Mixte - Centre	Évén. hors formation	27/03 02/06	10	EN	Mwamadzingo M. Bona E. Pellerino C.	Interrégional	7	13	91
E9716612	Global Survey of the Involvement of Trade Unions in Distance Learning	Distance	Matériel hors formation	27/03 31/07	18,5	EN ES FR PT RU AR	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Interrégional	0	0	0

Code coord.	Titre	Lieu	Type	Date	Durée (sem.)	Lang.	Personnel	Région	JdF FdF	Total part.	Total jours
E9016512	Report on the Global Survey on Trade Union Education Institutes	Centre	Matériel hors formation	01/04 31/08	22	EN	Chakanya N. Ciot D.	Interrégional	0	0	0
A1516551	Young Workers and the Future of Trade Unions in Africa (Accra, Ghana)	Terrain	Formation	11/04 14/04	1	EN FR	Chakanya N. Toth E. Bona E.	Afrique	4	24	96
A2716057	Equal Pay, Equal Opportunities and Equal Treatment in the World of Work	Distance	Formation	17/04 12/05	4	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Amériques	10	56	560
A1716283	Strengthening Trade Union Capacities to Actively Participate and Influence the United Nations Sustainable Development Processes	Distance	Formation	24/04 19/05	4	EN FR	Chakanya N. Toth E. Bertolino G.	Afrique	4	90	360
A1516525	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just transition for Tunisia (Tunis, Tunisia)	Terrain	Formation	26/04 28/04	0,5	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	3	27	81
E9716547	Global Symposium on Workers Education	Distance	Évén. hors formation	01/05 29/09	22	EN	Mwamadzingo M. Mapalo R. Bertolino G.	Interrégional	0	0	0
A1516524	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just transition for Morocco (Marrakesh, Morocco)	Terrain	Formation	03/05 05/05	0,5	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	3	30	90
A9015282	Knowledge-Sharing and Networking Event on Trade Union Actions on Sustainable Development	Centre	Formation	15/05 19/05	1	EN ES FR	Toth E. Pellerino C. Bona E.	Interrégional	5	24	120
E4516780	LOS CONVENIOS 189 Y 190 DE LA OIT EN EL CASO DE ESPAÑA: el papel de los sindicatos (Madrid)	Terrain	Évén. hors formation	16/05 17/05	0,5	ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Europe	1	31	31
A1716526	Strengthening Trade Union Capacities on Climate Change and Inclusive Just Transition for Egypt, Morocco Tunisia	Distance	Formation	22/05 16/06	4	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	4	72	288
A5716447	OSHE as a Fundamental Right	Distance	Formation	29/05 23/06	4	AR	Toth E. Jimenez Jesus G. Cammarata M.	États arabes	5	18	90

Code coord.	Titre	Lieu	Type	Date	Durée (sem.)	Lang.	Personnel	Région	JdF FdF	Total part.	Total jours
A3716561	Advancing Universal Social Protection in Asia Pacific: The Role Of Trade Unions	Distance	Formation	29/05 24/06	4	EN	Mapalo R. Jimenez Jesus G. Ciot D.	Asie- Pacifique	5	41	205
A9716126	Global Workers Academy on Health and Safety at Work as a Fundamental Right: Implications for Trade Union Policies and Strategies	Mixte - Centre	Formation	29/05 30/06	5	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Chakanya N. Pellerino C.	Interrégional	10	21	210
A3716442	Training of Online Trainers(Bangkok, Thailand)	Mixte - terrain	Formation	12/06 14/07	5	EN	Mapalo R. Boumerdassi A.	Asie- Pacifique	7	23	161
A9716288	Digital Global Workers' Academy on the Future of Trade Unions	Distance	Formation	19/06 21/07	5	EN ES FR	Toth E. Mwamadzingo M. Cammarata M. Ciot D.	Interrégional	5	117	585
A1716552	Strengthening Active Participation of Trade Unions in Africa in the ILO Supervisory Mechanism(Kenya, Nairobi)	Mixte - terrain	Formation	26/06 07/07	2	EN FR PT	Chakanya N. Pellerino C.	Afrique	6	27	162
A1716474	Training of Trainers on E-Learning and Digital Communication in Southern Africa	Distance	Formation	03/07 28/07	4	EN	Chakanya N. Bertolino G. Pellerino C.	Afrique	4	16	64
A1716660	Formation des cadres syndicaux dans les pays francophones	Mixte - Centre	Formation	10/07 28/07	3	EN FR	Chakanya N. Bertolino G. Perrone Claudia E.	Afrique	7	42	294
A9716465	Trade Union Actions on Sustainable Development (CPLP Countries)(Capo Verde)	Mixte - terrain	Formation	10/07 09/08	4,5	EN	Chakanya N. Boumerdassi A. Ciot D.	Interrégional	7	29	203
A9716893	OSH and Violence in the World of Work	Distance	Formation	17/07 11/08	4	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Perrone C.	Interrégional	4	121	484
A2716062	Social and Solidarity Economy, Sustainable Development Model and Fundamental Rights	Distance	Formation	14/08 08/09	4	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D. Perrone Claudia E.	Amériques	4	45	180
E3716828	Regional symposium on Workers Education in Asia	Distance	Évén. hors formation	16/08 18/08	0,5	EN	Mapalo R. Perrone Claudia E.	Asie- Pacifique	3	58	174

Code coord.	Titre	Lieu	Type	Date	Durée (sem.)	Lang.	Personnel	Région	JdF FdF	Total part.	Total jours
E4716784	New Approaches to Workers' Education for Trade Union Revitalization in Europe and Central Asia	Distance	Évén. hors formation	22/08 24/08	0,5	EN ES FR RU IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	3	75	225
E1716778	High-level Symposium on Workers Education in Africa	Distance	Évén. hors formation	23/08 25/08	0,5	EN FR PT	Chakanya N. Cammarata M. Boumerdassi A.	Afrique	3	251	753
E5716921	Regional Symposium on Workers' Education for the Arab States: New Approaches to Workers' Education for Trade Union Revitalization	Distance	Évén. hors formation	28/08 30/08	0,5	EN AR	Toth E. Cammarata M.	États arabes	3	62	186
A3716061	Trade Agreements and the Decent Work Agenda	Distance	Formation	28/08 22/09	4	EN	Mapalo R. Perrone Claudia E.	Asie-Pacifique	4	36	144
E2716896	Regional symposium on Workers Education in Americas	Distance	Évén. hors formation	29/08 31/08	0,5	EN ES	Jimenez Jesus G. Bertolino G. Pellerino C.	Amériques	3	160	480
A1516553	Promoting Worker's Rights and Gender Equality at Work in Africa: Trade Union Actions to Advance Decent Work for Women and Youth (Johannesburg, South Africa)	Terrain	Formation	04/09 08/09	1	EN FR	Chakanya N. Ciot D.	Afrique	5	19	95
A2716431	Inclusion of Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Intersex and Queer (LGBTIQ+) Persons in the World of Work	Distance	Formation	04/09 29/09	4	ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Amériques	8	40	320
A3716486	Trade Unions in Transformation: Strategic Foresight Training for Young Trade Leaders	Distance	Formation	18/09 13/10	4	EN	Mapalo R. Boumerdassi A.	Asie-Pacifique	4	27	108
A1716282	OSH as a Fundamental Right at Work: Implications for Trade Union Policies and Strategies in Africa	Distance	Formation	25/09 20/10	4	EN FR	Chakanya N. Perrone C. Menshikh Y.	Afrique	4	124	496
A3515266	Building Trade Union Power: Leading the Future of Work - Climate Change, Just Transition, and Trade Union Strategies for Resilience (New Delhi, India)	Terrain	Formation	27/09 29/09	0,5	EN	Mapalo R. Bertolino G.	Asie-Pacifique	3	63	189

Code coord.	Titre	Lieu	Type	Date	Durée (sem.)	Lang.	Personnel	Région	JdF FdF	Total part.	Total jours
E4017183	WP1: Project Management and Coordination (CapDevGDT project) - linked to P4717181	Centre	Gest. projets hors formation	01/10 31/12	13,5	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
A1016527	Strengthening TU Capacities on Climate Change and Just Transition for Egypt, Tunisia and Morocco	Centre	Formation	02/10 06/10	1	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	5	36	180
A4716440	Work, Peace and Resilience (Chisnau, Moldova)	Mixte - terrain	Formation	02/10 27/10	4	EN	Toth E. Bertolino G. Menshikh Y.	Europe	6	19	114
A2716056	Transition of People Working Informally and Precariously towards Formalization of Employment through Just Transition	Distance	Formation	16/10 10/11	4	EN ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Amériques	4	33	132
A2716430	Formacion Profesional, cambios en el mundo de trabajo de hoy y aplicación práctica de nuevas tecnologías	Distance	Formation	16/10 10/11	4	ES	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Amériques	4	87	348
A3716290	Employment Security and Industrial Relations. OSH and Responsible Supply Chains: The Role of Trade Unions(Bangkok, Thailand)	Mixte - terrain	Formation	23/10 10/11	3	EN	Mapalo R. Ciot D.	Asie-Pacifique	9	29	261
A1716895	Strengthening Active Participation of Trade Unions in Guinea Bissau in the ILO Supervisory Mechanism and National Social Dialogue(Guinea Bissau)	Mixte - terrain	Formation	06/11 16/11	2	EN PT	Chakanya N. Menshikh Y. Bertolino G.	Afrique	5	24	120
A3716284	Promoting Decent Work and Social Justice through Social Dialogue(Seoul)	Mixte - terrain	Formation	06/11 17/11	2	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asie-Pacifique	5	17	85
A4716280	Future of Work: Overcoming the Challenges and Seizing Opportunities	Distance	Formation	06/11 01/12	4	EN RU	Toth E. Menshikh Y.	Europe	4	15	60

Code coord.	Titre	Lieu	Type	Date	Durée (sem.)	Lang.	Personnel	Région	JdF FdF	Total part.	Total jours
E4516992	Empowering Workers through Trade Union Education in Central Asia: A Vision for the Future (Tashkent, Uzbekistan)	Terrain	Évén. hors formation	13/11 15/11	0,5	EN RU	Toth E. Menshikh Y.	Europe	3	29	87
A9716125	Global Workers' Academy on Advocating Policy Coherence to Reduce Inequalities, and Discrimination, and Create Decent Jobs	Distance	Formation	13/11 08/12	4	EN ES FR	Mapalo R. Chakanya N. Perrone Claudia E.	Interrégional	5	41	205
A1716287	Advancing Women's Leadership in Trade Unions	Distance	Formation	13/11 08/12	4	EN FR	Chakanya N. Perrone Claudia E.	Afrique	4	94	376
A5716448	Advancing Women's and Youth Leadership in Trade Unions	Distance	Formation	20/11 08/12	3	AR	Toth E. Bertolino G.	États arabes	5	34	170
E1716477	OSH in the Mining Sector in Central Africa	Distance	Matériel hors formation	20/11 15/12	4	EN	Chakanya N. Ciot D.	Afrique	0	0	0
A3516281	Digital Transformations and the Decent Work Agenda. The Role of Trade unions (Singapore)	Terrain	Formation	22/11 24/11	0,5	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asie-Pacifique	3	27	81
E9517369	Global Survey on Trade Union Education and Training. Part I	Terrain	Formation	27/11 21/12	4	EN ES FR PT RU AR	Dos Santos Costa V. Chakanya N. Ciot D.	Interrégional	0	0	0
E9717386	ELearning Course on the United Nations Sustainable Development Cooperation Framework and the Decent Work Agenda	Distance	MOOC hors formation	04/12 21/12	3	EN ES FR	Mapalo R. Bertolino G.	Interrégional	4	132	528
Grand Total									234	2,628	11,389

APERÇU DU PROGRAMME DE BASE 2024-2025

2024 CORE PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)*

ITC
International Training Centre

AFRICA

- A371442** ONLINE: 09 SEPTEMBER – 04 OCTOBER 2024
PROMOTING LABOUR PROVISIONS AND DECENT WORK IN TRADE AND INVESTMENT AGREEMENTS: ROLES AND ACTIONS OF TRADE UNIONS
Languages: EN, FR, PT
- A371443** ONLINE: 11 NOVEMBER – 06 DECEMBER 2024
STRUCTURAL TRANSFORMATION IN AFRICA: ROLES AND ACTIONS FOR TRADE UNIONS
Languages: EN, FR, PT
- TRANSVERSAL ACTIVITIES**
- A371429** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN NIGERIA: 05 – 09 AUGUST 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR AFRICA
Languages: EN, FR, PT
- A371446** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR AFRICA
Languages: EN, FR

ASIA AND THE PACIFIC

- A371443** ONLINE: 22 APRIL – 17 MAY 2024
MAKING WORKPLACES SAFER AND HEALTHIER: BOOSTING STRATEGIC TRADE UNIONS ACTIONS (OSH AS FPRW)
Language: EN
- A371448** ONLINE: 20 MAY – 14 JUNE 2024
PROMOTING DECENT WORK IN SUPPLY CHAINS - STRATEGIC USE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND HUMAN RIGHTS INSTRUMENTS FOR ASIA AND THE PACIFIC
Language: EN
- TRANSVERSAL ACTIVITIES**
- A371447** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 22 – 26 JULY 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR ASIA AND THE PACIFIC
Language: EN
- A371446** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR ASIA AND THE PACIFIC
Language: EN

AMERICAS

- A371425** ONLINE: 08 APRIL – 03 MAY 2024
PREVENTING AND ADDRESSING VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK THROUGH OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE AMERICAS
Languages: EN, ES
- A371441** ONLINE: 08 JULY – 02 AUGUST 2024
INTERSECTIONALITY IN THE CARE ECONOMY IN THE AMERICAS
Language: EN, ES
- TRANSVERSAL ACTIVITIES**
- A371438** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN BRAZIL: 15 – 19 JULY 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR AMERICAS
Languages: EN, ES, PT
- A371444** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR AMERICAS
Language: EN, ES

GLOBAL WORKERS' ACADEMIES

- A3717411** ONLINE: 26 FEBRUARY – 22 MARCH 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 06 – 10 MAR 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON ADDRESSING TRANSITIONS: TRADE UNION RESPONSES AND STRATEGIES
Languages: EN, ES, FR, RU, AR
- A3717418** ONLINE: 5 APRIL 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 01 – 05 JULY 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON WORKERS' EDUCATION
Languages: EN, ES, FR, RU, AR
- A3717424** ONLINE
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON THE NEW SOCIAL CONTRACT
Languages: EN, ES, FR, RU, AR
- A3717440** ONLINE: 14 OCTOBER – 08 NOVEMBER 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON POLICY COHERENCE
Languages: EN, ES, FR, RU, AR

ARAB STATES

- A3717417** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 07 – 11 OCTOBER 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR ARAB STATES
Language: EN
- A3717446** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR ARAB STATES
Languages: EN, AR

EUROPA AND CENTRAL ASIA

- A3717426** ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN MOLDOVA: 17 – 21 JUNE 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR EUROPE AND CENTRAL ASIA
Languages: EN, RU
- A3717445** ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR EUROPE AND CENTRAL ASIA
Language: EN, RU

* Participation in ITCILO ACTRAV courses is limited to nominated Trade Union Organizations

L'objectif du programme de base est de soutenir les syndicats pendant leur transformation.

Un programme efficace de formation d'ACTRAV devrait se baser sur les besoins des travailleurs et de leurs organisations et s'aligner sur les objectifs de l'OIT. En tant que tel, le programme de formation devrait être adaptable mais intéressant et certainement pertinent pour les travailleurs.

Pour atteindre ces objectifs, le programme d'ACTRAV/CIF-OIT se base sur une approche biennale permettant l'orientation nécessaire sur les réalités mondiales, régionales et locales. Il convient de signaler que les aides financières sont également proposées sur une base biennale.

Le CFS a adopté cette approche en décembre 2023 pour conserver une certaine continuité tout en s'adaptant au contexte changeant.

Certaines grandes conditions ont également été fixées pour le programme de base:

- Proposer des approches et sujets innovants
- Être cohérent et pertinent par rapport aux académies de base antérieures
- Toutes les académies devraient être mixtes comme modèle standard

Académie mondiale des travailleurs (AMT) 2024-2025

AMT sur le nouveau contrat social

AMT sur la gestion des transitions

AMT sur l'éducation des travailleurs

AMT sur la cohérence des politiques

Académies régionales 2024-2025

AFRIQUE 2024

- ▶ Renforcer les actions des syndicats pour le développement durable*
- ▶ Actions syndicales visant à protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de vulnérabilité*
- ▶ Promouvoir les dispositions du travail et le travail décent dans les accords de commerce et d'investissement: rôle et actions des syndicats
- ▶ Transformation structurelle en Afrique: rôle et actions des syndicats

Adaptations pour 2025

- ▶ Le rôle et les actions des syndicats africains dans la politique et la pratique commerciales dans la perspective d'un nouveau contrat social (dimension salariale)
- ▶ Transformation structurelle en Afrique - Promouvoir la sécurité et la santé au travail dans les chaînes d'approvisionnement en tant qu'actions et stratégies syndicales

AMÉRIQUES ET CARAÏBES 2024

- ▶ Renforcer les actions des syndicats pour le développement durable*
- ▶ Actions syndicales visant à protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de vulnérabilité*
- ▶ Intersectionnalité
- ▶ SST et violence

Adaptations pour 2025

- ▶ Utilisation stratégique des normes internationales du travail (NIT): Formation des formateurs sur les NIT et le système de contrôle de l'OIT.
- ▶ Salaire de subsistance et fixation des salaires dans la perspective de l'OIT: le rôle du dialogue social et de la négociation collective.

ASIE ET PACIFIQUE 2024

- ▶ Renforcer les actions des syndicats pour le développement durable*
- ▶ Actions syndicales visant à protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de vulnérabilité*
- ▶ Promouvoir le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement
- ▶ Rendre les lieux de travail plus sûrs et sains: renforcer les actions syndicales stratégiques

Adaptations pour 2025

- ▶ Chaînes d'approvisionnement, accords commerciaux et travail décent (normes internationales du travail): Renforcer l'engagement des syndicats dans la diligence raisonnable en matière de droits de l'homme
- ▶ Promouvoir des salaires équitables, un travail sûr et des emplois décents par le biais d'un dialogue social dynamique et de la négociation collective

EUROPE ET ASIE CENTRALE 2024-2025

- ▶ Renforcer les actions des syndicats pour le développement durable*
- ▶ Actions syndicales visant à protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de vulnérabilité*

ÉTATS ARABES 2024-2025

- ▶ Renforcer les actions des syndicats pour le développement durable*
- ▶ Actions syndicales visant à protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation de vulnérabilité*

***Académies transversales 2024-25**: la nouveauté du programme de base 2024-2025 est l'introduction d'une approche transversale. Nous avons deux académies régionales transversales: l'idée est que la même académie soit tenue en même temps (partie asynchrone) par le même responsable d'activité pour les cinq régions.

Les produits dérivés du contenu principal (exemples, exercices, webinaires, etc.) sont évidemment adaptés à la région et à la langue.

Le contenu de chaque académie du programme de base pour 2025 sera peaufiné après la réunion du Comité de la formation syndicale (septembre 2024) puis partagé. ACTRAV/CIF-OIT tiendra compte des principales questions sociales et du travail qui étaient au cœur de la CIT 2024, les principaux défis en matière de travailleurs exprimés par le CFS et évidemment les objectifs d'ACTRAV.



OBJECTIFS POUR 2024-25

Notre objectif principal est d'**augmenter notre portée**: plus de travailleurs dans nos activités, plus de capacités pour les syndicats à être des acteurs du changement et plus de possibilités pour les travailleurs d'augmenter leurs compétences et leurs aptitudes.

La **continuité** de notre programme (approche biennale) est une première réponse à cet objectif. Il est essentiel qu'un programme de formation soit en mesure de se baser sur les résultats et les produits d'apprentissage pour relancer les approches des cours. Il importe également de s'étendre à davantage de pays. Nous utiliserons les analyses d'apprentissage pour garantir une meilleure diversification des participants à nos activités. Davantage de travailleurs auront accès aux mêmes opportunités d'apprentissage.

L'**inclusivité et l'égalité des chances** sont également des éléments importants pour atteindre notre objectif. Ils se traduisent par l'offre de l'AMT (partie en ligne) en cinq langues. Nous nous soucions de faire en sorte que les travailleurs participant à notre cours se sentent plus à l'aise dans leur apprentissage en offrant différents outils pour garantir la traduction, et en proposant des traductions pendant les webinaires. Nous devons adhérer à une plus grande diversité et multiculturalité. Ces éléments sont essentiels pour notre approche d'apprentissage. Être plus satisfait en termes d'accès à l'apprentissage dans sa langue maternelle est un atout pour continuer à apprendre.

La **participation active** reste à mi-chemin de notre approche d'apprentissage et on attache une importance particulière à la diversification des exercices et moments stimulants pour nos participants.

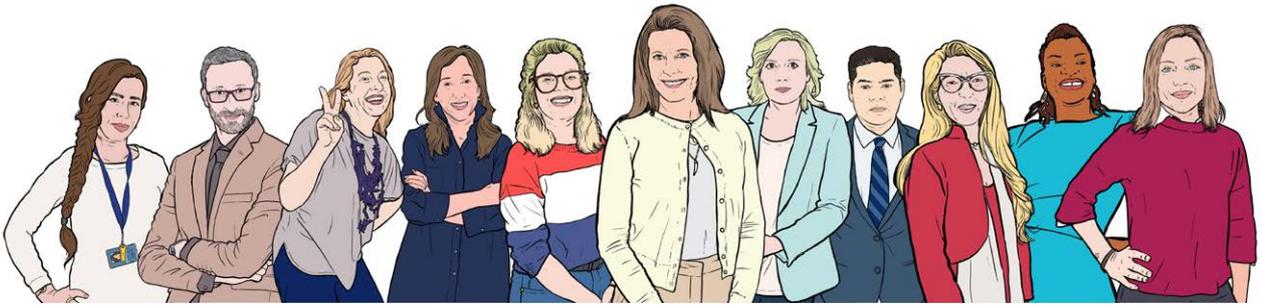
En tant qu'ACTRAV/CIF-OIT, nous actualisons en permanence nos outils et méthodologies pour enrichir le parcours d'apprentissage des travailleurs. L'application et la modification constante de nos méthodologies donnent également la possibilité de répondre à davantage de préférences d'apprentissage et à dialoguer avec nos participants. Cela requiert une vigilance constante des techniques d'innovation dans l'apprentissage.

ACTRAV/CIF-OIT prendra également les initiatives nécessaires pour encourager une plus grande participation des travailleurs dans toutes les activités du CIF-OIT.

REMERCIEMENTS

La réussite du programme de formation d'ACTRAV n'est possible que grâce au soutien permanent de nos collègues au bureau de Genève et sur le terrain. Leur expertise et leur disponibilité pour enrichir le programme de formation sont essentielles. Nous sommes réellement heureux de travailler en équipe, de manière unie, au sein d'ACTRAV dans le monde entier. Nous remercions en particulier la directrice d'ACTRAV, Maria Helena André, pour ses conseils, sa disposition et son enthousiasme. Elle assiste à chacune de nos académies avec un réel engagement de renforcer les capacités des travailleurs.

Nous voudrions également remercier le Secrétariat du groupe des travailleurs et la CFS pour leur confiance et leur soutien.



INFO

**POUR DE PLUS AMPLES
INFORMATIONS, CONTACTEZ**

Centre international de formation de l'OIT

Programme des activités
pour les travailleurs (ACTRAV)

Viale Maestri del Lavoro, 10

10127 Turin - Italie

actrav_turin@itcilo.org

www.itcilo.org