



Comité de Formación Sindical
Comité de la Formation Syndicale
Trade Union Training Committee

Comité de la Formation Syndicale

Rapport sur les activités de formation syndicale
exécutées en 2015, les activités en 2016,
les activités prévues pour 2017 et les activités
proposées pour 2018

12 – 13 avril 2016
Turin, Italie

CIF 
Centre international de **formation**

www.itcilo.org

- A. QU'EST-CE QU'ACTRAV-TURIN, ET QUELLE EST SON ACTION?**
 - A.1 Contexte**
 - A.2 L'équipe d'ACTRAV-Turin**
- B. RAPPORT SUR L'EXÉCUTION DU PROGRAMME 2015**
 - B.1 Résumé et remarques générales**
 - B.2 Activités et participants en 2015**
 - B.3 Approche stratégique**
 - B.4 Cours de base**
 - B.5 Autres activités à Turin et sur le terrain**
 - B.6 Enseignement à distance**
 - B.7 Projets**
 - B.8 Questions intersectorielles**
 - a) Égalité**
 - b) Normes internationales du travail avec une attention particulière pour la liberté syndicale et le droit à la négociation collective**
 - B.9 Méthodologie de la formation**
 - B.10 Matériel didactique et langues d'enseignement**
 - B.11 Spécialistes**
 - B.12 Évaluation**
 - B.13 Rapport financier**
 - B.14 Rapports régionaux**
 - a) Afrique**
 - b) Amériques**
 - c) Asie-Pacifique**
 - e) Europe**
 - f) États arabes**
 - B.15 Participation des travailleurs aux autres programmes du Centre**

C. RAPPORT PRÉLIMINAIRE POUR 2016

C.1 Rapport sommaire

C.2 Développements stratégiques essentiels envisagés pour 2016

C.3 Cours de base

C.4 Projets

C.5 Tripartisme

D. PROPOSITIONS POUR 2017 ET PLANS INDICATIFS POUR 2018

D.1 Développements stratégiques du Programme pour 2017-18

D.2 Proposition d'activités de formation syndicale pour 2017 (cours de base)

Principales caractéristiques

Développements stratégiques

D.3 Plans indicatifs pour 2018

Principales caractéristiques

E. Mesures prises suite aux conclusions du Comité de la formation syndicale en 2015 (en annexe 1)

Mise en œuvre du programme 2015

Plan de travail pour 2016-17

ACTRAV-Turin au sein du Centre

A. QU'EST-CE QU'ACTRAV-TURIN, ET QUELLE EST SON ACTION?

A.1 Contexte

ACTRAV-Turin est l'unité d'ACTRAV spécialisée dans le développement des capacités et la formation des travailleurs. Le Programme est généralement présenté comme «l'organe d'éducation ouvrière» du Bureau des activités pour les travailleurs. Voici un résumé des principales évolutions du Programme:

- Il a été lancé comme une plate-forme de formation destinée aux formateurs syndicaux. Ses principaux objectifs étaient alors l'élaboration de méthodes de formation et le développement de systèmes éducatifs pour les syndicats, en ciblant les départements de formation des organisations syndicales.
- Dans les années 90, les activités du Programme ont évolué vers une nouvelle phase axée sur la notion de travail décent et visant à renforcer les organisations de travailleurs et leurs capacités sur des sujets déterminés, grâce à l'augmentation de l'offre de cours et le soutien des méthodes d'apprentissage actif contenus dans les plans d'étude. Les groupes cibles ont été progressivement modifiés, passant des départements de formation syndicale aux cadres syndicaux responsables des départements concernés par le domaine du cours. Avec l'enseignement à distance, de nouvelles modalités ont commencé à émerger, enrichissant ainsi l'offre de formation du Programme avec le développement de cours mixtes et en ligne.
- Depuis l'année dernière, le Programme s'efforce de recentrer son activité sur des domaines en lien avec le programme stratégique de l'OIT (des questions fondamentales, telles que les normes et les sujets abordés par la Conférence) afin de participer au processus de renforcement des capacités et permettre aux organisations de travailleurs de jouer un rôle plus dynamique au sein de l'OIT.

Le Programme s'efforce d'atteindre les objectifs suivants: i) concevoir des parcours éducatifs intégrés visant à renforcer le développement des capacités grâce à la formation de réseaux de spécialistes sur des sujets spécifiques et sur la promotion des capacités de formation en vue d'une plus grande diffusion; ii) renforcer l'intégration et le partage d'information avec d'autres activités de formation exécutées sur le terrain par des spécialistes d'ACTRAV et par des organisations syndicales internationales, régionales et nationales; iii) mise en place d'activités dans le cadre de projets centrés sur l'exécution d'un plus grand nombre d'activités interrégionales; iv) améliorer l'interaction avec les organisations nationales et mettre davantage l'accent sur l'évaluation de l'impact de la formation, ce qui pourrait également favoriser une désignation plus appropriée des candidats à nos cours; v) mieux se concentrer sur les priorités identifiées collectivement par ACTRAV et par le groupe des travailleurs et vi) accroître la coopération avec d'autres programmes techniques du Centre afin de renforcer la valeur ajoutée des contributions des travailleurs à leurs activités.

Si les méthodes et modalités d'enseignement sont passées en revue et modernisées afin de répondre aux besoins changeants des organisations de travailleurs, ACTRAV Turin pourra poursuivre le rôle important qu'il joue dans le développement de l'éducation ouvrière et qui en fait l'un des principaux programmes actifs au monde.

A.2 L'équipe d'ACTRAV-Turin

Le personnel d'ACTRAV-Turin compte neuf membres, dont huit sur le budget régulier et un sur projet. Les femmes sont au nombre de cinq (et occupent principalement des postes administratifs), et les quatre membres restants sont des hommes.

Les fonctionnaires rattachés au Programme en 2015, ainsi que leurs responsabilités, figurent ci-après:

| | |
|------------------------------|---|
| M. Giacomo Barbieri | Chef du Programme et chargé des activités interrégionales (jusqu'au 31 janvier 2015); |
| Mme Evelin Toth Mucciacciaro | Responsable principale de programmes, chargée du programme régional pour l'Europe et fonctionnaire responsable du Programme (2 février-31 décembre 2015); |
| M. Jesus García Jimenez | Responsable principal de programmes, chargé du programme régional pour l'Amérique latine et les Caraïbes; |
| M. Mban Kabu | Responsable de programmes, chargé du programme régional pour l'Afrique; |
| M. Ariel Castro | Responsable principal de programmes, chargé du programme régional pour l'Asie et le Pacifique; |
| Mme Martha Tirelli | Assistante du Programme; |
| Mme Daniela Klein | Secrétaire de programmes; |
| Mme Clelia Pellerino | Secrétaire de programmes; |
| Mme Daniela Ciot | Secrétaire de programmes adjointe (sur projet) |

Suite au départ en retraite de l'ancien chef du Programme, M. Giacomo Barbieri, le Programme a fonctionné avec un personnel réduit pendant 11 mois. La lourde charge de travail a été répartie entre les membres de l'équipe. Mme Evelin Toth Mucciacciaro, en sa qualité de fonctionnaire responsable du Programme, s'est chargée de la supervision de l'exécution du programme global ainsi que du cours de base pour les États arabes. Les responsables de programmes se sont chargés de la mise en place des cours interrégionaux. Le personnel a déployé tous ses efforts pour répondre aux demandes découlant des activités et pour maintenir un niveau élevé de qualité. Il convient de saluer dans ce rapport les efforts exceptionnels de l'équipe d'ACTRAV, et de remercier toutes les personnes intégrant ce groupe de travail pour leur engagement, détermination et volonté de se surpasser pour faire avancer le Programme. Malgré l'imprévisibilité et incertitude financières qui ont marqué l'année, du début à la fin, l'équipe a réussi à organiser tous les cours de base et presque toutes les activités prévues par le plan de travail avec un retour très positif des participants.

Nous adressons nos remerciements particuliers à M. Enrico Cairola, chargé de liaison avec Turin dans l'équipe d'ACTRAV-Genève, pour ses conseils et son soutien durable et actif envers l'équipe d'ACTRAV-Turin tout au long de l'année 2015.

L'an dernier a été une année record concernant le nombre de jeunes travaillant parmi nous. Toute l'équipe s'est efforcée d'orienter et de soutenir les stagiaires dans la réalisation de ce travail exigeant. Le Programme ACTRAV tient à remercier Mme Margherita Mini, M. Paul Bertrand Mbarga Mengue et M. Armando Pelaez Enrique pour leur soutien.

B. RAPPORT SUR L'EXÉCUTION DU PROGRAMME 2015

B.1 Résumé et remarques générales

En 2015, le Programme des activités pour les travailleurs du Centre international de formation de l'OIT a conçu et exécuté 55 activités de formation et formé 1 567 participants. Le plan de travail a, pour l'essentiel, été élaboré autour des groupes thématiques suivants: (i) normes internationales du travail; (ii) liberté syndicale et organisation; (iii) dialogue social, droit de négociation collective et législation du travail; (iv) emploi, notamment l'emploi des jeunes; (v) migration de main-d'œuvre; (vi) économie informelle; (vii) sécurité sociale, salaires et conditions de travail; (viii) entreprises multinationales et chaînes d'approvisionnement mondiales; (ix) développement durable et x) formation des travailleurs.

En ce qui concerne les critères de diffusion de la formation, 50 activités ont été menées en présentiel, 4 ont fait l'objet de cours à distance et 1 cours mixte a combiné une formation sur le terrain avec une composante en ligne. La plupart des cours présentiels ont eu lieu sur le terrain (32 cours, soit 64 pour cent) et 18 cours sur le campus (36 pour cent). Quant à la couverture géographique, les activités se présentent dans l'ordre descendant suivant: Asie-Pacifique (15), Amériques (14), Europe (10), Afrique (8), activités interrégionales (7) et États arabes (1).

En 2015, ACTRAV a mis l'accent sur les réalisations suivantes:

- record de participants et de jours-participant pour l'enseignement à distance;
- attention nouvelle portée au niveau mondial, par rapport à l'échelle régionale, avec une augmentation significative du nombre de cours interrégionaux;
- maintien du nombre des participants, et même une légère augmentation;
- engagement continu d'ACTRAV auprès des programmes techniques du Centre, notamment EMLD¹ et SPGT², d'organiser des parcours spéciaux pour les représentants des travailleurs aux académies; dans ce domaine, l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre, l'Académie sur l'économie sociale et solidaire et l'Académie sur le développement rural ont obtenu des résultats méritant d'être salués;
- collaboration stratégique avec ILS-GEN³ pour intégrer les normes internationales du travail et l'égalité entre les sexes dans les cours de base d'ACTRAV; élaboration d'un plan d'études de pointe, visant l'égalité entre hommes et femmes, dans le cours sur l'intégration des questions d'égalité des sexes et la non-discrimination dans les normes internationales du travail, avec l'appui du Fonds d'innovation, et mise en œuvre conjointe du cours interrégional sur la diversité, l'intégration et la non-discrimination dans le monde du travail;
- accent sur le travail décent dans les services publics dans des projets de grande envergure et des activités sur mesure;
- développement de nouveaux plans d'études sur des sujets prioritaires, c'est-à-dire les stratégies des syndicats pour atteindre le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, la transition de l'économie informelle à l'économie formelle ainsi que la gouvernance mondiale et les accords commerciaux qui ont été testés

¹ EMLD est le sigle d'*Enterprise, Microfinance and Local Development* (Programme de l'entreprise, de la microfinance et du développement local).

² SPGT signifie protection sociale, gouvernance et tripartisme.

³ ILS-GEN signifie normes internationales du travail, droits au travail et égalité des genres.

en 2015 et seront reproduits en 2016-17 dans les académies mondiales des travailleurs, les cours régionaux et les activités sur mesure.

Les aspects critiques suivants ont été relevés en 2015:

- Indétermination des ressources; le Programme a commencé l'année avec un déficit financier important – qui s'est progressivement résorbé au cours de l'année – représentant de sérieuses difficultés pour la planification et gestion globale du plan de travail;
- L'équipe d'ACTRAV a dû fonctionner avec un effectif réduit (après le départ en retraite de l'ancien chef du Programme en février 2015, le poste est resté vacant jusqu'à la fin de l'année) ce qui a empêché l'équipe d'exécuter totalement le plan de travail initial.

B.2 Activités et participants en 2015

Les principales réalisations de 2015 peuvent être résumées comme suit:

- ✓ progression du nombre de participants et de jours-participant;
- ✓ augmentation du nombre de cours interrégionaux;
- ✓ hausse du nombre de cours à distance.

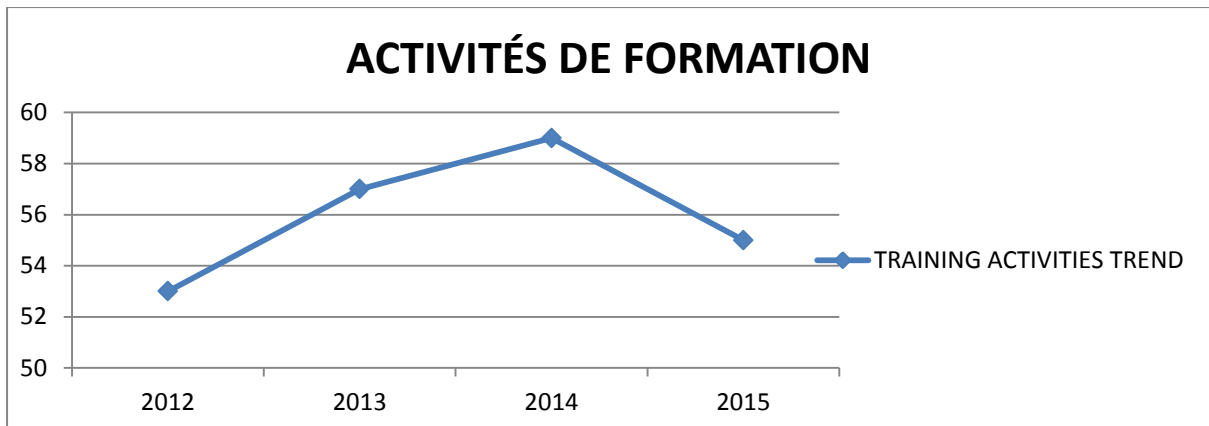
Dans cette section, l'année 2015 est comparée aux résultats de 2012, 2013 et 2014 en utilisant les données numériques portant sur différents paramètres, à savoir le nombre: i) d'activités de formation; ii) de participants; iii) de jours de formation et iv) de jours-participants.

Le tableau figurant ci-dessous illustre l'évolution des chiffres de ces quatre dernières années en fonction des paramètres suivants: (i) nombre d'activités de formation; (ii) nombre de participants; (iii) nombre de jours de formation et (iv) nombre de jours-participants.

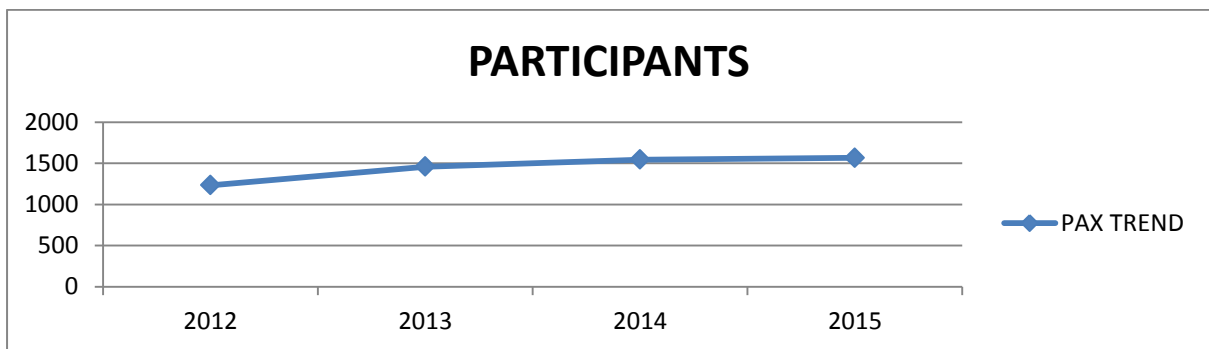
ACTIVITÉS, PARTICIPANTS, JOURS DE FORMATION ET JOURS-PARTICIPANTS 2012-2015

| Année | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|---------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| Nombre d'activités de formation | 53 | 57 | 59 | 55 |
| Nombre de participants | 1 233 | 1 460 | 1 545 | 1 567 |
| Nombre de jours de formation | 306 | 319 | 349 | 321 |
| Nombre de jours-participants | 6 042 | 7 057 | 7 672 | 9 416 |

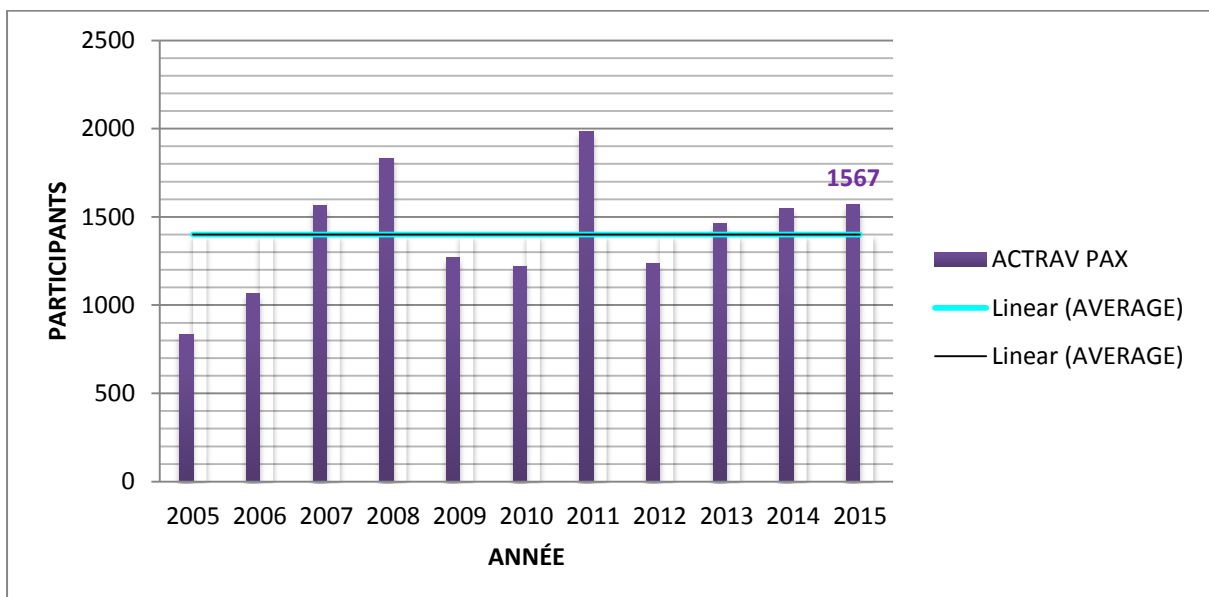
En 2015, le Programme des activités pour les travailleurs a organisé 55 activités de formation, ce qui représente une légère baisse par rapport aux deux années précédentes (57 en 2013 et 59 en 2014) et une légère hausse par rapport à 2012, avec 53 activités, comme l'indique le graphique ci-dessous.



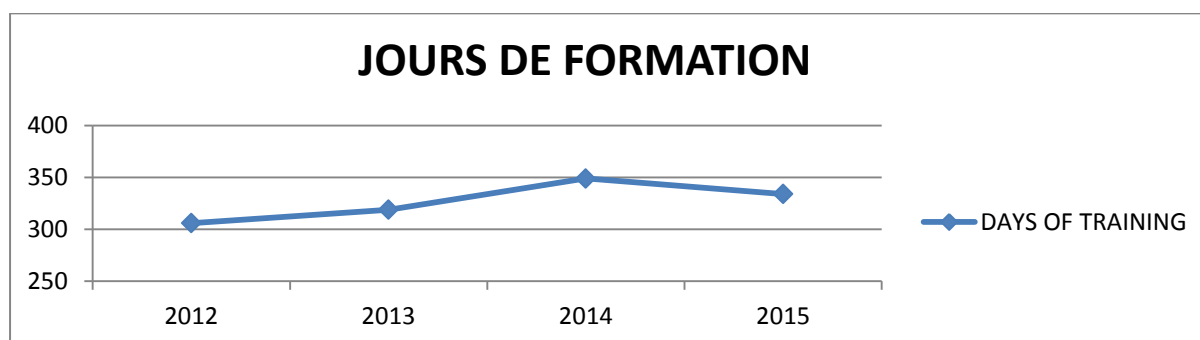
Le graphique présenté ci-après illustre la tendance à la hausse du nombre de participants, qui a constamment augmenté, passant de 1 233 en 2012 à 1 460 en 2013, puis 1 545 l'année suivante et enfin 1 576 en 2015.



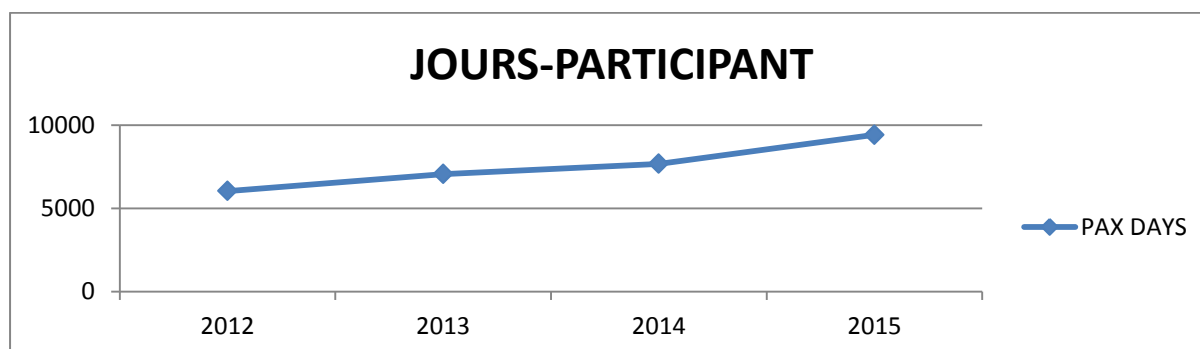
Le diagramme à barres suivant montre l'évolution du nombre de participants formés par ACTRAV au cours de la décennie de 2005 à 2015, avec une moyenne de 1 415 participants (moyenne linéaire colorée). Tandis que 2011 fut une année sans précédent – notamment grâce à plusieurs projets de grande envergure – avec 1 982 participants formés par ACTRAV, le nombre de participants annuels s'est stabilisé autour de 1 500.



En 2015, le Programme a atteint 334 jours de formation, ce qui correspond aux paramètres des années précédentes, à savoir 306 jours de formation en 2012, puis 319 l'année suivante et 349 en 2014.



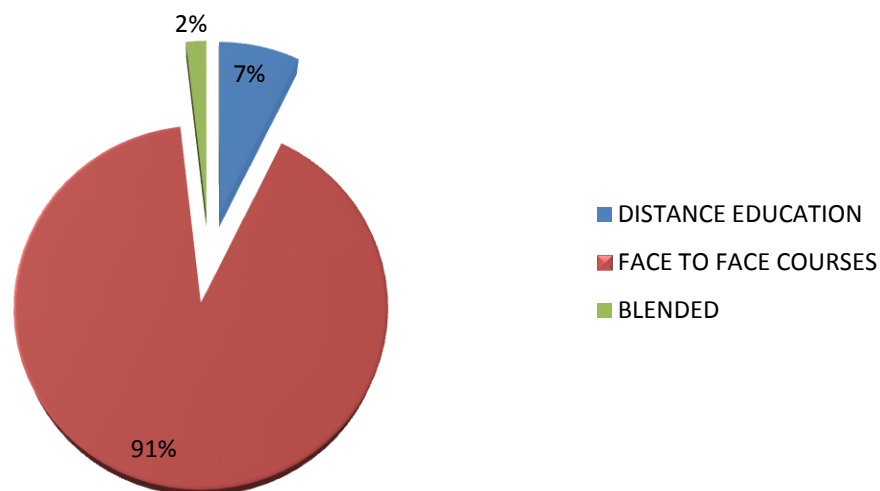
On constate une nette tendance positive dans le nombre de jours-participant, essentiellement en raison du développement de l'enseignement à distance, qui est passé de 6 042 en 2012 à 7 057 en 2013 et 7 672 en 2014 avant d'atteindre 9 416 en 2015.



La formation en présentiel reste la modalité d'enseignement prédominante du Programme ACTRAV en 2015. Des cours à distance sont régulièrement organisés dans les Amériques. En 2015, un cours a été mis à l'essai en Afrique.

Le présent diagramme circulaire montre la répartition des activités par type: (i) activités en présentiel à Turin et sur le terrain; (ii) activités à distance et (iii) activités mixtes (en présentiel avec un volet de formation en ligne).

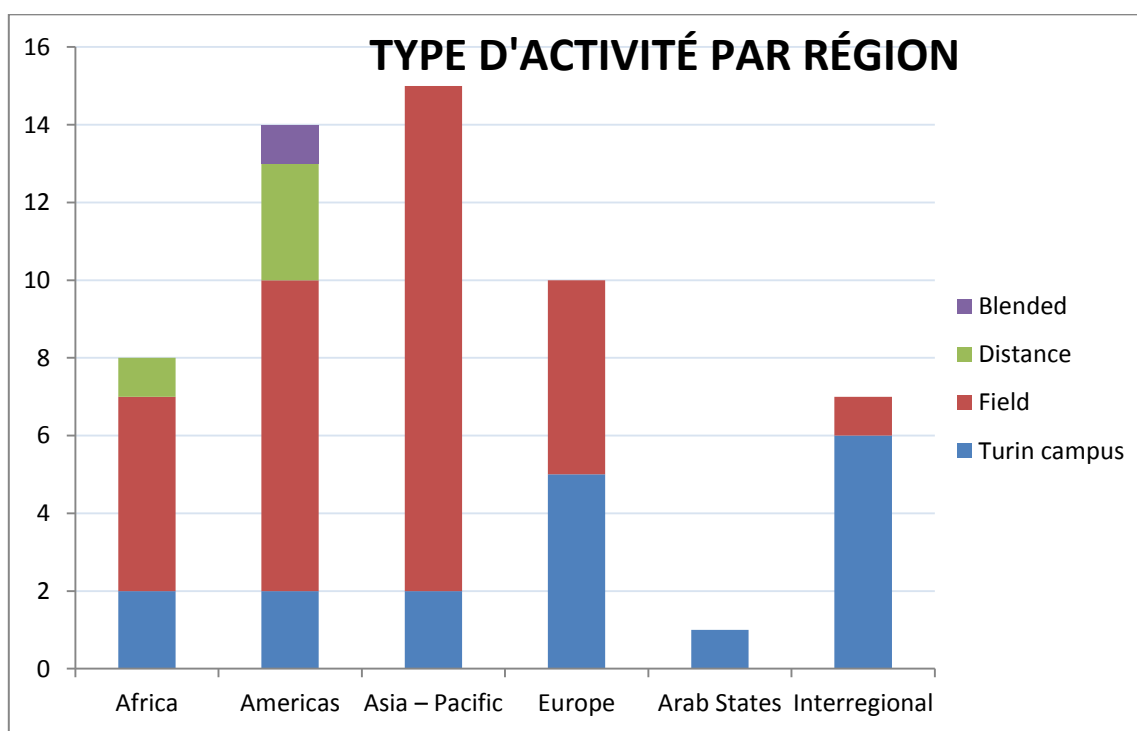
Activités par modalité d'enseignement



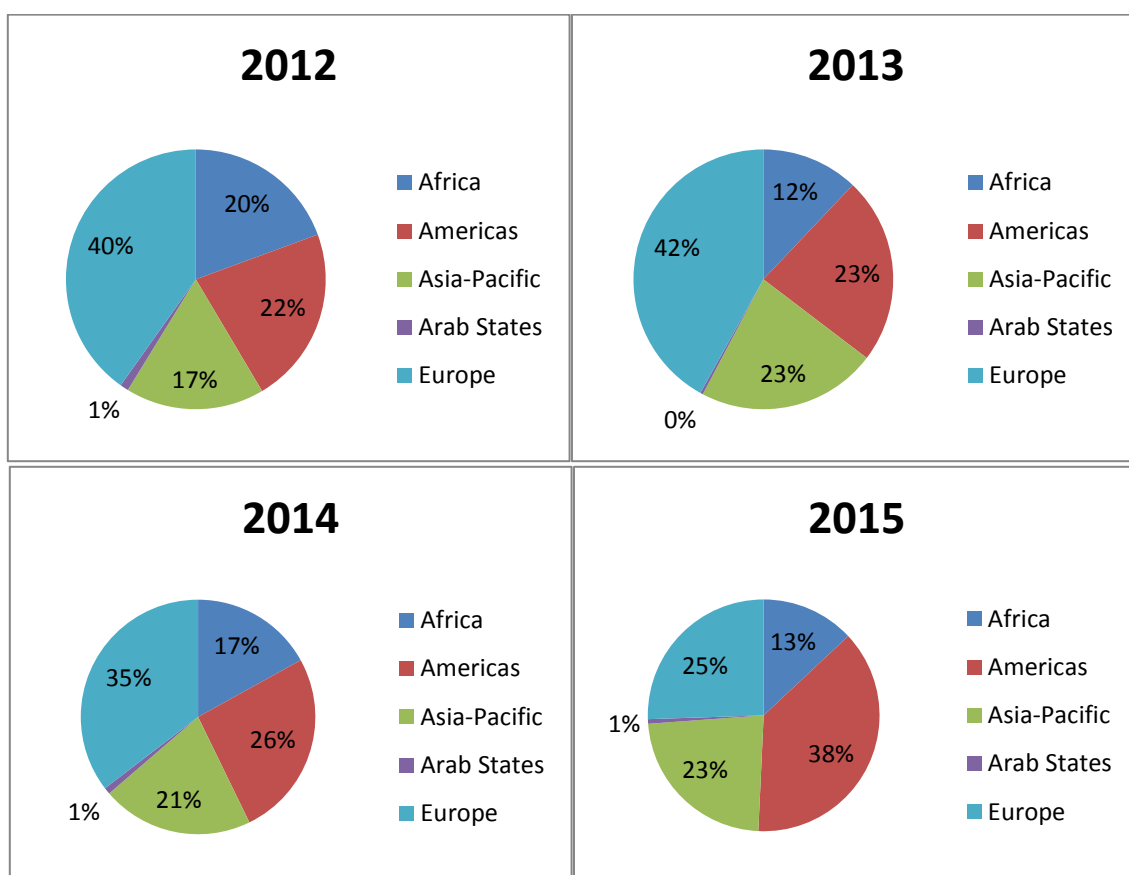
Le tableau suivant énonce le nombre d'activités par type et par région.

| Région | Type d'activité | | | | Total par région |
|----------------|-----------------|----------------|------------|----------|------------------|
| | Campus de Turin | Sur le terrain | À distance | Mixte | |
| Afrique | 2 | 5 | 1 | - | 8 |
| Amériques | 2 | 8 | 3 | 1 | 14 |
| Asie-Pacifique | 2 | 13 | - | - | 15 |
| Europe | 5 | 5 | - | - | 10 |
| États arabes | 1 | - | - | - | 1 |
| Interrégional | 6 | 1 | - | - | 7 |
| Total | 18 | 32 | 4 | 1 | 55 |

Le diagramme à barres qui suit affiche les activités par type et par région.



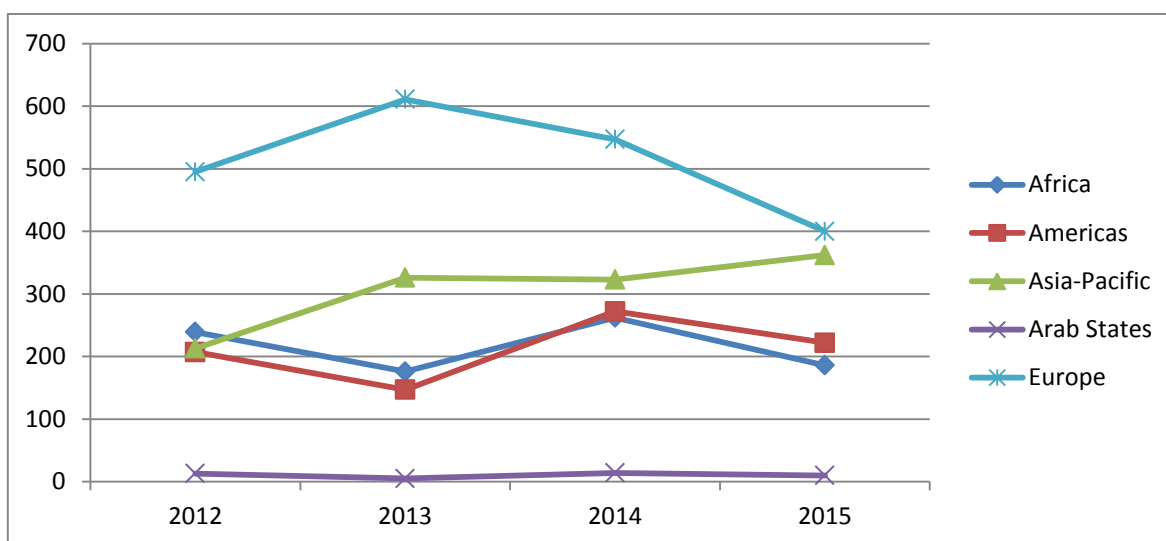
Les diagrammes circulaires révèlent, quant à eux, la répartition des participants par région et par an entre 2012 et 2015, en tenant compte de toutes les modalités d'enseignement: présentielle, à distance et mixte.



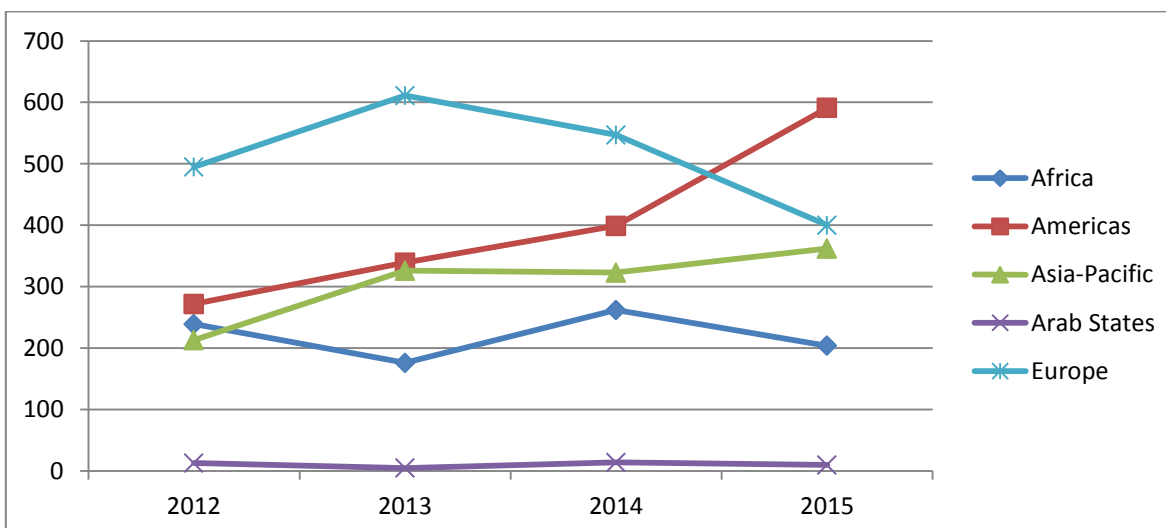
Depuis plusieurs années, le Programme est confronté à des déséquilibres entre les régions, principalement liés aux possibilités de financement. Les diagrammes de la page précédente indiquent le pourcentage de participants de chaque région formés chaque année, toutes activités du Programme confondues. Auparavant, la région comptant le plus de participants était l'Europe (pendant trois années successives), grâce à des projets financés par l'Union européenne. Alors que la région Afrique subit des oscillations, l'Asie-Pacifique s'est stabilisé avec plus de 20 pour cent et les Amériques connaissent la croissance la plus remarquable, de 22 à 38 pour cent, surtout imputable au succès du portefeuille d'enseignement à distance. La récente réorientation du Programme vers des cours à l'échelle mondiale aura probablement une incidence positive sur l'équilibre entre les régions.

Dans les graphiques figurant ci-après, on peut observer les tendances régionales de participation, avec et sans le volet d'enseignement à distance et les cours mixtes. Depuis plusieurs années, une grande partie des participants des Amériques est attribuable à l'enseignement à distance. C'est la région dans laquelle ACTRAV a obtenu le plus de succès avec ses cours en ligne. En 2015, les participants formés en ligne étaient au nombre de 369. L'Afrique et la région Asie et Pacifique étudient les possibilités de l'enseignement à distance.

TENDANCE DE LA PARTICIPATION PAR RÉGION 2012-2015 DANS LES FORMATIONS EN PRÉSENTIEL



TENDANCE DE LA PARTICIPATION PAR RÉGION 2012-2015 DANS TOUS LES TYPES DE FORMATION



Le nombre de participants par an et par région est détaillé dans le tableau suivant.

PARTICIPANTS PAR RÉGION 2012-2015

| Région | Participants en 2012 | Participants en 2013 | Participants en 2014 | Participants en 2015 |
|----------------|----------------------|----------------------|----------------------|----------------------|
| Afrique | 239 | 176 | 262 | 204 |
| Amériques* | 272 | 339 | 399 | 591 |
| Asie-Pacifique | 213 | 326 | 323 | 362 |
| États arabes | 13 | 5 | 14 | 10 |
| Europe | 495 | 611 | 547 | 400 |

*Tandis qu'en Afrique, Asie-Pacifique, Europe et États arabes, le nombre de participants correspond aux formations en présentiel, dans les Amériques un nombre important de participants suit des cours à distance.

Les États arabes sont toujours sous-représentés dans les cours d'ACTRAV-Turin. Pour le moment, l'offre de formation est limitée à un cours par an. Le Programme peut remédier à ce problème en profitant de l'occasion pour organiser un projet de renforcement des capacités spécialement consacré à cette région.

B. 3 Approche stratégique

En 2015, le Programme prévoyait les développements stratégiques suivants:

- ✓ augmentation du nombre des activités de formation par rapport à 2014;
- ✓ hausse du nombre de cours interrégionaux (le double de celui de 2014);
- ✓ renforcement de l'approche globale dans l'exécution d'activités régionales et sous-régionales;
- ✓ accroissement du travail en réseau avec les responsables régionaux d'ACTRAV-Genève et les équipes thématiques d'ACTRAV en vue d'intégrer la contribution du Programme à l'exécution globale des activités du Bureau;
- ✓ progression de la collaboration avec d'autres programmes techniques du Centre pour la conception des plans d'études des académies;
- ✓ renouvellement de l'apprentissage à distance et établissement d'un réseau par la préparation du terrain pour la création d'une plate-forme de formation syndicale durable apte à opérer dans toutes les régions et avec des programmes interrégionaux (ce projet pourrait bénéficier partiellement du soutien du Fonds d'innovation 2015);
- ✓ développement de l'utilisation de l'e-campus dans les activités de formation d'ACTRAV-Turin.

Le plan de travail de 2015 reflétait les priorités d'ACTRAV et constituait une contribution au cadre stratégique de l'OIT, exposées dans le programme et budget de l'OIT pour 2014-15, en se concentrant sur le développement des capacités institutionnelles des organisations syndicales dans le monde sur les thèmes clés de l'OIT. Le Programme contribue spécifiquement au résultat 10 de l'Organisation ainsi qu'à tous les autres résultats qui présentent un intérêt majeur pour les syndicats. Il contribue également au Plan stratégique axé sur les résultats pour 2012-2015 du Centre, ainsi qu'au cadre stratégique du Département de la formation. Le Programme est mis en œuvre en étroite collaboration avec ACTRAV, à Genève et sur le terrain, y compris ses équipes thématiques. De même, le mouvement syndical international et les organisations syndicales régionales ou nationales sont étroitement associés aux activités du Programme. Ce dernier attache une importance particulière à la collaboration avec d'autres programmes techniques du Centre par la mise en commun d'informations, par des consultations, par le partage de compétences, de matériels de formation, d'exemples de bonnes pratiques dans la méthodologie de la formation, etc.

La liste complète des activités de 2015 classées par région figure en annexe 3. Elle indique le titre de chaque activité, son lieu, ses dates, le nombre de jours de formation, le nombre de participants, les langues de travail et les sources de financement. Des précisions sur les cours peuvent être consultées en annexe 2 et dans les rapports régionaux. L'annexe 2, «Résumé des descriptions de cours 2015», comporte des informations sur le contenu spécifique de tous les cours organisés par ACTRAV-Turin en 2015.

Le Programme a doublé le nombre d'activités interrégionales de base, passant de deux à quatre, et a organisé trois autres cours interrégionaux, atteignant un total de sept cours interrégionaux. Le programme des 12 cours de base a été conçu avec la participation des 4 responsables d'activité, analysant les sujets sous des angles différents, permettant ainsi de renforcer l'évolution progressive vers une approche globale des sujets et la normalisation des programmes de formation. Les cours de base ont aussi été préparés en coordination avec les équipes mondiales d'ACTRAV.

Nous tenons à souligner la collaboration stratégique établie avec nos collègues du Programme des normes internationales du travail, des droits au travail et de l'égalité des genres pour intégrer les normes internationales du travail et l'égalité entre les sexes dans les cours de base d'ACTRAV, élaborer un plan d'études de pointe visant l'égalité entre hommes et femmes dans le cours sur l'intégration des questions d'égalité des sexes et la non-discrimination dans les normes internationales du travail, avec l'appui du Fonds d'innovation et pour mettre en œuvre conjointement le cours interrégional sur la diversité, l'intégration et la non-discrimination dans le monde du travail.

Le Programme salue l'excellente coopération entretenue avec le Programme de l'entreprise, de la microfinance et du développement local (EMLD) et le Programme de la protection sociale, de la gouvernance et du tripartisme (SPGT) qui a permis de veiller à ce que la participation des travailleurs soit positive, aussi bien de manière quantitative que qualitative, dans les trois académies suivantes: l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre à Turin, l'Académie sur l'économie sociale et solidaire: l'innovation sociale dans le monde du travail à Johannesburg et l'Académie sur le développement rural: vers le travail décent dans l'économie rurale à Turin. ACTRAV s'est chargé de la conception du plan d'étude tripartite, la coordination globale de la préparation des formations et l'animation des activités. Les syndicats et l'équipe d'ACTRAV ont pris part aux académies, en tant que participants et spécialistes, garantissant la visibilité du point de vue des travailleurs dans le domaine concerné. D'autres académies sont plus problématiques. De plus amples explications sont fournies dans la section B.15 Participation des travailleurs aux autres programmes du Centre.

Le campus virtuel a été utilisé pour cinq activités de formation sur le terrain en Asie et Pacifique: 1) Développement durable, emplois verts et travail décent à Bangkok; 2) Éducation des travailleurs au changement; 3) Formation pour jeunes dirigeants syndicaux sur l'organisation et la négociation collective pour un travail décent à Séoul; 4) Capacités d'organisation effectives des travailleurs et de négociation des salaires dans les entreprises multinationales à Singapour et 5) Gouvernance mondiale et rôle des syndicats à Chiang Mai. Après l'analyse des questionnaires d'évaluation, on constate que lorsque le campus virtuel a été utilisé, la note d'appréciation est plus élevée dans les catégories «informations préalables» et «qualité globale» des cours.

Les cours à distance du Programme ont encore obtenu des résultats remarquables dans les Amériques. La nouvelle plate-forme Moodle fonctionne depuis octobre 2015. Les activités ont eu lieu en anglais et espagnol, avec des participants venus d'Afrique et des Amériques. Pour la première fois, un programme interrégional à distance a été conçu en lien avec le cours sur les normes internationales du travail, avec un plan d'études visant l'égalité entre hommes et femmes. Il sera lancé en 2016.

La section B.6 Enseignement à distance et cours mixtes donne plus de précisions sur ce point.

B.4 Cours de base

Le Programme a organisé 12 cours de base en 2015: 2 en Afrique, 2 dans les Amériques, 2 en Asie-Pacifique, 1 en Europe, 2 dans les États arabes et 4 en interrégional. La liste des cours de base par région figure en annexe 3: «Activités en 2015 par région», et le «Résumé des descriptions de cours 2015 par région» donne une vue d'ensemble du contenu des cours. La liste des cours de base est la suivante:

| Région | Cours de base 2015 |
|----------------|--|
| AFRIQUE | <ol style="list-style-type: none">1. Politiques syndicales pour la création de travail décent pour les jeunes travailleurs2. Travail décent, emplois verts et développement durable |
| AMÉRIQUES | <ol style="list-style-type: none">3. Lutte contre les inégalités: développement des capacités des syndicats en matière de politique salariale4. Développement des capacités des syndicats en matière de stratégies d'organisation et de connaissance de la jeunesse |
| ASIE-PACIFIQUE | <ol style="list-style-type: none">5. Politiques salariales et sécurité sociale pour parvenir au travail décent et à l'égalité6. Stratégies d'organisation syndicale pour le développement et l'intégration |
| EUROPE | <ol style="list-style-type: none">7. Formation syndicale sur les jeunes et les stratégies d'organisation des travailleurs |
| ÉTATS ARABES | <ol style="list-style-type: none">8. Constituer un réseau syndical pour le travail décent, l'organisation et le droit à la négociation collective |
| INTERRÉGIONAL | <ol style="list-style-type: none">9. Stratégies de migration pour des syndicats plus inclusifs10. Stratégies en faveur des droits des travailleurs dans les chaînes d'approvisionnement mondiales des entreprises multinationales11. Stratégies syndicales sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle12. Intégration des questions d'égalité des sexes et non-discrimination dans les normes internationales du travail |

En 2015, tous les cours de base se sont déroulés à Turin. Leur durée était généralement de deux semaines. Ces cours ont permis de former 185 participants. Ils représentent 22 pour cent du programme de formation et 12 pour cent de l'ensemble des participants formés par le Programme. Ils proposent une formation intensive à un groupe relativement restreint de participants (15 en moyenne). Le principal enjeu reste de sélectionner les personnes dont le profil correspond le mieux aux cours, en tenant compte de leurs compétences techniques sur un sujet donné, leur rôle dans l'organisation et leur capacité à mettre en pratique les connaissances acquises, sans oublier leur niveau de maîtrise des langues dans lesquelles sera donné le cours. Les centrales syndicales nationales d'Europe de l'Ouest accueillent parfois des visites d'études pour compléter certains cours. En 2015, un groupe de participants des Amériques (du cours sur la politique salariale) a été reçu à Madrid par CC.OO, et un groupe de participants d'Afrique (du cours sur les emplois verts) s'est rendu à Vienne sur l'invitation d'OEGB.

B.5 Autres activités à Turin et sur le terrain

En 2015, le Programme a organisé 43 cours supplémentaires, soit sur le campus de Turin, soit sur le terrain. Treize activités ont été organisées dans le cadre de projets: six activités liées au projet FSESP pour les services publics, quatre pour le projet du Bangladesh, une concernant le projet WBI et deux autres en rapport avec le projet SIDA.

Autres activités à Turin

Outre les cours de base, le Programme a mené six activités supplémentaires en présentiel sur le campus de Turin: quatre pour l'Europe et deux en interrégional. Ces cours sont énumérés par région en annexe 3 et leur contenu est décrit en annexe 2: «Résumé des descriptions de cours 2015». Les activités supplémentaires organisées à Turin ont été suivies par 246 participants, venant surtout d'Europe (233 participants européens, soit 95 pour cent). La caractéristique principale de ces cours est qu'ils sont conçus sur mesure, élaborés et donnés conformément aux besoins de formation spécifiques des organisations syndicales ou institutions de formation mondiales, régionales ou nationales.

Autres cours sur le terrain

Le Programme a organisé 32 cours supplémentaires sur le terrain, selon la distribution régionale suivante en ordre décroissant: Asie-Pacifique (13), Amériques (8), Afrique (5), Europe (5) et interrégional (1).

B.6 Enseignement à distance et cours mixtes

L'année 2015 a été marquée par une augmentation significative de l'enseignement à distance. L'enseignement à distance a toujours été une composante essentielle du programme de formation d'ACTRAV dans les Amériques. En 2015, le Programme a dirigé quatre cours à distance et un cours mixte. Un cours à distance a été organisé pour l'Afrique, ainsi que trois cours à distance et une activité mixte pour les Amériques. Ces modalités d'enseignement représentent 9 pour cent des activités d'ACTRAV et 25 pour cent du total des participants formés par ACTRAV. Le **cours mixte** sur la négociation collective, les risques chimiques et le travail décent a été organisé pour 89 participants, sur la période allant du 23 mars au 14 août. Cette formation de 14 jours comportait un volet présentiel de trois jours, qui s'est tenu du 27 au 29 avril à Montevideo (Uruguay).

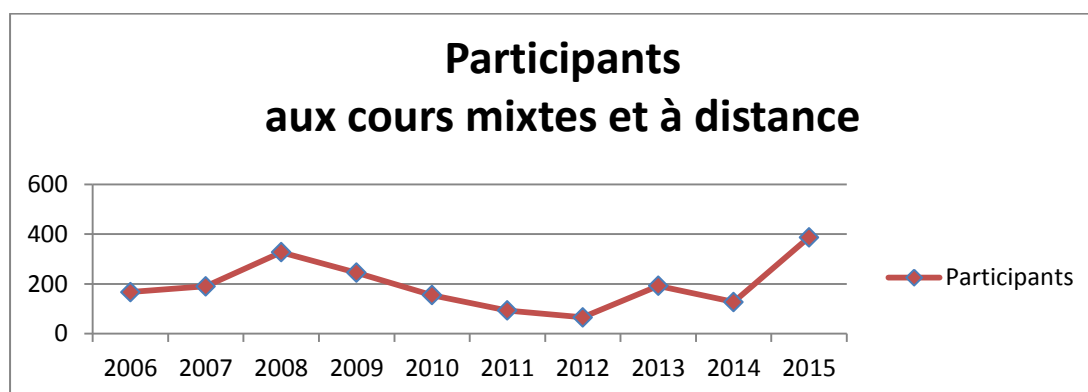
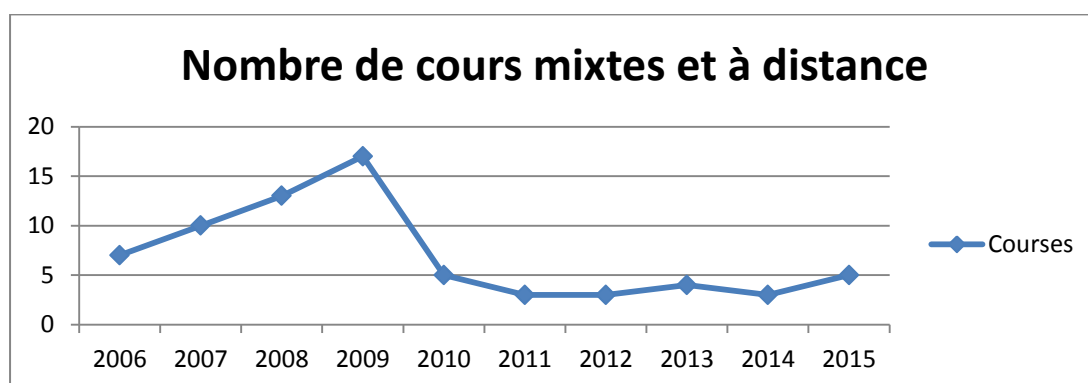
| ACTIVITÉS DE FORMATION À DISTANCE ET MIXTES EN 2015 | | | | |
|---|--------------------|------------------------|--------|--------|
| Région | Nombre d'activités | Nombre de participants | Hommes | Femmes |
| Amérique latine | 4 | 369 | 235 | 134 |
| Afrique | 1 | 18 | 7 | 11 |
| Total | 5 | 387 | 242 | 145 |

Le tableau suivant énonce le nombre d'activités et participants au cours de la période allant de 2006 à 2015.

Programmes de formation à distance et mixtes pour les travailleurs (2007–2015)

| Année | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 |
|------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Total des cours | 7 | 10 | 13 | 17 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 |
| Total des participants | 167 | 190 | 327 | 245 | 155 | 93 | 65 | 192 | 127 | 387 |

Les deux graphiques suivants reflètent l'évolution du nombre de cours mixtes et à distance de 2006 à 2015 et le nombre de participants à ces cours.



La stratégie à mener pour poursuivre la formation à distance est expliquée plus amplement dans la section D.1 d) Technologies de l'information, enseignement à distance et développement de réseaux de formation syndicale.

B.7 Projets

En 2015, le Programme a mené 13 activités liées à des projets: 6 en Europe, 4 en Asie, 1 en Afrique et 2 dans les Amériques. Ces projets sont décrits en annexe 2: «Résumé des descriptions de cours 2015» et leur liste figure ci-dessous pour une consultation rapide:

| Région | Projet | Parrainage |
|---------|--|--|
| AFRIQUE | Renforcement des capacités des organisations syndicales en matière de protection sociale dans la région des Grands Lacs | Wallonie Bruxelles International (WBI) |
| ASIE- | Développement des capacités institutionnelles dans le cadre du programme pour l'industrie de la confection au Bangladesh | Canada, Royaume des Pays-Bas, UKAID |

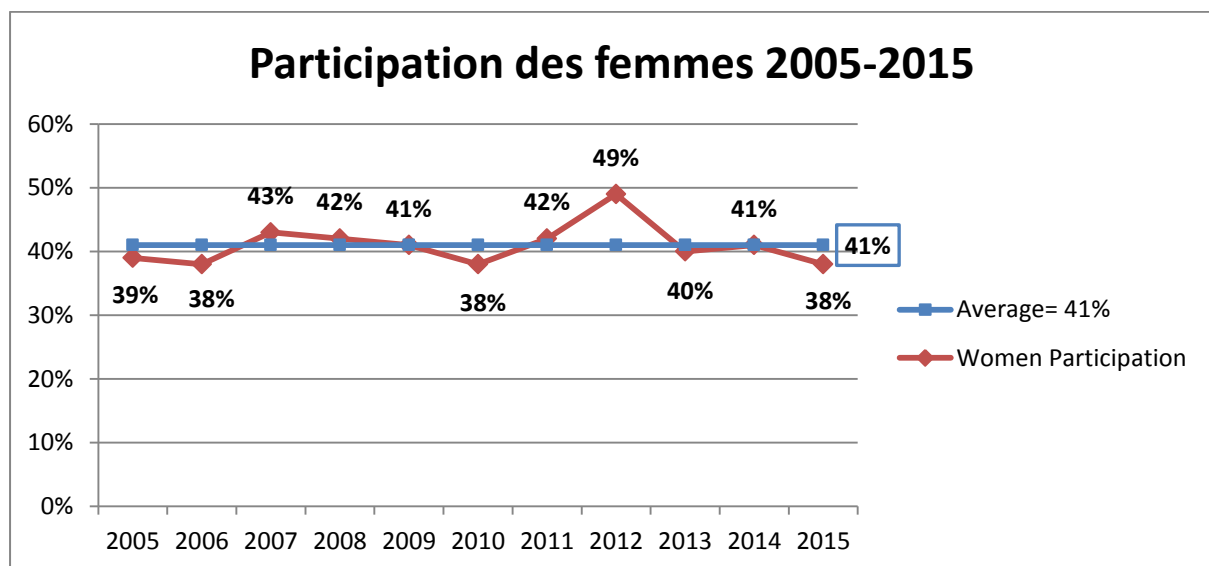
| | | |
|--------------|--|--|
| PACIFIQUE | | |
| EUROPE | Un travail décent pour les travailleurs des services publics | Union européenne |
| AMÉRIQUES | Programme de partenariat Sida-OIT Chaînes d'approvisionnement mondiales: activité au Panama et activité au Paraguay | Agence suédoise de coopération internationale au développement |
| ÉTATS ARABES | Projet sur le dialogue social au Maroc, Tunisie et Jordanie géré par ACT/EMP | Union européenne |

Outre les cinq projets susmentionnés, ACTRAV-Turin a collaboré avec le projet «Faciliter l'intégration des jeunes travailleurs dans les industries européennes de la métallurgie, des transports, de l'alimentation, des services, de la construction et du bois dans le cadre de l'Agenda social de l'UE» financé par l'Union européenne et réalisé par EFBWW, EPSU, ETF, UniEuropa, IndustriAll Europe et EFFAT, en participant à la conférence européenne des jeunes, qui s'est tenue du 13 au 15 mai 2015 à Cavtat (Croatie).

B. 8 Questions intersectorielles

a) Égalité

Le Centre recueille des données ventilées par sexe indiquant le taux de participation des femmes à ses activités de formation et met particulièrement l'accent sur la réalisation de l'égalité hommes-femmes. ACTRAV-Turin apporte sa contribution dans ce domaine: i) en sélectionnant des participantes; ii) en choisissant des spécialistes parmi les femmes; iii) en encourageant l'autonomisation des dirigeantes syndicales; iv) en introduisant une approche de genre dans différentes séances thématiques et v) en ayant un membre du personnel comme point focal pour les questions de genre. Les données statistiques relatives à la participation féminine aux cours dirigés par ACTRAV sont traduites en graphiques et en diagrammes en annexe 5 (données ventilées par sexe). Le tableau ci-dessous indique l'évolution de la participation des femmes syndicalistes aux cours d'ACTRAV-Turin pendant la période 2005-2015.



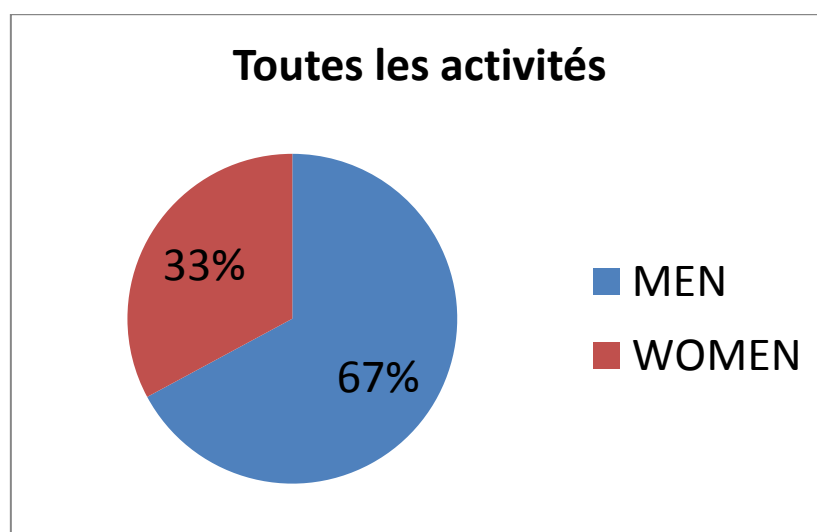
Au cours de cette décennie, la participation des femmes aux activités globales d'ACTRAV montre une tendance stable. Les oscillations s'expliquent surtout par le type d'activités, qui sont soit en lien avec

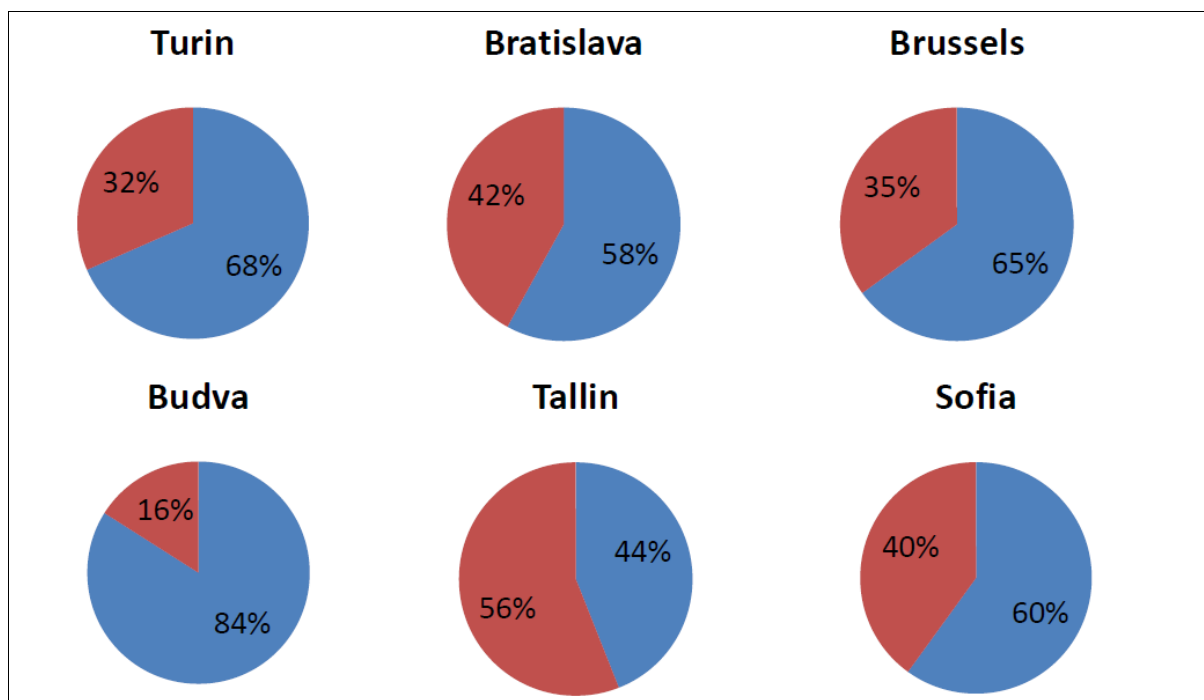
un projet ou un cours sur mesure, pour lesquelles la procédure normale de sélection (un candidat et une candidate par bourse) ne s'applique pas. Nous en trouvons plusieurs exemples: dans l'industrie automobile, un cours a été organisé pour le réseau mondial FIAT-Chrysler auquel ont participé 64 personnes (53 hommes et 11 femmes, soit 17 pour cent). Pour de telles activités, il est difficile d'insister sur la participation des femmes, étant donné que l'objectif est d'obtenir la participation de la personne chargée d'un certain domaine technique dans l'organisation nationale, de telle façon que la fonction l'emporte sur les aspects de l'égalité des sexes.

D'autre part, en 2015, les cours de base ont atteint 48 pour cent de participation féminine, avec des résultats régionaux moyens proches de l'objectif des 50 pour cent, à l'exception de l'Europe. L'activité destinée aux États arabes a rassemblé 15 personnes, dont 8 femmes, ce qui équivaut à 53 pour cent. Les activités sur mesure ou rattachées à un projet ayant lieu sur le terrain il peut être difficile d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes. Mais lorsqu'il s'agit d'activités ordinaires, la participation féminine atteint 50 pour cent, comme c'est le cas de l'Afrique.

Exemple du projet «Un travail décent pour les travailleurs des services publics» financé par l'Union européenne

Dans le cadre de ce projet, 6 activités ont été organisées, totalisant 213 participants (143 hommes et 70 femmes) issus d'Europe centrale et orientale et de Turquie. Le projet était destiné aux représentants des syndicats des secteurs de la santé, l'administration, la défense, la sécurité sociale, l'énergie et autres secteurs connexes. Ces activités ont surtout été suivies par des dirigeants syndicaux et des membres des organes décisionnels. L'expérience du projet démontre que les postes de haut niveau sont généralement occupés par des hommes. Le déséquilibre entre les participants masculins et féminins est le reflet de la réalité du pays. Il y a cependant des différences à l'intérieur des régions. Les meilleurs résultats concernant la participation féminine ont été atteints dans les États baltes (Estonie, Lettonie, Lituanie) avec 56 pour cent de femmes. Les statistiques relatives aux questions de genre ont été notifiées à la Fédération syndicale européenne des services publics à des fins d'information et de suivi. Un projet de grande envergure sur la défense de l'égalité entre les sexes dans les syndicats des services publics pourrait être une façon de régler cette question pour les prochaines formations dans cette zone géographique.





Exemple de bonne pratique: Intégration des questions d'égalité des sexes et non-discrimination dans les normes internationales du travail avec l'appui du Fonds d'innovation

«Intégration des questions d'égalité des sexes et non-discrimination dans les normes internationales du travail» est une proposition conjointe du Programme des activités pour les travailleurs et du Programme des normes internationales du travail, des droits au travail et de l'égalité des genres en réponse à la demande de propositions 2015 du Fonds d'innovation du Centre, à savoir étendre la portée des activités de formation du Centre auprès des femmes, en créant des programmes d'étude innovant et visant l'égalité entre hommes et femmes. Les deux programmes ont travaillé ensemble à: i) un nouveau programme d'étude pour un cours mixte sur les normes internationales du travail, ii) une recherche sur les clauses relatives à l'égalité entre les sexes et à la diversité dans le code du travail et les accords collectifs nationaux, iii) un rapport présentant des données sur l'égalité et la non-discrimination de la CEACR et iv) de nouveaux matériels de formation.

b) Normes internationales du travail, avec une attention particulière pour la liberté syndicale et le droit à la négociation collective

La liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont des thèmes centraux dans les activités du Programme, et une bonne coopération s'est établie de longue date sur ces questions avec ILSGEN et SPGT, des programmes techniques du Centre. En principe, des séances consacrées à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi qu'une introduction aux normes internationales du travail et à leur mécanisme de supervision, sont incluses en tant que composantes obligatoires dans tous les cours de base. La liberté syndicale et la négociation collective sont intégrées à tous les projets de formation et à la grande majorité des activités de formation sur mesure. L'annexe 2 («Résumé des descriptions de cours 2015») présente les titres des principales séances de l'ensemble des cours, et il apparaît clairement que la liberté syndicale et le droit à la négociation collective sont régulièrement traités dans les formations.

Ces dernières années, ces questions ont progressivement gagné de l'importance pour le Programme, ce qui s'est également manifesté par des activités visant à renforcer les capacités d'organisation des

travailleurs, même ceux qui travaillent dans un secteur marginalisé du marché du travail. Le Programme travaille également en étroite coopération avec les fédérations syndicales internationales, dans les entreprises multinationales et leurs chaînes d'approvisionnement. Une attention accrue a également été portée à l'analyse des résultats financiers, en vue de la négociation collective, et aux compétences requises dans cette négociation.

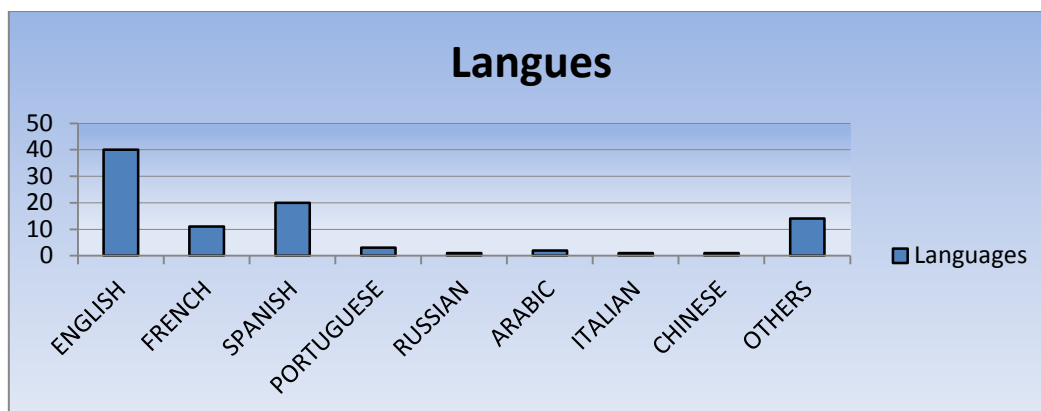
B. 9 Méthodologie de la formation

Depuis plusieurs années, le Programme met en œuvre des méthodologies actives de formation et d'apprentissage. La majorité des activités de formation en présentiel sont conçues de manière à ce que les participants commencent à travailler sur le sujet avant le début du cours, essentiellement par le biais d'exercices préalables. Ces exercices peuvent revêtir la forme de rapports de pays et de collecte de données sur un thème choisi, de compilation de questionnaires d'enquête en ligne, de préparation de présentations PowerPoint ou d'études de cas, qui seront commentées pendant la formation. Dans certains cours, les responsables d'activités analysent les données, et dans d'autres ce travail est effectué par des chercheurs qui élaborent des analyses comparatives, des rapports ou des documents basés sur les contributions des participants, qui sont ensuite distribués à ces derniers comme documents de référence. Les cours associent les séances théoriques animées par des experts de premier plan, avec des séances de formation interactives au cours desquelles les participants travaillent en groupes plus restreints à des tâches prédéfinies. Ces groupes de travail permettent une participation active de chacun de leurs membres et encouragent le brainstorming, le partage d'expériences, les comparaisons, la mise en contraste des apports nationaux, et la recherche de dénominateurs communs et d'idées partagées pour les initiatives et les actions futures. Tous les cours de base et la majorité des cours supplémentaires comportent la rédaction de plans d'action individuels par les participants vers la fin de leur formation en phase présentielle. Ces plans d'action sont conçus pour assurer la mise en œuvre des connaissances acquises au niveau national après la formation. Dans la majorité des activités de formation, des représentants syndicaux provenant d'autres pays ou d'organisations internationales sont invités à présenter des cas de bonnes pratiques, contribuant ainsi au partage de connaissances, au travail en réseau et à la coopération internationale. Dans la mesure du possible, le Programme assure les formations dans diverses langues locales, ce qui aide les participants à surmonter l'obstacle de la langue et permet la sélection, pour la formation, des participants avec le profil adéquat, selon leur fonction et leur compétence plutôt qu'en raison de critères linguistiques.

B.10 Matériel didactique et langues d'enseignement

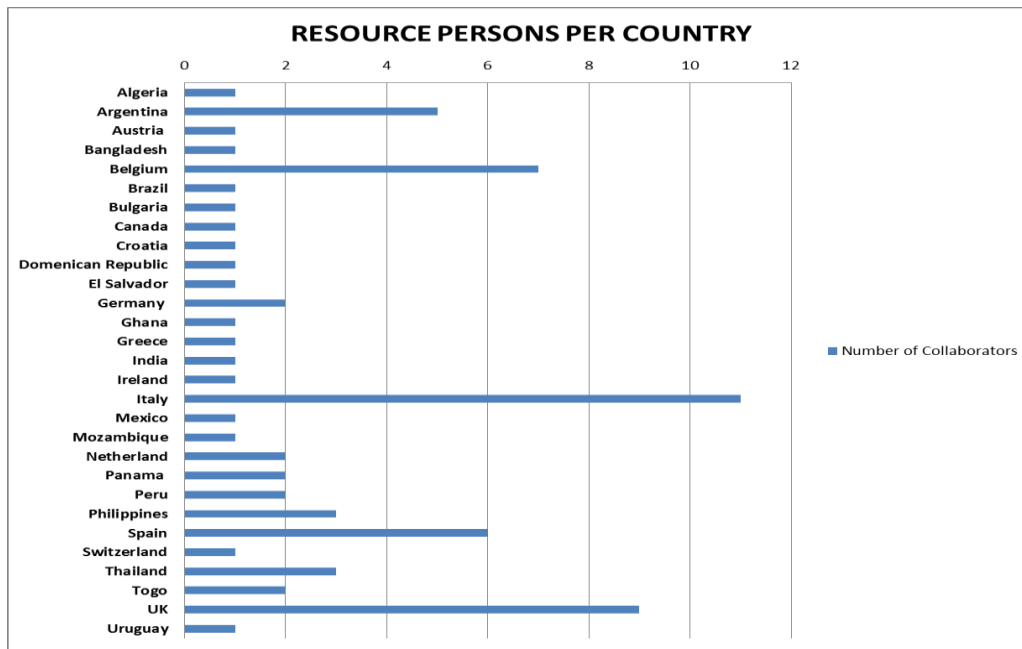
Au cours de l'année 2015, le Programme a poursuivi la révision, l'actualisation et le développement de ses matériels de formation. Une des publications les plus marquantes de l'année est le guide d'ACTRAV sur la formation des formateurs syndicaux *Educating for Union Strength*, conçu dans le cadre d'un projet régional de l'OIT pour l'Asie. Dans les Amériques, plusieurs guides de formation ont été élaborés en espagnol sur divers thèmes, comme l'utilisation de produits agrochimiques dans l'économie informelle et les politiques de l'emploi pour l'égalité. Dans le cadre du projet de la FSESP, un guide pour la formation syndicale sur le dialogue social a été publié en albanais, tchèque et roumain. Deux cent cinquante copies multilingues ont été mises à disposition sur CD-ROM. La liste des publications peut être consultée en annexe 13.

ACTRAV organise des formations dans différentes langues de travail. Les activités sont surtout proposées en anglais, français et espagnol. Et un service d'interprétation simultanée permet de suivre ces formations en d'autres langues, telles que le portugais, l'arabe, le russe, le chinois et l'italien. Pour les projets européens, l'interprétation simultanée est souvent proposée dans les langues d'Europe centrale et orientale ou en turc. Voici quelques-unes des langues des formations en 2015: albanais, bulgare, croate, estonien, roumain, tchèque, slovaque, hongrois, polonais, serbe et turc.



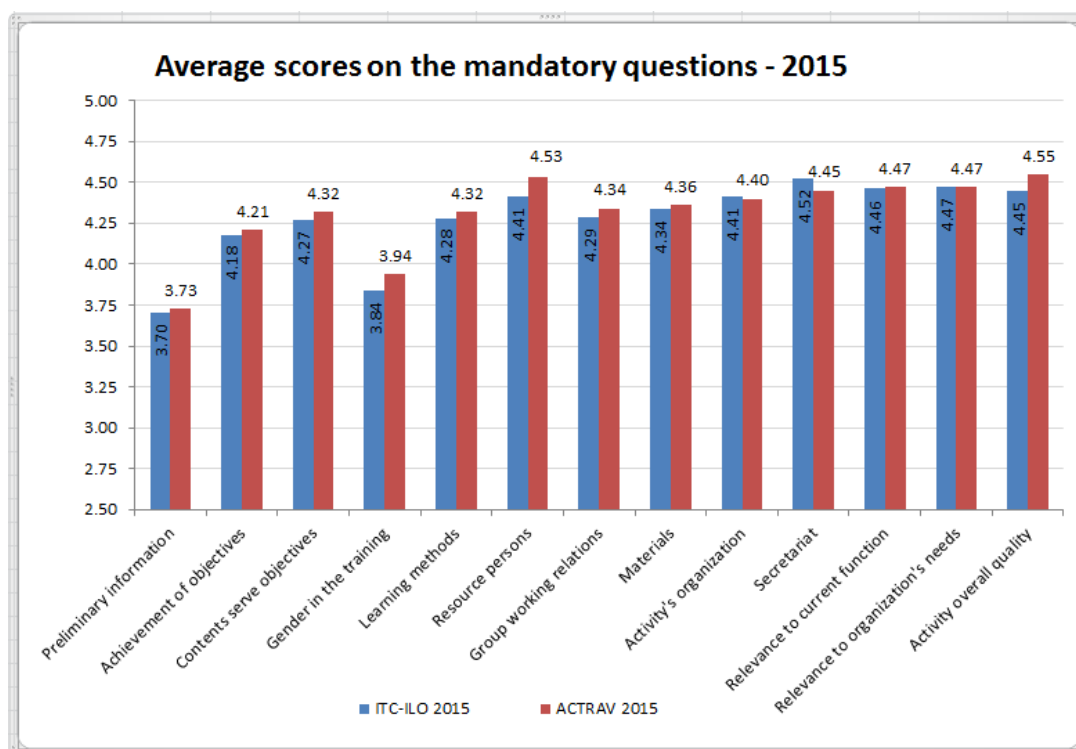
B.11 Spécialistes

Pour réaliser ses formations, le Programme utilise les compétences internes d'ACTRAV-Turin, mais fait aussi appel à des spécialistes d'ACTRAV, du siège et du terrain, des experts des programmes techniques du Centre, des départements et bureaux du BIT ainsi que des collaborateurs extérieurs. La majorité des activités de formation sont mises en œuvre avec les contributions de dirigeants et d'experts techniques appartenant à des organisations syndicales ou à des institutions de formation internationales, régionales ou nationales. Pour exécuter le volume global d'activités de formation menées l'année dernière (55 activités pour 1 567 participants), le Programme a engagé environ 250 spécialistes. La grande majorité de ces personnes provenaient de l'OIT, du Centre, de syndicats et d'autres institutions, la plupart ayant été recrutées localement. Le graphique suivant illustre la répartition des 29 nationalités des collaborateurs extérieurs d'ACTRAV, pour lesquels le Programme a pris en charge les déplacements, le logement et la rémunération éventuelle.

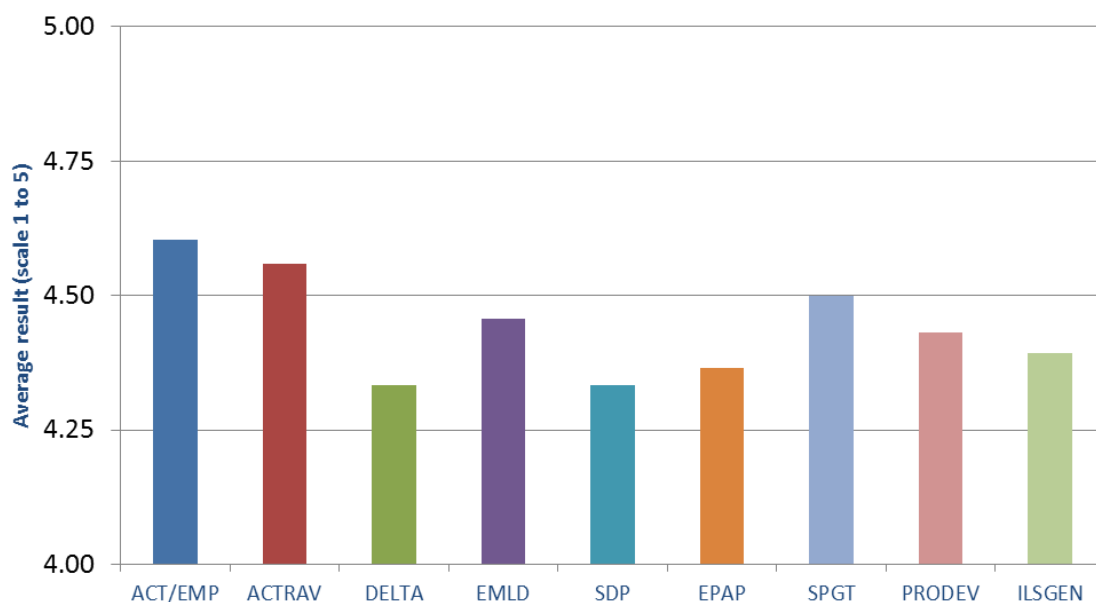


B. 12 Évaluation

Une évaluation type distribuée à la fin du cours permet de contrôler la qualité des formations des programmes techniques du Centre. Ces questionnaires sont anonymes. Les participants évaluent l'activité, sur une échelle de 1 (insatisfaisant) à 5 (excellent), en fonction de plusieurs paramètres. Le graphique ci-dessous présente les notes moyennes attribuées aux questions obligatoires: informations préalables (3,73); réalisation des objectifs (4,21); adéquation du contenu aux objectifs (4,32); perspective de genre dans la formation (3,94); méthodes d'apprentissage (4,32); spécialistes (4,53); travail en groupe (4,34); matériel didactique (4,36); organisation de l'activité (4,40); secrétariat (4,45); pertinence par rapport à la fonction actuelle (4,47); adéquation aux besoins de l'organisation (4,47); et qualité globale de l'activité (4,55).



Selon le cadre stratégique de mise en œuvre du Département de la formation (2016-17), la satisfaction de la clientèle par rapport aux activités du Département de la formation est globalement élevée: la note moyenne attribuée par les participants au service qu'ils ont utilisé est de 4,27 sur une échelle de 1 à 5. À titre comparatif, ce sont les activités de formation d'ACT/EMP et d'ACTRAV qui obtiennent le taux de satisfaction le plus élevé, comme l'indique le graphique ci-dessous.



Source: Fonction d'assurance-qualité du Bureau du Directeur de la formation, chiffres de 2015.

B. 13 Rapport financier

Pendant la période de référence, les recettes totales après ajustements comptables s'élèvent à 2 452 372 € avec une contribution aux coûts fixes de 31,3 pour cent. En comparaison avec l'année

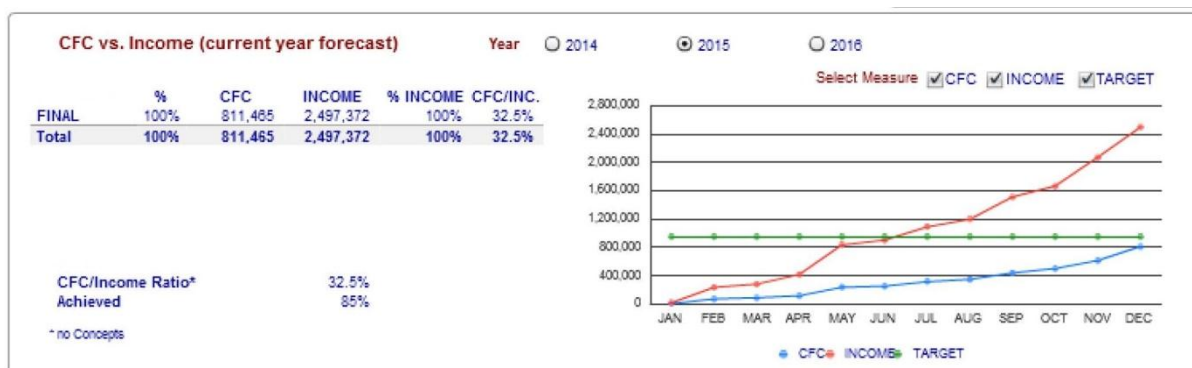
2014, dont le montant des recettes atteignait 2 671 297 €, les recettes de 2015 subissent une baisse de 218 925 €. La cible d'une contribution aux coûts fixes de 950 000 € fixée par ACTRAV en 2015 s'est révélée difficile à atteindre, étant donné l'absence d'un membre du personnel du Programme de niveau P5 pendant 11 mois sur 12. La contribution aux coûts fixes représentait 811 465 € avant l'ajustement comptable (statistiques IBI au 29 février 2016) et 766 465 € après (statistiques IBI au 11 mars 2016). Les statistiques IBI présentées ci-dessous permettent de comparer les résultats de 2014 et 2015. Les données de 2015 sont communiquées avant et après l'ajustement comptable.

RECETTES D'ACTRAV ET CONTRIBUTION AUX COÛTS FIXES EN 2014



Source: statistiques IBI, 11 mars 2016

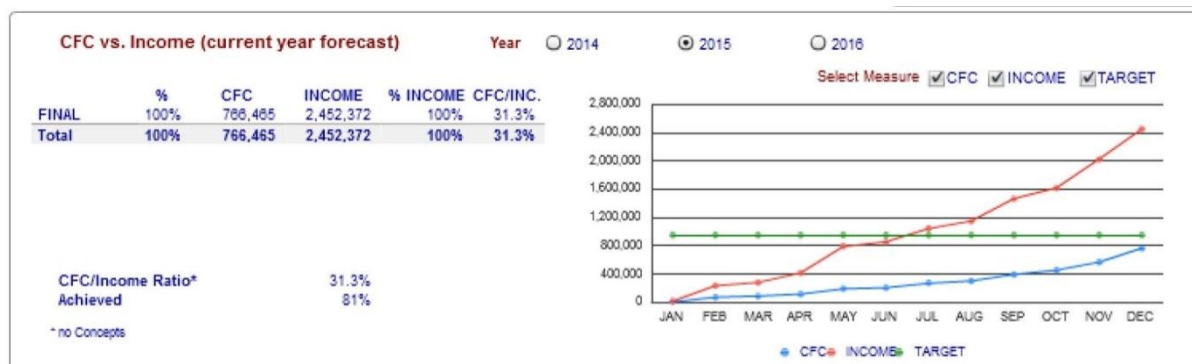
RECETTES D'ACTRAV ET CONTRIBUTION AUX COÛTS FIXES EN 2015 AVANT AJUSTEMENT COMPTABLE



Source: statistiques IBI, 29 février 2016

RECETTES D'ACTRAV ET CONTRIBUTION AUX COÛTS FIXES EN 2015 APRÈS AJUSTEMENT COMPTABLE

Source: statistiques IBI, 11 mars 2016



Il convient de rappeler que le Programme a commencé l'année 2015 avec un déficit financier important, en raison de la baisse de la contribution italienne et de la CTBO régionale. Les dotations

sporadiques reçues au cours de l'année n'ont pas permis de gérer correctement les fonds et par conséquent, sept activités ont dû être annulées ou reportées. La CTBO régionale a été rétablie par la suite au cours de l'année.

FONDS PERÇUS PAR ACTRAV-TURIN PAR AN ET PAR ORIGINE DES FONDS

| | 2014 | 2015 | DIFFÉRENCE |
|--|------------|------------|------------|
| Contribution italienne | 300 000 € | 180 000 € | -120 000 € |
| CTBO/CT/ACTRAV | 549 591 € | 653 702 € | |
| CTBO/CT/RÉGIONAL | 234 000 \$ | 263 516 \$ | 29 516 \$ |
| Divers OIT | 53 009 € | 149 017 € | 96 008 € |
| Captifs (dotation spéciale ACTRAV/ACTEMP) | 718 858 € | 549 000 € | -169 858 € |
| Dotation supplémentaire du Dép. formation | | 179 556 € | |
| Contribution des projets | 761 844 € | 614 589 € | -147 255 € |
| Autofinancement | 17 500 € | 20 923 € | 3 423 € |

| ANNÉE | 2014 | 2015 avant l'ajustement comptable | 2015 après l'ajustement comptable |
|---|-------------|-----------------------------------|-----------------------------------|
| TOTAL DES RECETTES | 2 671 297 € | 2 497 372 € | 2 452 372 € |
| TOTAL DE LA CONTRIBUTION AUX COÛTS FIXES | 909 764 € | 811 465 € | 766 465 € |
| % CFC PAR RAPPORT AUX RECETTES | 34,1 % | 32,5 % | 31,3 % |

L'annexe 3 (Activités en 2015 réparties par région), l'annexe 7 (Activités financées ou cofinancées par ACTRAV) et l'annexe 7 bis (Activités financées ou cofinancées par la contribution volontaire italienne) fournissent plus de détails sur l'origine des fonds utilisés pour l'exécution du plan de travail 2015.

En 2015, le financement provenant des projets a été environ 20 pour cent inférieur à l'année précédente. Le tableau suivant donne le détail du financement des projets.

| Contribution par projet en 2015 | |
|---------------------------------|------------------|
| Bangladesh | 70 185 € |
| Région wallonne | 33 454 € |
| UE | 430 950 € |
| SIDA | 80 000 € |
| TOTAL | 614 589 € |

B. 14 Rapports régionaux

AFRIQUE

Contexte et stratégies de formation

L'Afrique est la région qui enregistre le deuxième taux de croissance au monde après l'Asie de l'Est et du Sud. Les principaux moteurs de cette croissance sont l'amélioration de la gouvernance et de la gestion macroéconomique, les investissements dans les infrastructures, la diversification des liens commerciaux et de l'investissement avec les pays émergents, le renforcement de l'intégration régionale et la diversification des partenariats commerciaux avec le continent, une urbanisation rapide, la croissance de la classe moyenne et de la demande globale.

Profitant de l'élan provoqué par ces avancées, et en partenariat avec le reste du monde, l'Afrique a obtenu de remarquables résultats dans le domaine de la santé, l'enseignement et la réduction de la pauvreté, à commencer par la chute du taux de nouvelles infections par le VIH. Un autre progrès important est l'augmentation des chances de survie des Africaines après l'accouchement et la hausse de la probabilité d'avoir des bébés en bonne santé. En outre, les décès causés par le paludisme ont été réduits, sauvant la vie de millions d'enfants africains. De même, des millions de personnes sont sorties de la pauvreté extrême et l'Afrique est au premier rang concernant la scolarisation des enfants. En résumé, de plus en plus d'Africains et d'Africaines, adultes et enfants, vivent aujourd'hui avec dignité et espoir.

Cependant, malgré des progrès paraissant impressionnants, un grand nombre de ces succès repose sur des fondements fragiles, notamment des mouvements financiers illicites sans précédents venus du continent et estimés à plus de 50 milliards de dollars des États-Unis par an, la vulnérabilité face aux difficultés extérieures telles que la chute du prix des matières premières, la violente crise financière mondiale et la versatilité des devises, l'accroissement de la dette africaine en dollars suite à une augmentation du taux de change aux États-Unis et l'ultérieure hausse des frais de remboursement, des catastrophes climatiques telles que la grave sécheresse qui a touché les pays de la Corne de l'Afrique et de l'Afrique australe plongeant des millions de personnes dans la dépendance de l'aide alimentaire, des guerres et conflits faisant rage dans certains pays, le chômage et sous-emploi de masse en raison d'un haut niveau d'analphabétisme et d'une armée de travailleurs peu qualifiés, une corruption galopante à tous les niveaux, la promulgation de réglementations favorables aux entreprises qui consacrent le non-respect des droits au travail, en particulier concernant la liberté syndicale et la négociation collective. Il suffit de mentionner la récente épidémie d'Ebola qui a ravagé la Sierra Leone, le Libéria et la Guinée, la baisse constante des prix des matières premières (minéraux, ressources gazières et pétrolières), la dégradation de l'environnement, la douloureuse chute du niveau de vie, le fossé qui se creuse entre les riches et les pauvres pour avoir des exemples flagrants de la fragilité économique de l'Afrique.

En outre, parallèlement à la nouvelle richesse de l'Afrique, des centaines de millions d'Africains sont toujours confrontés à des drames humains inacceptables. Le continent abrite 50 pour cent des 10 pour cent de la population mondiale en situation de pauvreté extrême, ainsi que deux tiers des 2,5 millions de femmes qui meurent chaque année en donnant naissance à un enfant mort-né ou des suites de maladies professionnelles ou accidents du travail qui auraient pu être évités. Par ailleurs, un cinquième de la population africaine est sans emploi et de nombreux Africains peuplent toujours

les bidonvilles, vivant sans électricité ou eau courante et ne se nourrissant qu'une fois par jour; un niveau de pauvreté qui ébranle la dignité humaine.

La crise durable de l'emploi des jeunes, qui frappe les pays d'Afrique, comporte un coût social et économique très élevé. Elle menace le tissu social en alimentant la pauvreté, les troubles sociaux, l'instabilité politique, l'insécurité, l'informalité et des migrations sans précédent. Et elle réduit la croissance et les possibilités de développement en gaspillant un capital humain rare et précieux et son environnement; elle fragilise l'innovation et la créativité dans l'économie. Elle menace également la viabilité de la solidarité intergénérationnelle et des régimes de retraite et mine la confiance des jeunes dans le système socio-économique et politique actuel.

Ces défis sont redoutables et continueront à tourmenter l'Afrique, aujourd'hui et pendant des décennies, si les citoyens manquent à leur responsabilité collective en ne luttant pas contre ces problèmes. Le continent doit créer des millions d'emplois décents supplémentaires afin de surmonter ces difficultés. Le succès de cette opération dépendra de la capacité à déclencher une croissance économique, dont les bénéfices ne seront pas seulement ressentis par quelques personnes mais par la grande majorité, car un élément essentiel de la dignité est de pouvoir mener une vie décente. Cela commence par le travail décent, pour lequel il faut encourager le commerce, les investissements, le respect pour la justice sociale et garantir les principes et droits fondamentaux au travail, notamment le droit de liberté syndicale et négociation collective. Pour un très grand nombre de travailleurs africains de l'économie informelle, on est encore bien loin du compte.

Des stratégies doivent être élaborées pour combler le fossé du capital humain et cela doit aller de pair avec le respect pour les droits des travailleurs, une culture d'inclusion sociale et une gouvernance inclusive reposant sur un dialogue social institutionnalisé. Les carences au niveau des infrastructures et des systèmes de fabrication doivent être résolues. De surcroît, il est urgent de repositionner l'Afrique dans les chaînes mondiales de valeur en facilitant les échanges commerciaux de biens et services internationaux et renouveler le mouvement syndical, afin de vérifier qu'il fonctionne comme un contrepoids indépendant, solidaire et efficace, capable de faire avancer et défendre ardemment la cause des travailleurs.

En réponse aux problèmes mentionnés précédemment, ACTRAV-Turin continue de s'occuper de la formation des syndicats en Afrique afin de renforcer leurs compétences et leur influence sur les décisions, par leur participation au dialogue social par le biais de mécanismes bipartites et tripartites à tous les niveaux. Dans l'ensemble, ACTRAV-Turin a mis en œuvre huit activités de formation, dont deux cours de base sur le campus de Turin, cinq autres activités sur le terrain et un cours à distance coordonné depuis Turin. Ces cours ont été suivis par 162 participants, dont 78 femmes syndicalistes (48,14 pour cent). Un résumé des cours organisés dans la région est présenté ci-dessous:

| Nu méro | Titre | Lieu | Dates | Participants | Langues | Évaluation |
|------------|--|-------|----------------------|---------------|---------|------------|
| 1 | Politiques syndicales pour la création de travail décent pour les jeunes travailleurs | Turin | 16-27 fév. 2015 | 17 (8 femmes) | EN/PT | 4,45 |
| 2 | Travail décent, emplois verts et développement durable | Turin | 24 août-9 sept. 2015 | 17 (7 femmes) | EN/FR | 4,64 |
| 3 | Formation de suivi sur les stratégies de communication au XXI ^e siècle pour les syndicalistes | Lomé | 11-15 mai 2015 | 20 (8 femmes) | FR | 4,51 |

| | en charge de la communication | | | | | |
|---|--|----------|-----------------------|----------------|----------|------|
| 4 | Renforcement des capacités sur les stratégies de syndicalisation et d'innovation pour le renouveau syndical | Lomé | 11-15 mai | 19 (9 femmes) | EN | 4,52 |
| 5 | Formation syndicale sur la formalisation de l'économie informelle: concepts, composantes politiques et stratégies | Accra | 10-14 août 2015 | 20 (9 femmes) | EN/FR | 4,32 |
| 6 | Séminaire régional d'évaluation et de suivi sur le renforcement des capacités des syndicats en matière de protection sociale | Kinshasa | 16-20 nov. 2015 | 20 (8 femmes) | FR | 4,39 |
| 7 | Renforcement et extension des réseaux de syndicats pour la promotion et la défense des droits des travailleurs en mettant l'accent sur le système de contrôle de l'OIT | Dakar | 23-24 nov. 2015 | 31 (17 femmes) | EN/FR/PT | 4,23 |
| 8 | Formation syndicale à distance sur la sécurité et la santé au travail en Afrique | - | 21 sept.-20 nov. 2015 | 18 (11 femmes) | EN | - |

Planification et coordination des activités de formation

Les activités mises en œuvre en 2015 ont été identifiées en consultation avec la cellule régionale pour l'Afrique (ACTRAV), des spécialistes des bureaux extérieurs d'ACTRAV pour l'Afrique, la CSI-Afrique, l'OUSA et ses affiliés. Les profils des cadres ciblés ont été utilisés comme points de référence pour la détermination de la portée de la formation, le programme d'étude et la sélection des experts pour chaque cours. Plus que de simples sujets, les programmes ont été articulés autour de thématiques reflétant les préoccupations des syndicats africains sur les problèmes majeurs qui touchent la population active et le monde du travail dans son ensemble. Les activités de formation correspondent à l'orientation stratégique d'ACTRAV et au mandat central de l'OIT, tel qu'énoncé dans les quatre objectifs stratégiques interdépendants et se renforçant mutuellement de l'Agenda du travail décent.

Les objectifs spécifiques de chaque cours de formation ont déterminé la création de matériel didactique ainsi que de produits et outils d'apprentissage, qui non seulement portaient sur des questions techniques, mais répondaient aussi aux préoccupations plus profondes des syndicats africains, dans le contexte des sérieuses difficultés rencontrées par les travailleurs, le monde du travail et la société en général. Les suggestions et les contributions du personnel des différents programmes techniques du Centre (EPAP, EMLD, SPGT et SDP), des départements et bureaux du BIT (ACTRAV, NORMES, Green Jobs et YEP), du PNUD-Brésil, PNPS-RDC, Agrindustria-Italie, Frutto Permesso-Italie, IREN-Italie, IREN-Italie, CSI, Sustainlabour, les centrales nationales belges (CSC, FGTB et CGSLB), la Fédération des syndicats autrichiens, CCOO-Espagne, CGIL-Italie, CSI-Afrique, OUSA, OTM-CS et TUC-Ghana, qui ont fourni les spécialistes, ont façonné les structures, les contenus et les horaires des activités.

Coopération et partenariats

L'OIT, ACTRAV-Genève, la Région wallonne, la Fédération des syndicats autrichiens, FES, CSI-Afrique et le gouvernement italien ont été nos principaux partenaires au cours de la période considérée.

Nous n'avons pu mettre en application cette collaboration avec la CSI-Afrique, le Bureau de l'OIT à Dakar et ACTRAV-Genève que dans quelques-unes des activités planifiées.

Toutes nos activités sur le terrain, à l'exception d'une seule, se sont tenues au Centre de conférence de la CSI à Lomé ou au Kwame Nkrumah Africa Labour College, l'établissement de l'OUSA à Accra. Cela nous a permis de profiter de la présence de leur personnel expert qui a animé les cours ayant lieu dans leurs établissements respectifs.

Évaluation, observations et enseignements

Les cours organisés en 2015 ont en grande partie été consacrés aux priorités thématiques d'ACTRAV présentant un intérêt pour les syndicats en Afrique, notamment l'emploi des jeunes, les emplois verts et le développement durable, l'organisation des travailleurs et le renouveau syndical, la transition de l'économie informelle à l'économie formelle, le système de contrôle de l'OIT, la sécurité et santé au travail, la communication et l'évaluation de l'impact. Ces cours ont permis aux participants de renforcer leurs capacités intellectuelles, ce qui constitue pour les institutions une valeur ajoutée qui continuera à aider les représentants syndicaux à concevoir avec succès des arguments convaincants à l'appui des travailleurs, au sein de forums de dialogue social bipartites et tripartites, notamment dans le cadre des programmes par pays pour la promotion du travail décent, des conseils économiques et sociaux nationaux et des conseils des organismes parapublics comptant sur la représentation des syndicats.

Nos interventions ont également renforcé les actions de sensibilisation et les campagnes syndicales en faveur d'une transition juste, étant donné que les pays africains se dirigent peu à peu vers une économie plus écologique dans le but de parvenir à un équilibre entre la croissance économique, le progrès social basé sur le travail décent et la préservation de l'environnement. En outre, ces plateformes de formation ont été l'occasion de renforcer les interactions et la coopération entre les syndicalistes des pays d'Afrique anglophone et francophone, en particulier sur la nécessité de remodeler et d'unifier les syndicats et de repositionner stratégiquement les travailleurs syndiqués afin de répondre au mieux aux défis engendrés par la mondialisation et l'intégration régionale en cours en Afrique. Le réseau d'éducateurs bénévoles dotés de très bonnes compétences de communication et d'animation, acquises par la participation à nos activités de formation, est un précieux atout permettant de guider les efforts des syndicats pour relayer l'impulsion générée par les activités.

Les plans d'action individuels développés par les participants dans le cadre de chaque activité ont servi à transférer les connaissances et les compétences vers les centrales nationales, les organisations sectorielles, les lieux de travail et les communautés dans le but de réaliser un effet de multiplication. La mise en œuvre de ces plans d'action favorise le renouvellement syndical en permettant non seulement une augmentation progressive de la syndicalisation mais aussi de la participation et de l'engagement des membres dans la définition du programme de leur syndicat. Ils servent en outre à renforcer la visibilité et l'importance du rôle des syndicats sur la scène sociale et économique.

Les différents réseaux établis par les participants permettent de maintenir l'engagement, la discussion et la réflexion autour des thèmes abordés pendant les activités. Cela devrait contribuer à doper l'activisme des membres, essentiel au fonctionnement du mouvement syndical en tant que

contre-pouvoir efficace. Les connaissances et les compétences acquises par les participants se répercutent à divers niveaux par l'organisation d'activités de formation similaires, souvent menées sur les lieux de travail, afin d'obtenir un effet multiplicateur et un impact élevé de façon rentable.

Défis à relever

Voici les principaux défis que nous devons relever au cours de la prochaine période:

- La capacité d'exécution, l'effet multiplicateur et la visibilité globale de l'impact de nos activités de formation en Afrique sont estompés par l'absence d'une véritable harmonisation des plans de travail avec les spécialistes d'ACTRAV sur le terrain et les structures syndicales régionales et sous-régionales. Une coordination des plans de travail reposant sur une stratégie bien définie de partage des coûts permet d'optimiser l'utilisation des ressources, d'éviter les doubles emplois et d'obtenir de meilleurs résultats.
- Malgré la limitation des ressources, il est important d'affecter certains projets à la région afin de mobiliser d'autres ressources pour répondre à la demande croissante de formation émanant des syndicats.
- L'absence d'infrastructure de communication permettant de réaliser des vidéoconférences dans les locaux où sont organisées nos activités sur le terrain pose problème. Nous devons y remédier incessamment afin de continuer à bénéficier du savoir-faire des divers programmes techniques du Centre, de l'OIT, de la CSI, etc. de manière plus économique.
- Le programme d'enseignement à distance, qui vient d'être remis en fonctionnement en Afrique, doit être renforcé en proposant des formations de formateurs et d'autres produits, matériels et outils de formations pertinents.
- Il convient d'améliorer les mécanismes et stratégies de coordination des activités de suivi visant à obtenir un effet multiplicateur et produire les effets voulus.

AMÉRIQUES

Contexte et stratégie de formation

Le Centre de Turin joue un rôle fondamental dans la promotion des équipes syndicales dans les domaines en lien avec le travail décent, comme l'intégration des questions d'égalité hommes-femmes ou la collaboration syndicale par le biais de réseaux constitués lors des académies comptant sur la participation de membres de la société civile, notamment des représentants des populations indigènes. En Amérique latine, des efforts ont été entrepris pour améliorer la méthodologie participative, tant dans l'élaboration du matériel didactique que dans la gestion de la formation. Les sujets traités sont systématiquement liés aux domaines stratégiques à l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail pour renforcer les capacités de participation aux débats des organisations syndicales.

Les Écoles du travail décent s'inscrivent dans cette stratégie et constituent un instrument dynamique permettant d'ajouter de nouveaux matériels, au fur et à mesure de l'évolution des domaines prioritaires de notre programme de travail.

Il est plus que jamais nécessaire de s'appuyer sur des équipes syndicales régionales dans les domaines liés au travail décent. Nous avons donc conçu et mis en place nos plans de travail dans un cadre de coordination et de coopération avec les organisations syndicales aux niveaux international et national, avec des centrales nationales comme avec des Fédérations syndicales internationales, dans le but de définir des processus de formation sur des thèmes stratégiques liés à la promotion du

travail décent, en gardant à l'esprit ses quatre composantes, et de façon organisée. Le programme «Travail décent au cube» et les «Écoles du travail décent» sont des outils essentiels d'appui à l'apprentissage et de renforcement des processus de formation sur les priorités identifiées par le mandant syndical et le Conseil d'administration du BIT.

Planification et coordination des activités de formation

Comme les années précédentes, tous les cours de base ayant lieu à Turin ont été définis par le Comité de la formation syndicale lors de réunions auxquelles participe la direction d'ACTRAV. La conception et mise en place de ces cours passent nécessairement par la collaboration avec le personnel d'ACTRAV du bureau régional et d'ACTRAV-Genève.

Quant aux activités sur le terrain, là encore le responsable régional d'ACTRAV et ACTRAV-Turin ont déterminé ensemble les plans de travail, ce qui constitue un atout indéniable en matière d'efforts à fournir et d'efficacité. Cette association s'est matérialisée dans les domaines suivants:

- L'approfondissement de la formation sur les normes internationales du travail, en mettant l'accent sur la liberté syndicale et la négociation collective et en adoptant une perspective générale et sectorielle.
- La conclusion des modules de formation sur les politiques de l'emploi qui font désormais partie de l'École du travail décent, et qui ont été validés par des syndicalistes de la région dans le cadre d'activités à distance et présentiels.
- Le processus de formation sur les politiques de l'emploi dans le cadre du travail décent.
- La ratification et l'application des normes internationales relatives au travail domestique (C.189) et aux peuples indigènes (C.169).
- La réalisation d'activités sur les entreprises multinationales, la sous-traitance et les chaînes de valeur ainsi que leurs effets sur le travail décent.
- L'organisation des travailleurs et les conditions de travail, en mettant l'accent sur les jeunes travailleurs des Amériques.
- Le travail de formation avec des Fédérations syndicales internationales dans différents domaines (les normes internationales, les entreprises multinationales, les peuples indigènes) a renforcé leur coordination avec la Confédération syndicale des travailleurs des Amériques (CSA).

La planification de l'enseignement à distance a aussi été effectuée en fonction de la programmation d'ACTRAV; le choix du calendrier et le déroulement des activités ont eu lieu en accord avec le bureau régional.

Grâce au soutien de la Norvège dans le projet SIDA et, en coordination avec le Bureau pour l'Amérique centrale et les Caraïbes, une activité sous-régionale sur les zones franches d'exportation a été réalisée, à l'occasion de laquelle une étude a été présentée sur le sujet. Le projet SIDA a également financé l'activité régionale sur les multinationales mentionnée précédemment.

En 2015 la collaboration entre ACTRAV (région, siège et Turin) et la CSA de la CSI s'est prolongée, abordant différentes thématiques, telles que l'organisation en syndicat et les jeunes travailleurs, les politiques de l'emploi, les normes internationales, les activités sectorielles dans la fonction publique, la négociation collective et les clauses relatives à l'égalité.

Une collaboration a eu lieu avec la plupart des Fédérations syndicales internationales, mais il convient de souligner tout particulièrement le travail mené avec ISP, étant donné la force

exemplaire que revêtent le respect des normes et la promotion du travail décent dans l'administration publique.

Coopération et partenariats

- *Coopération avec des centres nationaux de formation et des instituts de recherche*

Au cours de l'année 2015, les visites d'études à Madrid se sont poursuivies avec les participants des cours de base de Turin, dans le cadre des accords avec l'École de la Confédération syndicale des commissions ouvrières (CC.OO) et l'Institut syndical de coopération au développement (ISCOD) de l'Union générale des travailleurs (UGT) en Espagne.

Cette année encore, il convient de rappeler la poursuite du travail mené dans différents champs thématiques avec l'équipe syndicale multidisciplinaire de formation syndicale de l'UOCRA-CGT d'Argentine ainsi qu'avec la Banque de prévision sociale (BPS) et l'Institut Cuesta Duarte d'Uruguay.

- *Coopération avec les bureaux locaux, les départements du siège à Genève et d'autres programmes du Centre*

Des spécialistes du département des normes et du genre sont intervenus lors de toutes les activités réalisées à Turin par ACTRAV; cette coopération est toujours fort appréciée par les participants.

Quant à la coordination avec d'autres programmes en vue de la réalisation d'activités communes, la coopération et le travail commun menés avec EMLD, dans le cadre de l'Académie internationale sur l'économie sociale et solidaire qui s'est tenue à Johannesburg, ont été particulièrement importants, en s'inscrivant dans la continuité et en approfondissant les éléments étudiés l'année précédente au Brésil.

Toutes les activités menées sur le terrain en 2015 ont pu compter sur la participation de spécialistes de différents bureaux en fonction du sujet traité, à condition de fournir au préalable la description et le projet de programme de l'activité au bureau régional d'ACTRAV.

La majeure partie de ce travail a été intégré à la planification régionale en tant que réponse à l'attention portée aux «domaines de première importance» et en tenant compte des conclusions des différentes équipes régionales multidisciplinaires que le bureau régional a mises en place dans cet objectif.

Le soutien du siège de Genève s'est aussi manifesté à travers la collaboration avec plusieurs départements, tels que le Département des politiques de l'emploi (EMPLOYMENT), l'Unité des entreprises multinationales (MULTI) et le Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité (GED).

Évaluation, observations et enseignements

Au vu de tout ce qui précède, il peut être conclu qu'au cours de 2015, les objectifs fixés pour le programme pour l'Amérique latine et les Caraïbes ont été atteints et que les activités de formation ont été correctement menées et, conformément aux réponses recueillies dans les formulaires d'évaluation, ont été favorablement évaluées par les participants. De la même façon, il convient de noter la participation active du bureau régional comme du siège à Genève, ainsi que d'autres départements et programmes du siège comme du Centre de Turin

Le travail s'est poursuivi au niveau des processus de formation pour le renforcement des capacités syndicales en vue de la promotion du travail décent, dans le cadre de la proposition d'intégration sur laquelle le Programme travaillait ces derniers temps, partant du principe que les quatre composantes du travail décent sont indissociables, et en ayant comme objectif la mise en place de réseaux syndicaux et d'équipes techniques syndicales.

L'approche intégrée des questions d'égalité entre hommes et femmes a été une caractéristique essentielle de toutes les activités, tant du fait de son intégration dans le développement de chacun des thèmes, et de la préparation de séances y étant spécialement consacrées. Le nombre de femmes syndicalistes participantes est resté stable par rapport aux autres années.

En 2015, les activités menées à Turin ont encore pu compter sur des échanges intercontinentaux avec des séances et des journées partagées, un élément déjà existant les années précédentes et qui s'accroîtra à l'avenir.

De même, en 2015 ACTRAV et EMLD ont collaboré pour concevoir et mettre en place une «académie» interrégionale sur le terrain, obtenant de bons résultats, comme mentionné précédemment. La coopération avec d'autres départements techniques du Centre, au niveau des programmes et de la création des académies, est un aspect important de notre plan de travail pour les années à venir.

Défis à relever

Compte tenu de tout ce qui précède, les défis à relever pour la prochaine période peuvent être résumés comme suit:

- Consolidation des échanges intercontinentaux lors des activités organisées à Turin, sur la base de la convergence d'activités régionales relatives à des thèmes collectifs lors de dates communes, afin de travailler ensemble à leur conception et à leur mise en œuvre.
- Renforcement de la participation des femmes syndicalistes et de l'approche intégrée du genre lors de toutes les activités, en y appliquant des critères méthodologiques appropriés.
- Renforcement de la collaboration avec d'autres départements techniques en vue de la création des académies, en s'attachant particulièrement aux domaines définis comme prioritaires par le groupe des travailleurs.
- Amélioration de la coordination avec ACTRAV, tant au niveau régional et sous-régional qu'au niveau du siège, et avec des spécialistes sur le terrain pour optimiser l'harmonisation des plans de travail.
- Renforcement du rôle de direction d'ACTRAV au niveau de ses capacités de proposition de collaboration technique à moyen et long termes, sur la base de projets internationaux comprenant des éléments de formation et de renforcement des capacités syndicales relatives au travail décent.
- Continuité et renforcement du programme de formation à distance en s'intéressant particulièrement à la méthodologie de la formation des formateurs et au développement de matériels et d'outils d'aide à l'apprentissage.
- Utilisation systématique des "Écoles du travail décent» en tant qu'outils d'apprentissage continu, facilitant le travail des réseaux et équipes techniques syndicales.

Matériel didactique:

En 2015, différents guides de formation ont été préparés sur des sujets variés, tels que l'utilisation de produits agrochimiques dans l'économie informelle ou les politiques de l'emploi pour l'égalité.

ASIE-PACIFIQUE

Contexte et stratégies de formation

Malgré de grands progrès pour réduire le nombre de personnes soumises à une profonde misère, l'Asie-Pacifique est toujours le territoire dénombrant plus de la moitié de la population mondiale en situation de pauvreté extrême. La pauvreté, liée à l'inégalité des revenus, est aggravée par l'augmentation de l'emploi surnuméraire, du chômage et de l'inactivité. Les formes d'emploi précaire persistent dans de grandes proportions en Asie-Pacifique: elles représentent plus de 70 pour cent de l'emploi total en Asie du Sud, plus de 40 pour cent en Asie du Sud-Est et plus de 30 pour cent en Asie de l'Est. Qui plus est, environ 24 pour cent de la main-d'œuvre mondiale se trouve dans la région, dont la population vit toujours avec moins de 2 dollars par jour. Outre ces défis de taille, de nombreux travailleurs de la région n'ont pas accès à une protection sociale convenable et les droits fondamentaux des travailleurs ne sont pas garantis. L'Asie-Pacifique est toujours la région enregistrant le plus faible taux de ratification des conventions fondamentales de l'OIT relatives à la liberté syndicale (C.87) et à la négociation collective (C.98).

Dans la région, la stratégie de formation a tenu compte de ces réalités et a accordé la priorité à des thèmes qui les abordent et qui envisagent des stratégies syndicales pour surmonter ces difficultés. Ainsi, de nouveaux programmes d'étude ont été élaborés pour améliorer et renforcer les compétences syndicales sur des questions liées à la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et du programme pour la justice sociale, économique et environnementale pour les travailleurs. Mettant en œuvre différentes méthodes d'apprentissage actives, participatives et qui s'appuient sur les technologies, le programme déployé en Asie et Pacifique portait sur la promotion du respect des normes fondamentales de l'OIT (C.87 et C.98), les stratégies d'organisation du personnel en syndicats pour le développement et l'intégration, les salaires, la promotion du travail décent dans les sociétés multinationales, le droit à la protection sociale pour les travailleurs migrants, la négociation collective, la gouvernance mondiale et les stratégies syndicales concernant l'intégration économique et le commerce.

De plus, les activités de formation de la région sont conformes aux recommandations adoptées par le Comité de la formation syndicale et aux priorités d'ACTRAV pour 2014-15. Qui plus est, les activités ont été déployées pour participer à la réalisation du Résultat 10 du programme et budget de l'OIT pour 2014-15, à savoir, les travailleuses et les travailleurs disposent d'organisations représentatives fortes et indépendantes.

L'année dernière, 15 cours ont été dispensés dans la région Asie-Pacifique. Deux d'entre eux ont été organisés à Turin alors que les 13 activités restantes ont eu lieu sur le terrain, y compris 5 ateliers pour les syndicats au Bangladesh.

Au total, 347 représentants syndicaux de la région ont participé aux cours et 39 pour cent des participants étaient des femmes (soit 134 personnes). Le nombre total de participants enregistre une hausse d'environ 4,8 pour cent par rapport à 2014, tandis que le pourcentage de participantes reste stable (39,57 pour cent) par rapport à la même année. La participation des femmes aux cours peut encore grandement être améliorée et nous devons redoubler d'efforts pour garantir le respect des critères de sélection.

Planification et coordination des activités de formation

De manière générale, la planification et coordination des activités de formation a respecté les recommandations adoptées par le Comité de la formation syndicale, les priorités d'ACTRAV pour 2014-15 et le Résultat 10 du programme et budget de l'OIT pour 2014-15. Des consultations et une coordination régulières ont eu lieu avec le responsable d'ACTRAV pour l'Asie et le Pacifique, avec les collègues d'ACTRAV concernés, à Genève et sur le terrain, pour s'assurer que les activités de formation s'inscrivent bien dans les priorités définies pour la région. Lorsque cela a été possible, des spécialistes d'ACTRAV ont participé aux activités de formation à Turin et sur le terrain. Par ailleurs, des interactions régulières avec l'équipe d'ACTRAV pour l'Asie et le Pacifique (à Genève et sur le terrain) ont permis d'améliorer la qualité des cours et leur déroulement.

Dans le même temps, le savoir-faire présent sur le terrain grâce aux équipes d'appui technique au travail décent du BIT a aussi été très précieux pour la planification et exécution des formations, surtout pour les activités menées sur le terrain. Cette coordination reste importante pour veiller à ce que les messages et les informations fournis lors des formations reflètent la réalité de la région. La participation aux activités de formation des spécialistes des équipes d'appui technique au travail décent devrait être activement encouragée dans les prochains cours.

Néanmoins, depuis qu'ACTRAV-Turin s'est vu confier la tâche de fournir un ensemble de services de renforcement des capacités au personnel de l'industrie de la confection au Bangladesh dans le cadre d'un projet du Centre, l'interaction et la coordination avec les collègues du BIT du Bureau du Bangladesh est aussi devenue indispensable.

L'un dans l'autre, le programme pour la région a veillé à la participation d'un maximum de collègues d'ACTRAV (de Genève et sur le terrain), des équipes d'appui technique au travail décent et des bureaux de pays (le cas échéant) à la planification et à la coordination des activités de formation. Le respect des politiques et des priorités de l'OIT et d'ACTRAV a été également poursuivi.

Une des nouvelles démarches d'apprentissage mises en œuvre dans la région cette année est l'utilisation du campus électronique du Centre. Le campus électronique est un système de gestion de la formation du Centre basé sur l'environnement d'apprentissage Moodle. Il a été créé en tant que plate-forme éducative et est largement utilisé par plusieurs programmes du Centre. En 2015, au moins cinq cours ont eu recours au campus électronique et à l'assistance du site. À en juger par les résultats des évaluations des cours, les notes attribuées aux rubriques «informations préalables» et «qualité globale» sont élevées.

Coopération et partenariats

- Coopération avec des centres nationaux de formation et des instituts de recherche

La coopération avec des syndicats et leurs organisations de solidarité est toujours un important mécanisme pour la mise en place des activités de formation dans la région. Au fil des ans, des partenariats ont été établis et maintenus avec ces organisations au niveau du partage des frais et de l'organisation conjointe de plusieurs formations dans la région.

En 2015, la coopération dans la région a enregistré d'importants progrès pour le Programme, tels que les dix ans de partenariat entre ACTRAV-Turin et le Congrès national des syndicats de Singapour (NTUC), le renforcement du soutien de la Fédération des syndicats de Chine (ACFTU) aux activités sur le terrain et la signature d'un Protocole d'entente de trois ans avec la Fondation du travail de Corée (KLF). Ces partenariats stratégiques sont essentiels pour augmenter la portée du Programme dans la région. Il est

impératif que ce type de partenariats continue de respecter les priorités d'ACTRAV et des syndicats.

- Coopération avec d'autres programmes du Centre, les bureaux locaux et les départements du siège à Genève

En 2015, nombre d'activités de formation ont été exécutées avec succès avec le soutien d'autres programmes techniques du Centre. L'assistance technique des unités ILS/GEN, SPGT et SDP a permis de renforcer le contenu et la méthodologie des activités et a été accueillie favorablement par les participants respectifs de ces cours.

En outre, la coopération avec le Bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique, le Bureau de pays de l'OIT pour le Sri Lanka et les Maldives et le Bureau de pays de l'OIT pour le Bangladesh a aussi enrichi les activités concernées.

Activités mises en œuvre dans le cadre du projet sur le Bangladesh

Dans le cadre du programme d'ensemble entre le Centre et le Bureau de l'OIT à Dhaka, ACTRAV-Turin a continué de mettre en place des activités de formation pour les organisations de travailleurs au Bangladesh en rapport avec deux domaines distincts mais liés l'un à l'autre:

1. Amélioration de la sécurité et santé au travail: formation des représentants des travailleurs
2. Organisation syndicale et négociation collective pour le travail décent dans le secteur de la confection

Plusieurs activités ont été organisées afin de renforcer les capacités du groupe principal composé de syndicalistes venant des organisations affiliées au Comité national de coordination pour l'éducation des travailleurs (NCCWE) et du Conseil des affiliés d'IndustriALL au Bangladesh (IBC). Les formateurs ont pu acquérir les connaissances, les compétences et les outils nécessaires pour former les syndicalistes et les travailleurs du secteur du textile au Bangladesh.

Cinq activités ont été organisées pour un groupe principal de près de 60 formateurs syndicaux. Le tableau présenté ci-dessous résume les activités:

| Code et dates du cours | Titre de l'activité | Participants | Note |
|-------------------------|---|--------------|--------|
| A3-58299 23-25/2/15 | Atelier de formation de formateurs sur les salaires et la négociation collective pour parvenir au travail décent dans le secteur de la confection | 37 NCCWE | 3,84/5 |
| A3-58000 29-31/3/15 | Atelier de formation sur l'enseignement et l'apprentissage de la sécurité et santé au travail et d'un cadre de travail sans danger | 37 NCCWE | 4,08/5 |
| A3-57500 7-9/5/15 | Atelier de suivi pour formateurs sur la liberté syndicale, l'organisation des travailleurs et la législation du travail | 37 NCCWE | 4,02/5 |
| A3-58610 14-17/9/15 | Atelier de formation de formateurs sur la législation du travail, la sécurité et santé au travail, l'organisation des travailleurs et la négociation collective | 27 IBC | 4,09/5 |
| A3-58611 10-12/11/15 | Atelier de formation sur l'enseignement et l'apprentissage de la sécurité et santé au travail et d'un cadre de travail sans danger | 27 IBC | 4,05/5 |

D'après les résultats de l'évaluation du cours, les actions de formation qui ont lieu au Bangladesh ont été très bien accueillies par les participants. Les impressions données par les participants lors des discussions allaient dans le même sens. La branche du textile au Bangladesh reste cependant un secteur offrant de vastes possibilités de renforcement des capacités, étant donné que la situation (violation des droits des travailleurs, contournement des syndicats par les chefs d'entreprise, etc.) peut encore évoluer.

Évaluation, observations et enseignements

Du fait de l'absence d'un système d'évaluation pour déterminer les progrès après la participation aux cours d'ACTRAV-Turin, le principal outil pour mesurer les résultats est le questionnaire de fin d'activité rempli par les participants. Conformément à ces questionnaires, les 15 activités ont reçu une note moyenne de 4,15 sur 5. Sans les activités spécifiques au Bangladesh, la note globale des cours est de 4,29/5. Le cours A3-58345 a reçu la note la plus élevée avec 4,61/5.

Parmi les éléments ayant obtenu les notes les plus élevées, se trouvent les spécialistes (4,47/5), la qualité globale (4,45/5), l'adéquation de la formation aux besoins de l'organisation (4,35/5), l'organisation du cours (4,27/5) et la pertinence de la formation par rapport à l'emploi exercé (4,27/5). Par ailleurs, les rubriques ayant obtenu les notes les plus faibles concernent les informations préalables (3,47/5) et l'intégration des questions de genre dans la formation (3,70/5).

Sur les 15 cours de l'année, la formation pour jeunes dirigeants syndicaux sur l'organisation et la négociation collective pour un travail décent a reçu la meilleure note (4,61/5) tandis qu'un des cours organisé au Bangladesh (sur les salaires et la négociation collective) a obtenu une faible appréciation (3,84/5).

Néanmoins, il est important d'instaurer un système d'évaluation permettant de disposer de plus de données, d'orientations et d'informations fiables sur les cours afin de connaître plus précisément ce qui marche, pourquoi et ce qui doit être amélioré. Et ce système devrait également intégrer un mécanisme pour connaître le travail mené par les participants après le cours (notamment les plans de suivi).

Au cours de l'année passée, la réalisation d'activités d'éducation des travailleurs de la région Asie-Pacifique a fait surgir un certain nombre d'enseignements et de défis:

1. Il faut renforcer l'intégration des perspectives d'égalité des genres et promouvoir la participation des femmes et des jeunes dirigeants syndicaux aux formations par le biais de l'adhésion aux critères de recrutement.
2. Il faut envisager et développer des méthodes s'appuyant sur les technologies pour les formations à venir. Les syndicats devraient aussi avoir la possibilité de s'en servir pour leurs propres programmes.
3. Pour faire face aux difficultés et aux inquiétudes naissantes des travailleurs et des syndicats, il faudrait mener des efforts délibérés afin d'améliorer le matériel de formation existant et d'en concevoir des nouveaux.
4. Avec les partenaires du programme, il faut explorer la possibilité d'établir des partenariats et des coopérations à plus long terme avec les syndicats nationaux et les organisations de solidarité.
5. Il convient d'améliorer les systèmes d'évaluation et les mécanismes de suivi du travail réalisé par les participants après le cours.

Matériel didactique

1. Educating for Union Strength: ILO ACTRAV Handbook on Educating Trade Union Educators

[Former pour renforcer les syndicats: guide d'ACTRAV sur la formation des formateurs syndicaux]

L'année dernière, un manuel sur la formation comme outil pour renforcer la portée des actions syndicales a été préparé et publié. Il aspire à replacer la formation des travailleurs au cœur des préoccupations des syndicats et en première ligne de leurs activités. En associant des techniques axées sur l'apprenant et orientées sur les résultats, ce manuel propose une méthode unique qui met l'accent sur l'importance de former des éducateurs et formateurs syndicaux qui vont mettre en place des actions de formation en restant fidèles aux idéaux et principes de solidarité, démocratie et action collective. Cette publication met aussi en relief la formation en tant qu'instrument essentiel du renforcement des capacités afin de permettre aux syndicats d'acquérir plus de poids et de maîtrise dans les négociations, la représentation, la mobilisation et l'organisation de campagnes. Les résultats de plusieurs cours de formation de formateurs menés dans le cadre du projet régional de l'OIT et l'ACFTU pour l'Asie ont orienté son élaboration.

2. Matériel didactique sur la sécurité et santé au travail pour les formateurs syndicaux du secteur de la confection au Bangladesh

En vue de seconder les formateurs syndicaux du Bangladesh dans leur travail de suivi auprès des représentants syndicaux des usines pour les questions de sécurité et de santé au travail, une série de panneaux informatifs sur la sécurité et santé au travail est en cours de préparation. Ce matériel peut être utilisé dans des rencontres à caractère informel pour servir d'aide visuelle permettant de rappeler le contenu abordé au cours des séances par les éducateurs et travailleurs du secteur de la confection au Bangladesh.

EUROPE

Contexte et stratégies de formation

Le programme aborde toujours certaines des priorités européennes considérées comme les plus importantes pour la période biennale 2014-15 comme l'emploi, les inégalités croissantes, les migrations de main-d'œuvre et le travail non déclaré. Il aborde les problèmes de l'insécurité juridique et de l'érosion des droits syndicaux et des droits au travail causés par les réformes de la législation et par la tendance inquiétante à la décentralisation de la négociation collective, qui prive de nombreux travailleurs de protection. Les syndicats étaient confrontés à d'importantes difficultés dans leurs tentatives d'étendre et de consolider leurs effectifs, raison pour laquelle l'organisation des travailleurs est restée l'une des grandes priorités de ce programme de formation. L'accent était également placé sur le dialogue social en tant qu'instrument essentiel pour la lutte contre la crise économique, la relance et les enjeux économiques et sociaux en général. Une attention systématique a été accordée aux stratégies syndicales dans les entreprises multinationales. Enfin, le programme collabore activement avec les institutions nationales et européennes de formation syndicale dans le domaine de la promotion de la coopération méthodologique et technologique pour une meilleure éducation des travailleurs, notamment par le biais de sa réunion annuelle.

En 2015, ACTRAV-Turin a formé 400 participants européens. Il a organisé dix activités de formation, dont cinq à Turin et cinq sur le terrain. Le programme est organisé de la façon suivante: i) une série

d'activités de formation en lien avec des projets financés par l'UE; ii) un cours de base; iii) et des activités sur mesure. En 2015, six activités étaient liées à un projet de l'Union européenne, une activité était un cours de base et trois activités ont été organisées sur mesure en collaboration avec l'Institut syndical européen et des organisations syndicales nationales. Les activités sont énumérées à l'annexe 2 du présent Rapport. Les principales thématiques des activités ont été la négociation collective dans les services publics, les migrations de main-d'œuvre, la formation des travailleurs, la réforme de la législation du travail et les jeunes.

Pendant des années, la stratégie de formation a été axée sur l'impact et se concentrait sur les projets plutôt que sur des activités ponctuelles. Dans la mesure du possible, la continuité à travers l'approche cyclique est recherchée, sous la forme de projets et d'activités de suivi avec les mêmes partenaires. Cette approche a l'avantage de garantir la poursuite de la collaboration au-delà de la durée d'un projet, ainsi que de donner une idée des développements directement et indirectement liés aux projets enregistrés au niveau national. Les conférences d'évaluation organisées régulièrement apportent une contribution précieuse et permettent de recevoir des recommandations des bénéficiaires et des organisations européennes sur les futures initiatives et actions communes.

En 2015, le Programme a exécuté un projet de grande envergure financé par l'Union européenne et dirigé aux syndicats de la fonction publique d'Europe centrale et orientale ainsi que de Turquie. Après une décennie d'attention portée à l'industrie et au secteur privé, c'est la première fois qu'un renforcement des capacités est organisé spécialement pour les services publics. Ce projet prétend lutter contre certains des problèmes touchant les services publics depuis le début de la crise économique en 2008: un retour à l'unilatéralisme des pouvoirs publics réduisant les possibilités d'un dialogue social existant sous différentes formes; fixation des salaires avec une démarche descendante, ralentissement, baisse ou gel des salaires et traitements des travailleurs du secteur public; relations professionnelles soumises aux forces du marché extérieur, notamment dans les pays les plus vulnérables financièrement; réduction du nombre de travailleurs dans la fonction publique (licenciement ou non-renouvellement); suspension des mécanismes de négociation et donc des droits de négociation collective; réduction globale du rôle des organisations syndicales. La négociation collective a été le sujet prédominant dans toutes les activités ainsi que dans l'enquête en ligne organisée dans le cadre du projet. Étant donné la difficulté d'attirer des femmes et des jeunes à ces activités, il est recommandé d'investir davantage dans des projets de défense de l'égalité entre les sexes dans les services publics en Europe centrale et orientale.

En 2015, les différentes régions ont travaillé ensemble à une coordination thématique. Trois cours régionaux de base ont été mis en place par ACTRAV sur le thème de la jeunesse. L'emploi des jeunes, les droits des jeunes travailleurs et l'organisation et autonomisation des jeunes dans les syndicats ont été les sujets abordés en Afrique, Europe et les Amériques. La jeunesse a été le principal sujet du cours de base; des séances spéciales consacrées aux jeunes ont été intégrées à plusieurs ateliers ainsi qu'à la conférence de clôture du projet FSESP (parcours jeunes). Le responsable de l'activité a également participé au projet sur les jeunes des Fédérations syndicales européennes financé par l'Union européenne. Les migrations de main-d'œuvre ont aussi été le sujet prépondérant d'un cours interrégional exécuté en collaboration avec l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre du Programme de la protection sociale, de la gouvernance et du tripartisme. C'était aussi le thème principal d'un cours sur mesure pour les organisations italiennes, françaises, espagnoles et

portugaises («les syndicats à l'œuvre pour défendre les droits des migrants dans la région méditerranée»).

Le Programme poursuit sa coopération stratégique avec le Département de formation de l'Institut syndical européen en l'appliquant aux activités relatives aux stratégies d'éducation ouvrière et aux actions associant des participants de l'ETUI aux participants d'ACTRAV venant d'autres régions, ce qui crée d'intéressants échanges et contribue à la coopération et solidarité syndicale internationale. Le cours sur mesure abordant la législation du travail, le dialogue social et la négociation collective, élaboré et dirigé en coopération avec le Département de formation de l'Institut syndical européen, a fait l'objet de séances communes avec un cours de base sur le travail décent, l'organisation et le droit à la négociation collective destiné aux États arabes. L'engagement commun envers la communauté de pratiques sur les technologies et méthodologies de l'apprentissage pour une meilleure éducation syndicale s'est poursuivi en 2015.

Planification et coordination des activités de formation

Les projets et activités de formation sont planifiés en consultation avec le responsable d'ACTRAV pour l'Europe. En Europe, la collaboration fructueuse et le développement de synergies avec la Confédération européenne des syndicats, l'Institut syndical européen et les Fédérations syndicales européennes sont de la plus haute importance. Avant que le Programme ne s'engage dans un projet, un large processus de consultation est mené sur l'évaluation des besoins des organismes bénéficiaires, du contenu spécifique, des modalités de réalisation et des méthodologies de formation, ainsi que sur la définition des groupes cibles et des résultats escomptés. Un accent très fort est mis sur l'engagement de l'organisation partenaire au niveau européen et sur l'appropriation du projet par les bénéficiaires. En 2015, un projet de grande envergure a été coordonné par la Fédération syndicale européenne des services publics (FSESP).

Le Conseil régional paneuropéen de la CSI est informé et consulté sur la mise en œuvre du cours de base. En coordination avec les Fédérations syndicales internationales, des activités sur mesure sont organisées, principalement sur les entreprises multinationales.

Lorsque c'est possible, les activités sont coordonnées avec d'autres programmes techniques du Centre et départements du BIT, qui apportent une contribution technique. C'est souvent le cas dans le domaine des normes internationales du travail, des activités sectorielles, du dialogue social, des technologies de l'apprentissage, etc.

Coopération et partenariats

Conformément à la décision prise par le Comité en 2015, le cours de base pour l'Europe s'est déroulé en russe et anglais pour l'Europe Centrale et orientale et portait sur les jeunes et les stratégies d'organisation des travailleurs. Le cours s'est servi de la longue expérience du Programme dans la formation à la direction des jeunes, acquise au cours des dix dernières années. Des séances communes ont eu lieu avec le cours pour l'Amérique latine «Développement des capacités des syndicats en matière de stratégies d'organisation et de connaissance de la jeunesse». Le responsable d'ACTRAV pour l'Europe, le spécialiste principal des activités pour les travailleurs du Bureau de l'OIT à Moscou, les experts du Centre ainsi que les centrales syndicales nationales, telles que TUC (Royaume-Uni) et CGIL (Italie) ont contribué à la mise en place du cours. L'expérience du

regroupement de deux régions s'est révélée très positive et a contribué au partage de connaissances et d'expériences et à la fertilisation croisée sur ce sujet de grand intérêt pour les organisations syndicales.

Avec l'IES et SOLIDAR, et avec le soutien du programme DELTA du Centre, ACTRAV-Turin a poursuivi son engagement envers la communauté de pratiques sur les technologies et méthodologies de l'apprentissage pour une meilleure éducation syndicale. La plate-forme en ligne, créée l'année précédente, met l'accent sur la promotion de l'échange de contenus, méthodologies et technologies pour une meilleure éducation syndicale et formation des travailleurs afin de renforcer la capacité des syndicats et des organisations de travailleurs à proposer des formations innovantes conférant aux travailleurs les connaissances, aptitudes et compétences nécessaires pour relever les nouveaux défis du marché du travail européen.

ACTRAV-Turin a conçu en 2015 un projet pilote en étroite collaboration avec la CES, «l'Académie pour les jeunes dirigeants syndicaux» qui met en rapport les relations professionnelles, le dialogue social et les jeunes. Il cible les membres de la CES dans l'Union européenne et les pays candidats. En perfectionnant le savoir-faire et les compétences des jeunes représentants syndicaux, le projet contribue à la réalisation des objectifs suivants: (i) renforcement de la représentativité et visibilité des jeunes travailleurs parmi les effectifs syndicaux; (ii) consolidation des structures liées à la jeunesse et augmentation de la participation des jeunes dans les décisions; (iii) approfondissement des connaissances sur des questions liées au travail: emploi des jeunes, droits des jeunes au travail, organisation des travailleurs, dialogue social et négociation collective, sécurité et santé au travail, apprentissage sur le lieu de travail et autres sujets connexes. Outre l'intérêt porté à l'acquisition de compétences techniques, le projet s'intéresse également aux compétences générales, telles que l'aptitude à communiquer et les techniques de négociation.

En outre, ACTRAV-Turin a collaboré avec le projet «Faciliter l'intégration des jeunes travailleurs dans les industries européennes de la métallurgie, des transports, de l'alimentation, des services, de la construction et du bois dans le cadre de l'Agenda social de l'UE» financé par l'Union européenne et réalisé par EFBWW, EPSU, ETF, UniEuropa, IndustriAll Europe et EFFAT, en participant à la conférence européenne des jeunes, qui s'est tenue du 13 au 15 mai 2015 à Cavtat (Croatie).

Enseignements

En ce qui concerne les enseignements tirés, les activités de formation de 2015 ont globalement été une expérience positive sous de nombreux aspects. Le projet pour les services publics a été conçu de manière à permettre que plusieurs membres de la FSESP puissent prendre part de façon active à l'atelier de lancement en collaborant à la préparation des ateliers sous-régionaux et en choisissant des sujets et méthodes pour la formation. Cette participation active a renforcé le sentiment d'appropriation, l'intérêt et l'engagement envers le projet, tout au long de ses activités, y compris les ateliers, l'enquête en ligne et la conférence de clôture. Nous avons cependant remarqué que la présence des femmes et des jeunes était insuffisante. Il faudra y remédier lors d'un prochain projet consacré aux syndicats des services publics de la zone géographique concernée.

Les activités sur mesure ont généralement beaucoup de succès car elles ciblent des participants au profil semblable qui travaillent de concert à la réalisation des mêmes objectifs. Le niveau

d'engagement et d'interaction est donc élevé. D'un autre côté, les participants à ces activités étant souvent présélectionnés par une organisation partenaire, il peut être difficile d'atteindre une représentation équilibrée des hommes et des femmes. ACTRAV-Turin devrait donc renouveler ses efforts pour convaincre les organisations partenaires de promouvoir la participation des femmes à ces activités. Nous observons le même type de problème dans le cas des jeunes participants. ACTRAV-Turin doit aussi œuvrer pour la participation des jeunes dirigeants syndicaux à ses activités et projets.

Défis à relever

Au cours de cette période biennale, le programme européen entend relever les défis suivants: i) renforcement de l'intégration dans les activités de formation nationales et transnationales gérées par ACTRAV-Genève et par les bureaux locaux en Europe; ii) amélioration de la coopération avec le CRPE de la CSI, notamment en étendant l'offre de formation pour les pays russophones et de l'Europe du Sud-Est; iii) dépendance vis-à-vis des projets et complexité accrue du travail de gestion et de participation à des équipes internationales; iv) nécessité de mener les activités de formation dans plusieurs langues et de fournir régulièrement l'essentiel du matériel didactique dans la plupart de ces langues, ce qui est très coûteux et prend beaucoup de temps; v) conciliation de l'approche euro-centriste et de l'approche interrégionale, dans la mesure du possible; vi) renforcement de la formation en intégrant régulièrement une composante de recherche; vii) élaboration de matériels didactiques nouveaux et innovateurs, ce qui mobilise des ressources; viii) lutte contre le déséquilibre qui touche le programme européen, à savoir que les activités de formation sont organisées essentiellement pour les États membres de l'UE et les pays candidats, tandis que l'offre pour les pays couverts par le bureau de l'OIT de Moscou reste très limitée.

ÉTATS ARABES

Les États arabes sont la région pour laquelle l'offre de formation d'ACTRAV-Turin est la plus limitée. En moyenne, une seule activité est organisée chaque année. C'est un cours de base qui a lieu à Turin et est donné en anglais avec interprétation simultanée en arabe. En 2015, le cours «Constituer un réseau syndical pour le travail décent, l'organisation et le droit à la négociation collective» a eu lieu avec des participants d'Algérie, Bahreïn, Égypte, Iraq, Jordanie, Liban, Mauritanie, Maroc, territoire palestinien occupé, Soudan et Confédération syndicale arabe (ATUC). Le responsable régional d'ACTRAV pour les États arabes de Genève a été consulté pour la conception du programme et la sélection des participants. Son éclairage a été particulièrement précieux étant donné qu'ACTRAV-Turin n'a pas de responsable régional pour les États arabes et qu'aucun membre de l'équipe ne parle l'arabe, ce qui restreint considérablement les possibilités de communiquer directement avec les organisations syndicales de la région. La sélection de participants appliqués et fortement motivés s'est révélée essentielle pour le succès du cours. Pour ce qui est de l'équilibre entre les participants hommes et femmes, il convient de souligner que c'était l'un des premiers cours de la région comptant sur la présence de plus de femmes que d'hommes (8 sur 15), dont le profil correspondait parfaitement au thème de la formation. Une autre caractéristique intéressante de ce cours fut la présence, lors de la deuxième semaine de formation, d'un groupe de 25 Européens de l'Institut syndical européen qui a rejoint le cours pour des séances communes sur le dialogue social, la négociation collective, la réforme du code du travail et les droits fondamentaux. Cette partie du

programme a fait preuve d'innovation permettant aux deux groupes régionaux d'être confrontés à une réalité politique, économique, sociale et législative profondément différente de la leur. Ils ont aussi pu mettre en lumière les similitudes et les différences de leurs expériences syndicales et tirer parti de ces échanges mutuels d'informations. Le programme issu de cette fusion illustre les perspectives positives que pourrait avoir un cours interrégional sur le sujet. Cette activité est parvenue à promouvoir l'enrichissement mutuel par l'échange de bonnes et mauvaises pratiques entre les syndicats des deux régions. Alors que l'expérience fut édifiante à bien des égards pour les participants européens découvrant les particularités du mouvement syndical des États arabes, le plus gratifiant pour l'équipe de formation, ainsi que pour les participants, fut la constatation de la coïncidence des valeurs syndicales, malgré la différence de situations.

Le cours visait à renforcer les capacités d'organisation et de développement des syndicats face à de nouveaux défis, tels que la syndicalisation dans les secteurs émergents du monde du travail (les jeunes, les travailleurs en situation précaire ou dans l'économie informelle, les travailleurs domestiques et les travailleurs migrants), le développement de nouveaux modèles d'organisation et de recrutement, l'extension du champ d'application de la négociation collective, la promotion d'une direction syndicale démocratique et inclusive, la capacité à défendre et préserver les intérêts de leurs membres et l'éducation des travailleurs au changement. Les participants ont pu se familiariser avec différents modèles de développement syndical à l'aide des études de cas, des travaux en groupe et des exercices.

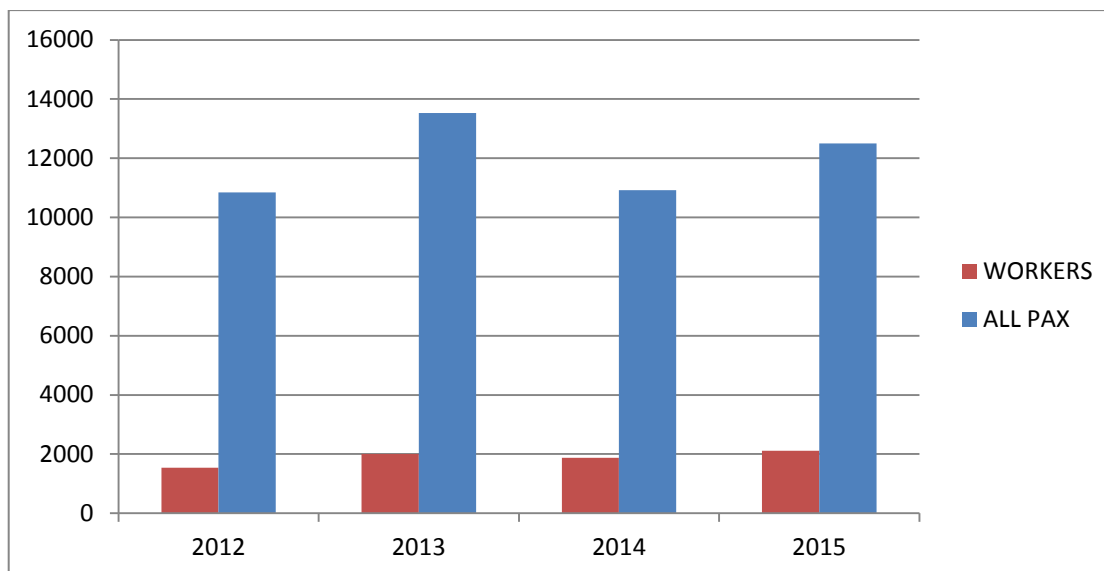
La formation a permis: (i) de renforcer les capacités syndicales de promotion des droits fondamentaux des travailleurs, à savoir le droit à la liberté syndicale et la négociation collective; ii) d'approfondir les connaissances sur le rôle des normes de l'OIT dans la promotion du travail décent pour tous les travailleurs; iii) de développer les aptitudes de négociation des jeunes représentants syndicaux afin qu'ils puissent mener une négociation collective fructueuse; iv) et d'étendre leurs connaissances sur les méthodes d'organisation qui ont obtenu de bons résultats.

Après l'atelier, les participants étaient en mesure i) d'examiner les problèmes essentiels de leur pays et d'identifier les principaux défis et difficultés des syndicats dans le domaine de la liberté syndicale, l'organisation, la négociation collective et la protection sociale des travailleurs; ii) de démontrer qu'ils comprennent les obstacles représentés par la récession économique mondiale, son impact sur les relations travailleurs-employeurs, la réponse de l'OIT et ses propositions de politiques de relance guidées par le travail décent et pour une mondialisation équitable; iii) de démontrer leur connaissance des domaines clés pour la négociation collective et d'établir une liste de revendications; iv) de partager des expériences d'initiatives d'organisation innovantes, menées dans différents pays; v) d'intégrer les questions relatives à l'égalité des sexes dans les programmes et actions des syndicats, y compris lors de la syndicalisation et négociation collective; v) et de préparer des plans de suivi pour promouvoir les droits de liberté syndicale, organisation et négociation collective dans les États arabes. La formation s'est avérée être un franc succès. Sur une échelle de 1 à 5, les participants ont attribué la note de 4,60 aux possibilités d'application des connaissances acquises, 4,73 à la pertinence pour leur organisation et 4,80 à la qualité globale de l'activité. Ces résultats sont exceptionnels, étant donné les difficultés rencontrées pour recruter des spécialistes arabophones.

À la fin de la formation, les participants ont suggéré à ACTRAV-Turin de proposer plus d'actions de formation sur les stratégies de communication syndicale ou l'autonomisation des jeunes et des femmes dans les syndicats. Le Programme doit absolument saisir l'occasion d'accroître son offre de formation pour les États arabes au cours de la période biennale actuelle et tenir compte des suggestions et remarques des participants en choisissant les thèmes des prochaines activités.

B. 15 Participation des travailleurs aux autres programmes du Centre

Le nombre total de participants travailleurs formés par le Centre en 2015 atteint 2 114, soit 239 personnes de plus que l'année précédente, où les travailleurs étaient au nombre de 1 875. Le diagramme à barres illustre le nombre de travailleurs comparé à l'ensemble des participants formés par le Centre ces quatre dernières années. Nous constatons une tendance positive et nous espérons qu'elle se poursuive au cours de la période biennale et au-delà.



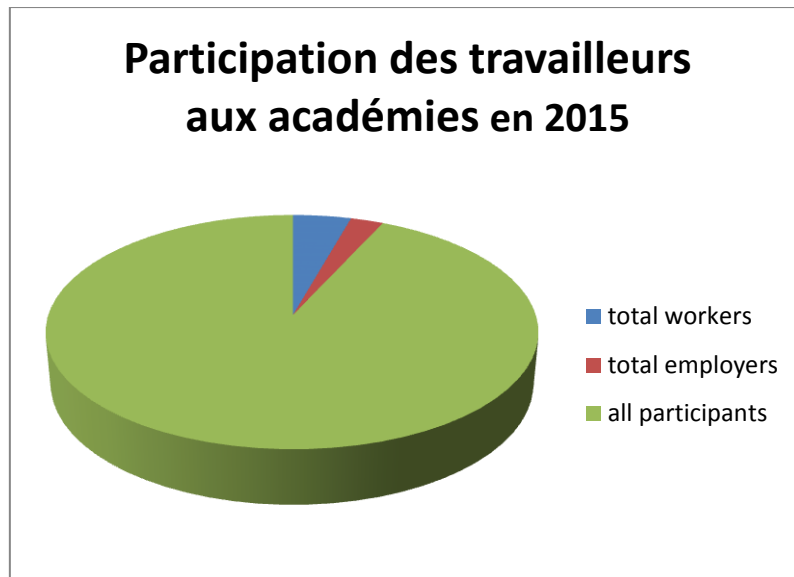
Les tableaux ci-dessous présentent les données numériques concernant la participation des représentants des travailleurs et employeurs formés par ACTRAV, ACT/EMP et d'autres programmes techniques du Centre. Les données concernent la période allant de 2012 à 2015. Le nombre total de participants travailleurs formés chaque année par le Centre oscille entre 1 500 et 2 100. Lorsque les données indiquent que des travailleurs ont été formés par le Programme pour les employeurs et vice versa, il s'agit en grande partie d'activités bipartites, gérées soit par ACTRAV soit par ACT/EMP.

PARTICIPATION DE REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS 2012-2015

| | 2012 | | 2013 | |
|--|---------------|----------------|---------------|----------------|
| | Employeurs | Travailleurs | Employeurs | Travailleurs |
| Activités spécifiques aux employeurs | 591 | 0 | 867 | 33 |
| Activités spécifiques aux travailleurs | 0 | 1 232 | 44 | 1 403 |
| Autres activités organisées au Centre | 174 | 311 | 361 | 563 |
| TOTAL | 765 | 1 543 | 1 272 | 1 999 |
| <i>% du total du Centre</i> | <i>7,05 %</i> | <i>14,23 %</i> | <i>9,41 %</i> | <i>14,78 %</i> |

| | 2014 | | 2015 | |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| | Employeurs | Travailleurs | Employeurs | Travailleurs |
| Activités spécifiques aux employeurs | 1 259 | 33 | 1 281 | 0 |
| Activités spécifiques aux travailleurs | 0 | 1 525 | 0 | 1 563 |
| Autres activités organisées au Centre | 243 | 317 | 346 | 551 |
| TOTAL | 1 502 | 1 875 | 1 627 | 2 114 |
| <i>% du total du Centre</i> | <i>13,75 %</i> | <i>17,17 %</i> | <i>13,02 %</i> | <i>16,92 %</i> |

Nous nous inquiétons de la baisse prolongée de la participation des travailleurs aux académies du Centre par rapport au total des participants. Elle est ainsi passée de 6,7 pour cent en 2014 à 4,69 pour cent en 2015. La participation des travailleurs apparaît en bleu dans le diagramme circulaire présenté ci-dessous. Il intègre une nouvelle formule de coopération mise en application lors de l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre, en ajoutant la participation de 17 travailleurs à un cours d'ACTRAV faisant partie de cette Académie. Des tableaux détaillés des académies sont présentés en annexe 8 bis. L'Académie du travail maritime n'est pas comprise dans les statistiques.



C. RAPPORT PRÉLIMINAIRE POUR 2016

C.1 Rapport sommaire

Selon le plan de travail pour 2016, le Programme prévoit l'exécution de 59 activités de formation, à l'occasion desquelles il assurera la formation d'environ 1 476 participants. La liste complète des activités prévues et exécutées en 2016, qui comporte les codes des cours, leurs titres, leurs lieux, leurs dates, leurs langues de travail, la durée des formations et le nombre des participants, leurs commanditaires ainsi que leur probabilité d'exécution, figure en annexe 10: Tableau des activités opérationnelles par région. Les responsables régionaux à Genève ont été consultés et ont approuvé le programme des activités, qui reflète les priorités d'ACTRAV et du groupe des travailleurs, ainsi que les recommandations du Comité de la formation syndicale.

Au cours des premiers deux mois et demi de l'année, le Programme a exécuté quatre activités de formation, dont une activité interrégionale «l'Académie mondiale d'organisation des travailleurs» avec la CSI à Turin, un cours de base pour l'Afrique, à Lomé, sur les chaînes mondiales d'approvisionnement, un cours sur mesure à Turin avec l'ETUI et une activité bipartite avec ACT/EMP en Amérique latine, répertoriée comme activité d'ACT/EMP. Sept avis d'approbation d'activités (NOAA) n'ont pas encore été finalisés pour des activités qui seront mises en place à partir de fin mars.

Suite aux journées de réflexion d'ACTRAV en 2015, de gros efforts ont été entrepris pour intégrer le Programme de Turin dans le plan de travail global d'ACTRAV, en mettant plus fortement l'accent sur les domaines en lien avec le programme stratégique de l'OIT (des questions fondamentales, telles que les normes et les sujets abordés par la Conférence) afin de participer au processus de renforcement des capacités et permettre aux organisations de travailleurs de jouer un rôle plus dynamique au sein de l'OIT. Afin de garantir plus de cohérence et coordination, le programme de formation doit être convenu au préalable avec les responsables régionaux respectifs et exécuté en concertation et en comptant sur la collaboration des équipes internationales d'ACTRAV.

Le plan de travail présenté sous la forme d'un tableau des activités opérationnelles en annexe 10 reflète l'attitude basée sur l'anticipation adoptée par ACTRAV, selon laquelle le financement de la

majorité des activités, notamment sur le terrain, prévoit le partage des coûts. Ce tableau comporte une colonne illustrant la probabilité de réalisation de l'activité, qui est liée à la conclusion d'un accord avec les bureaux régionaux d'ACTRAV-Genève et à la disponibilité des fonds. À ce jour, on compte jusqu'à 36 activités dont le financement est assuré à 50 pour cent, ce qui veut dire que la prise en charge n'est pas totale et que leur réalisation dépend en partie d'une éventuelle dotation de fonds. Alors que nous approchons du terme de l'exercice biennal, la mise à disposition d'un financement supplémentaire est attendue pour l'exécution de ces activités.

En 2016, la dotation d'ACTRAV atteint 860 768 euros (sur 1 555 980 dollars des États-Unis prévus pour l'exercice biennal).

Le tableau suivant indique les données préliminaires concernant l'allocation de fonds captifs pour 2016.

ALLOCATIONS DE FONDS CAPTIFS POUR 2016 - DONNÉES PRÉLIMINAIRES

| ANNÉE | CTBO/CT | CONTRIBUTIO N ITALIENNE | AUTRES FONDS DU CENTRE | DOTATION SUPPLÉMENTAIRE DU DÉPARTEMENT DE FORMATION | TOTAL DES FONDS CAPTIFS |
|-------|-----------|----------------------------|---------------------------|--|----------------------------|
| 2015 | 242 961 € | 180 000 € | 549 000 € | 179 556 € | 1 151 517 € |
| 2016 | | 360 000 € | 90 000 € | | 450 000 € |

C.2 Développements stratégiques essentiels envisagés pour 2016

Les principaux développements stratégiques pour l'année 2016 sont les suivants:

- intégrer le programme d'ACTRAV-Turin au programme mondial d'ACTRAV, en répartissant les thèmes selon leur intérêt au niveau mondial, régional ou national;
- coordonner le programme de formation avec les responsables régionaux;
- organiser des académies mondiales des travailleurs;
- commencer à exécuter des cours de base en région avec les établissements de formation syndicale;
- élargir et développer davantage l'enseignement à distance et les réseaux de formation syndicale;
- proposer un parcours spécialisé pour les travailleurs dans le Master en relations professionnelles et relations d'emploi organisé par le Centre et la Turin School of Development;
- renforcer la participation des femmes au Programme (la cible étant de 50 pour cent pour les académies et les programmes régionaux) et intégrer la perspective de genre dans les plans de formation des activités de base;
- étudier les possibilités de développer de nouveaux projets et activités pour les jeunes syndicalistes;
- préparer des programmes de formation en rapport avec l'organisation des académies mondiales des travailleurs;
- élargir le portefeuille de projets de formation pour l'exécution de programmes de développement des capacités avec l'appui du Bureau des activités pour les travailleurs.

C.3 Cours de base

Par décision du Comité de la formation syndicale, le Programme mettra en place 11 cours de base en 2016, ce qui représente une réduction dans le nombre de cours passant de 12 à 11. Cette baisse est due au fait que le Comité a décidé de remplacer l'organisation d'un cours par l'attribution de 20 bourses aux fédérations syndicales internationales, qui seront réparties équitablement entre les régions et les thèmes des cours de base.

Les cours prévus sont les suivants:

| Région | Cours de base |
|-----------------|--|
| AFRIQUE | <ol style="list-style-type: none">1. Global supply chains and trade union strategies/Chaînes d'approvisionnement mondiales et stratégies syndicales (Lomé, Togo)2. Formation syndicale sur les normes internationales du travail/Formação sindical sobre as normas internacionais do trabalho |
| AMÉRIQUE LATINE | <ol style="list-style-type: none">3. Chaînes d'approvisionnement mondiales et stratégies syndicales (Sao Paulo, Brésil)4. Formation syndicale sur les migrations de main-d'œuvre |
| ASIE-PACIFIQUE | <ol style="list-style-type: none">5. École des travailleurs d'Asie-Pacifique sur les chaînes d'approvisionnement mondiales et les stratégies syndicales (Singapour)6. Formation syndicale sur les normes internationales du travail |
| EUROPE | <ol style="list-style-type: none">7. Chaînes d'approvisionnement mondiales et stratégies syndicales |
| ÉTATS ARABES | <ol style="list-style-type: none">8. Formation syndicale sur les normes internationales du travail |
| INTERRÉGIONAL | <ol style="list-style-type: none">9. Académie mondiale des travailleurs sur les objectifs de développement durable: politiques syndicales et plans d'action10. Académie mondiale des travailleurs sur les normes internationales du travail avec un accent sur la liberté syndicale et la négociation collective11. Académie mondiale des travailleurs sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle: stratégies syndicales et suivi des débats de la Conférence internationale du Travail |

C.4 Projets

En 2016, les projets suivants sont en cours de réalisation:

i) Académie pour les jeunes dirigeants syndicaux en partenariat avec la CES

Le projet pilote intitulé: Académie pour les jeunes dirigeants syndicaux est une initiative de renforcement des capacités du Programme des activités pour les travailleurs du Centre, qui met en rapport les relations professionnelles, le dialogue social et les jeunes (de moins de 35 ans). En perfectionnant le savoir-faire et les compétences des jeunes représentants syndicaux, le projet contribue à la réalisation des objectifs suivants: (i) renforcement de la représentativité et visibilité des jeunes travailleurs parmi les effectifs syndicaux; (ii) consolidation des structures liées à la jeunesse et augmentation de la participation des jeunes dans les décisions; (iii) approfondissement des connaissances sur des questions liées au travail: emploi des jeunes, droits des jeunes au travail, organisation des travailleurs, dialogue social et négociation collective, sécurité et santé au travail, apprentissage sur le lieu de travail et autres sujets connexes. Outre l'intérêt porté à l'acquisition de compétences techniques, le projet s'intéresse également aux compétences générales, telles que

l'aptitude à communiquer et les techniques de négociation. Le projet est structuré sous la forme de six activités de formation: cinq ateliers thématiques et conférences de la jeunesse, des enquêtes en ligne et des travaux préalables aux cours permettant d'encourager le partage des informations, la diffusion des bonnes pratiques et renforçant le caractère interactif du projet. Pour obtenir l'attestation de réussite, les participants doivent obligatoirement assister à 3 cours (60 heures de formation minimum) et réussir les 3 examens correspondants. Les participants peuvent choisir leur parcours de formation parmi cinq cours différents.

ii) Composante d'ACTRAV dans le projet sur l'amélioration des conditions de travail dans l'industrie de la confection: renforcement des capacités des organisations syndicales au Bangladesh. C'est la suite du projet de grande envergure au Bangladesh mentionné dans le rapport régional de l'Asie-Pacifique dans la section B.14 c).

iii) Mesures de renforcement des capacités de recherche de la CTUM, la Confédération des syndicats du Myanmar. Ce projet est une initiative de CGIL, dirigé par le Département des politiques européennes et internationales et mené en coopération avec ACTRAV-Turin. Il s'agit de deux activités organisées pour la CTUM, dont le but est de développer des stratégies pour relancer le réseau de recherche du mouvement syndical du Myanmar.

iv) Produit mondial: normes internationales du travail: des outils concrets et performants pour défendre les droits des travailleurs

En 2016, ACTRAV-Turin va mettre en place quatre activités liées au produit mondial sur les normes internationales du travail. S'inscrivant dans la lignée du travail mené ces dernières années par ACTRAV, ce produit mondial propose des outils, nouveaux ou déjà existants, pour que les organisations de travailleurs puissent se servir des normes internationales du travail dans leur lutte quotidienne pour la défense des droits des travailleurs. Dans le groupe «Les normes internationales du travail, des outils pratiques pour les syndicats», l'accent sera mis sur le renforcement des capacités d'utilisation des normes internationales du travail par les syndicats pour étayer leurs demandes auprès des juridictions nationales; il sera aussi question de la participation à la réforme de la législation du travail et de l'obtention de recommandations pertinentes de la part des mécanismes de contrôle de l'OIT. Il sera décliné en deux volets: i) une formation pour juristes de syndicat sur l'utilisation des normes internationales du travail auprès des juridictions nationales ii) et une formation syndicale sur l'utilisation stratégique des mécanismes de contrôle.

ACTRAV recherche activement à participer à des appels d'offre, en tant que responsable ou partenaire de projet. En 2016, ACTRAV-Turin est le partenaire d'un projet dirigé par la Confédération européenne des syndicats sur l'intégration des migrations de main-d'œuvre, dont le financement a été sollicité à la Direction générale de la migration et des affaires intérieures de la Commission européenne en février 2016.

C.5 Tripartisme

ACTRAV-Turin préconise le renforcement du rôle des syndicats dans toutes les activités organisées par le Centre, autrement dit une participation et une représentation syndicales accrues dans les activités de formation et une influence plus affirmée sur le contenu des activités. En 2016, ACTRAV

renforcera son engagement envers les programmes techniques du Centre pour la conception de plans d'études bipartites et tripartites et l'exécution des activités.

ACTRAV a déjà commencé à discuter de la contribution et participation des travailleurs avec les responsables de plusieurs académies. ACTRAV a fait part de son intérêt à prendre part à l'Académie sur l'économie sociale et solidaire, en tenant compte de l'expérience des éditions précédentes à Campinas (2014) et Johannesburg (2015), l'Académie sur l'entreprise durable, l'Académie sur l'économie verte, l'Académie sur le dialogue social et les relations professionnelles (trois cours régionaux sur les normes internationales du travail auront lieu au même moment, il pourrait donc être intéressant d'envisager un atelier optionnel pendant l'Académie) et l'Académie sur la formalisation de l'économie informelle. Cette liste n'est pas exhaustive. ACTRAV souhaiterait participer à l'élaboration des plans d'études des principales activités de formation tripartites et tripartites *élargies*, organisées au Centre et sur le terrain, pour vérifier que leur contenu reflète véritablement le point de vue des travailleurs.

D. PROPOSITIONS POUR 2017 ET PLANS INDICATIFS POUR 2018

D.1 Développements stratégiques du Programme pour 2017-2018

Développements stratégiques essentiels

Cette section contient quelques indications sur la définition des stratégies, des objectifs et des activités connexes d'ACTRAV-Turin.

- a) Susciter un développement des capacités (et des institutions) dans les syndicats en dispensant des programmes de formation syndicale centrés sur le programme de l'OIT et les droits des travailleurs**

L'année dernière, le Comité de la formation syndicale avait convenu de se concentrer davantage sur les «activités de base» du Programme en renforçant les capacités de participation (de façon active et dynamique) des syndicats aux politiques, programmes et activités de l'OIT. Les syndicats font partie du cadre institutionnel de l'OIT, et leur travail est essentiel pour l'orientation de ses politiques et de ses programmes.

Le programme devrait continuer à se recentrer non plus sur l'offre d'une vaste typologie de cours visant à assurer un appui général au développement et renforcement des départements techniques spécialisés des syndicats, mais sur un programme de formation mieux ciblé et adapté aux besoins des organisations de travailleurs liées au mandat et à la politique de l'OIT.

Des domaines stratégiques ont aussi été identifiés lors des journées de réflexion d'ACTRAV (en 2014 et 2015) visant à concevoir le programme «Un seul ACTRAV», en procédant à la planification, exécution et évaluation des activités avec une plus grande intégration et cohérence.

- b) Intégration et développement du programme «Un seul ACTRAV» pour l'exercice biennal actuel et à venir**

Le processus d'intégration entre Turin et le siège, qui a commencé au début des années 90, devrait se poursuivre et continuer de se renforcer en vue de l'organisation d'un programme mondial intégré.

L'intégration d'ACTRAV-Turin aura une dimension régionale avec les bureaux régionaux, ainsi qu'une dimension technique en rapport avec les domaines thématiques des cours, grâce aux équipes mondiales d'ACTRAV.

L'objectif global consiste à proposer un seul programme d'ACTRAV en intégrant les opérations sur le terrain, à ACTRAV-Turin et au siège. ACTRAV-Turin mettra à disposition des informations sur la programmation globale du Bureau pour la période biennale actuelle. Les renseignements concernant la planification et le déroulement des activités seront également publiés régulièrement sur le site Web d'ACTRAV-Turin.

c) Renforcer les capacités méthodologiques dans le domaine de la formation syndicale (programmes présentiels, à distance et mixtes)

Le Programme devrait continuer de renforcer les méthodologies d'éducation ouvrière et concentrer ses efforts sur l'élaboration de programmes de formation mondiaux, régionaux ou sous-régionaux qui aideraient les centrales syndicales nationales dans la préparation de leurs programmes et activités de formation dans des domaines de recherche ciblés et avec des méthodologies novatrices.

d) Technologies de l'information, enseignement à distance et développement de réseaux de formation syndicale

Le Programme a acquis une vaste expérience et constitué une large gamme de services pour l'utilisation des technologies de l'information par les syndicats, notamment dans les pays en développement. Avec la création de SoliComm, il a pu développer la formation à distance et piloter des réseaux de formation syndicale.

Le Programme recentrera ses activités dans ce secteur de travail stratégique sur les domaines suivants:

- Utilisation de la nouvelle plate-forme d'e-formation basée sur Moodle et utilisant la méthodologie de SoliComm pour la formation à distance (disponible sur le campus virtuel du Centre)
- Incorporation d'une composante d'introduction préparatoire en ligne à tous les académies et programmes mondiaux pour les travailleurs en utilisant le campus virtuel du Centre
- Développement des cours et activités à distance
- Poursuite de l'amélioration du site Web et de la constitution de la bibliothèque.
- Renforcement des réseaux des participants et amélioration du suivi des anciens participants

Un domaine d'activité spécifique sera lié à l'adaptation aux différentes régions d'une plate-forme de formation électronique (l'École du travail décent) élaborée à l'origine en espagnol pour l'Amérique latine, avec le soutien des syndicats espagnols.

L'objectif stratégique du Programme consiste à élargir la couverture régionale de ses opérations selon les modalités suivantes:

- Adapter et réaménager cet espace d'e-formation pour un apprentissage continu, initialement conçu pour une seule région, en vue de fournir des services en ligne aux autres régions.
- Le logiciel et le système d'exploitation de cette plate-forme doivent être hébergés sur le campus, afin d'assurer sa durabilité et son appropriation, en utilisant Moodle.

Cette dimension du programme devrait être encore renforcée au cours du présent exercice biennal. Les programmes et les réseaux de formation syndicale devraient être développés avec le soutien initial d'ACTRAV. La tâche d'ACTRAV-Turin consisterait à créer les conditions du développement de

réseaux de formation gérés par des organisations nationales et internationales désireuses de renforcer le travail des formateurs syndicaux.

e) Matériel didactique pour formation présentielle et en ligne

Le Programme doit produire ou actualiser les manuels et matériels de formation multilingues adaptés à chaque académie mondiale pour les travailleurs. La préparation de ce matériel sera effectuée selon une démarche collective d'ACTRAV-Turin et en concertation avec les équipes mondiales du Bureau.

Le matériel de formation utilisé pour les académies mondiales devrait être encore adapté dans le cadre de l'élaboration des programmes régionaux d'ACTRAV-Turin. Il est prévu que ce matériel puisse être utilisé au niveau national dans le cadre des programmes nationaux ou sectoriels.

En 2016, une nouvelle bibliothèque sera constituée et organisée en étroite collaboration avec ACTRAV-Genève.

f) Développement de l'enseignement supérieur au sein d'ACTRAV-Turin

Une évolution stratégique essentielle du Programme qui doit être soigneusement préparée est le développement de partenariat avec des universités ou des écoles spécialisées dans les problèmes du travail, qui pourraient travailler en collaboration avec ACTRAV-Turin pour proposer des cours de formation pour les travailleurs. Ces nouveaux programmes viendraient étayer le contenu et les plans d'étude. Les participants seraient ciblés et la filière suivie leur permettrait d'obtenir un diplôme reconnu.

À moyen terme, ACTRAV devrait élaborer une nouvelle génération d'activités de formation, en présentiel comme en ligne, visant à offrir des études supérieures et une certification à un certain nombre de cadres syndicaux qui sont encore en activité au sein de leurs organisations. Pour cette raison, le contenu de ces programmes, élaborés en partenariat avec des universités, devrait comprendre une importante composante de recherche locale et de formation à distance.

En tant que projet d'ACTRAV, l'Université mondiale du travail (GLU) devrait également être en liaison avec ACTRAV-Turin. La collaboration et les synergies entre ACTRAV-Turin et le projet de GLU devraient être explorées et faire l'objet de discussions plus approfondies.

g) Questions de genre

Le Programme devrait pouvoir continuer de mettre systématiquement l'accent sur l'intégration d'une perspective de genre dans la conception des plans d'études et de s'efforcer d'étendre son audience en direction des femmes pour atteindre l'objectif de 50 pour cent de participation féminine dans la diffusion globale du Programme. Il convient de tenir compte du fait que les activités et les projets de formation sectoriels peuvent avoir un impact important sur les objectifs de parité. Le ratio hommes/femmes atteint dans ce type d'activités devrait être évalué en tenant compte du contexte sectoriel (ainsi, dans un projet destiné aux travailleurs domestiques, une participation féminine plus importante est attendue, alors que le cas inverse se présentera pour un projet concernant les travailleurs de la construction).

h) Évaluation des objectifs à long terme

En vue d'évaluer l'impact de la formation des travailleurs sur les structures syndicales sur le terrain, des académies nationales des travailleurs seront organisées en région en 2016.

En matière de formation syndicale, la réalisation des objectifs à long terme dépend essentiellement de deux facteurs: a) la qualité et l'efficacité du travail fourni par ACTRAV; b) l'existence, au sein des organisations de travailleurs destinataires, d'une politique de formation clairement définie ayant fait l'objet d'un accord et, en conséquence, d'un système ou d'un programme national de formation

syndicale. À l'avenir, les opérations d'ACTRAV devront être guidées par un processus permanent d'appréciation et d'évaluation de ces dimensions.

Il serait judicieux d'élaborer, au sein d'ACTRAV et en consultation avec le mouvement syndical, un mécanisme de suivi qui donnerait l'occasion d'évaluer l'impact des objectifs d'ACTRAV, y compris les grands programmes de formation tels qu'ACTRAV-Turin.

i) Participation des travailleurs aux programmes de formation du Centre (académies et programmes bipartites ou tripartites)

Le Programme devrait continuer d'influencer la politique générale du Centre en faveur d'une participation accrue des travailleurs aux académies comme aux cours bi- et tripartites organisés par le Centre. ACTRAV devrait contribuer au développement de ces plans d'études et faciliter la participation de spécialistes appartenant au mouvement syndical.

Des cours de base (académies mondiales) peuvent aussi être organisés en prévoyant des échanges avec d'autres académies du Centre.

j) Soutien aux syndicats nationaux et structures de formation syndicale

Les syndicats nationaux et structures de formation syndicale devraient bénéficier d'un large soutien assuré par ACTRAV et les spécialistes des différentes régions. Le travail d'ACTRAV sur le terrain devrait viser à établir des systèmes et programmes nationaux d'éducation ouvrière afin de renforcer la capacité des syndicats à planifier, exécuter et évaluer des programmes d'éducation ouvrière au niveau national. ACTRAV-Turin pourrait apporter son appui et ses conseils au niveau national à la demande des spécialistes représentant les travailleurs.

Proposition de structure du Programme et son intégration avec le Bureau des activités pour les travailleurs

Le Programme devrait être réorganisé autour de trois grands types ou catégories d'activités de formation:

a) Académies mondiales des travailleurs organisées sur le campus

Le plan des cours sera élaboré, pour l'essentiel, en conformité avec les grands thèmes et problèmes stratégiques de l'OIT, tels que:

- les normes internationales du travail, avec une attention particulière pour la liberté syndicale, l'organisation et la négociation collective
- les chaînes d'approvisionnement mondiales
- les migrations de main-d'œuvre
- le programme de développement pour l'après-2015
- l'avenir du travail: l'organisation et la négociation collective
- la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle
- la violence au travail
- la méthode de formation en mettant l'accent sur les technologies de l'information et l'enseignement à distance

Le programme d'étude qui sera mis au point pour l'Académie mondiale des travailleurs sera renforcé par les kits pédagogiques conçus en collaboration avec les équipes mondiales d'ACTRAV.

Tous les programmes mentionnés ci-dessus seront conçus avec l'objectif d'améliorer les compétences particulières du personnel syndical des centrales syndicales nationales et des syndicats de branche ou des responsables des départements concernés par le domaine de l'Académie.

Ces programmes comprendront une composante méthodologique, principalement basée sur des méthodes d'apprentissage actif et collaboratif. Le contenu du programme prévoit un partage de bonnes pratiques entre les différentes régions du domaine de référence afin d'encourager l'apprentissage des connaissances et le savoir-faire des participants, sans oublier les compétences générales, telles que la communication, la négociation et autres sujets apparentés.

Ces académies se déclineront sous la forme d'un nombre restreint de parcours pédagogiques, leur principale caractéristique étant la comparaison des différentes régions. Pour ACTRAV-Turin, le concept de l'académie ne permet pas de développer plus de deux ou trois parcours dans le cadre de l'Académie mondiale des travailleurs. Cependant, les académies ciblant les mandants tripartites comptent sur un plus grand nombre de parcours en raison des besoins plus divers des différents groupes cibles.

Il est recommandé aux participants des pays industrialisés de ne pas manquer de s'inscrire à ces académies. En effet, leur participation pourrait avoir une influence positive sur l'élaboration du plan d'études et la démarche comparative s'en verrait renforcée. Le Programme proposera des réductions pour faciliter la participation des représentants syndicaux des pays industrialisés. Par ailleurs, le Programme entamera des discussions avec des organisations nationales et régionales pour envisager la possibilité d'élargir la participation des travailleurs à ces académies.

b) Programmes régionaux/sous-régionaux organisés pour les travailleurs dans les régions avec l'appui de centres d'éducation ouvrière.

Le Programme continuera d'organiser des programmes régionaux en tant qu'activités de base. L'exécution de ces programmes sera transférée aux régions. Les établissements d'éducation ouvrière et les centres de formation localisés dans les différentes régions appuieront activement l'exécution de ces programmes en apportant leurs méthodologies et leur expérience dans les cours régionaux.

Le choix du déplacement des activités régionales sur le terrain est lié à la nécessité de renforcer la dimension comparative régionale de ces programmes, ainsi que d'appuyer un processus de développement des capacités des établissements régionaux d'éducation ouvrière.

En 2017, après une évaluation qui sera effectuée et présentée au prochain Comité de la formation syndicale, tous les cours régionaux devraient être organisés dans leurs régions respectives.

Les plans d'études des cours régionaux seront en relation étroite avec l'Académie mondiale des travailleurs. La structure globale du programme de base sera basée sur l'organisation de l'Académie, suivie de celle des programmes régionaux qui adapteront et diffuseront le contenu de l'Académie en fonction des besoins régionaux. En résumé, les programmes régionaux pour le prochain exercice biennal devraient être les suivants:

- Deux cours régionaux pour l'Afrique (deux semaines)
- Deux cours régionaux pour l'Asie-Pacifique (deux semaines)
- Deux cours régionaux pour les Amériques (deux semaines)
- Un cours régional pour les États arabes (deux semaines)
- Un cours régional pour l'Europe (deux semaines), organisé au Centre

c) Séminaires de suivi (régionaux/sous-régionaux) élaborés conjointement avec la structure d'ACTRAV sur le terrain

Des activités de suivi devraient être organisées conjointement avec la structure d'ACTRAV sur le terrain; elles devraient analyser l'impact de la formation en termes de développement des capacités de l'organisation bénéficiaire.

À l'avenir, ce type d'activités de formation devrait être encore renforcé afin de mesurer l'impact réel du programme de formation d'ACTRAV sur le développement des capacités des syndicats.

D. 2 Proposition d'activités de formation syndicale pour 2017

Principales caractéristiques

En fonction des nouveaux domaines stratégiques et du nouveau format adopté, le Programme proposera trois académies. Il organisera également huit cours régionaux, dans les régions mêmes, avec l'appui des établissements d'éducation ouvrière.

Une série de propositions pour 2017 est portée à l'attention du Comité (annexe 11).

Développements stratégiques/voie à suivre en 2017

Les développements stratégiques les plus importants pourraient être les suivants:

- organiser des académies mondiales pour les travailleurs;
- préparer des programmes de formation en rapport avec l'organisation des académies mondiales pour les travailleurs;
- faire une proposition concrète pour le développement d'un nouveau programme d'enseignement supérieur en collaboration avec les établissements d'éducation ouvrière;
- élargir et développer davantage l'enseignement à distance et les réseaux de formation syndicale;
- renforcer la participation des femmes au Programme (la cible étant de 50 pour cent pour les académies et les programmes régionaux) et intégrer la perspective de genre dans les plans de formation des activités de base;
- élargir le portefeuille de projets de formation pour l'exécution de programmes de développement des capacités avec l'appui du Bureau des activités pour les travailleurs.

D. 3 Plans indicatifs pour 2018

Principales caractéristiques

L'année prochaine, le Comité évaluera l'impact des académies mondiales et des cours régionaux organisés localement. Le résultat de cette évaluation orientera le processus de finalisation du programme pour 2018. Le Comité pourrait commencer à débattre de certains plans indicatifs afin de faciliter l'évolution stratégique du Programme.

Pour l'année 2018, une série de propositions indicatives sont présentées en annexe 11.

E. Mesures prises suite aux conclusions du Comité de la formation syndicale en 2015 (en annexe 1)

Les conclusions du Comité de la formation syndicale, réuni les 5 et 6 mai 2015, concernaient principalement trois points: a) examen et mise en œuvre du programme 2014-15; b) plan de travail pour 2016-17 et c) ACTRAV-Turin au sein du Centre.

Mise en œuvre du programme 2015

Selon le plan de travail pour 2015 (annexe 10 du rapport 2015 du Comité de la formation syndicale), le Programme prévoyait d'exécuter 62 activités de formation, dont 12 cours de base et 50 activités supplémentaires pour un nombre total de 1 450 participants. Les estimations prévoient 400 jours de formation et 8 850 jours-participant. Le Programme organisa 12 cours de base et 43 activités supplémentaires pour un total de 1 567 participants, atteignant ainsi 334 jours de formation et 9 416 jours-participant. En accord avec les responsables régionaux à Genève et les spécialistes d'ACTRAV sur le terrain, certaines activités prévues pour 2015 ont été reprogrammées pour 2016 et 2017. C'est le cas du cours sur les politiques de l'emploi au Brésil, le secteur rural à Lima, l'activité interrégionale

et les deux cours régionaux sur les normes internationales du travail à Accra et Turin (en lien avec le produit mondial sur les normes internationales du travail), le VIH et SIDA à Kisumu, l'élimination de la pauvreté à Accra, les travailleurs migrants à Lomé et la négociation collective à Rangoon. Quatre activités ont été annulées ou remplacées. Par exemple, une formation de cinq jours devait se tenir à Turin pour les cadres de l'ACFTU. L'ACFTU décida ultérieurement d'abandonner la formation pour ses cadres et de consacrer ces fonds à des activités sur le terrain. C'est pour cette raison que nous avons trois activités avec l'ACFTU l'an dernier alors que l'année précédente, en 2014, elles étaient au nombre de deux. Des changements politiques dans le programme de coopération internationale et, plus généralement, les priorités de l'ACFTU ont motivé cette décision.

D'autres activités ont été ajoutées, telles que l'activité sur les travailleurs domestiques à Santiago et les activités liées au projet SIDA (Paraguay et Panama) et sur le Bangladesh.

Alors que le Comité de la formation syndicale a décidé d'introduire des données ventilées par âge pour les cours de base et de promouvoir la participation des représentants des jeunes travailleurs pour l'exercice biennal 2016-17, en 2015 ACTRAV Turin avait déjà commencé à recueillir ce type de données dans le cadre du projet européen «Un travail décent pour les travailleurs des services publics». Signalons que le projet ciblait des dirigeants syndicaux et la moyenne d'âge suivante a été atteinte pour les 6 activités: Turin (46), Bratislava (55), Bruxelles (56), Budva (45), Tallin (51) et Sofia (46), la moyenne d'âge des participants au projet étant de 50 ans. La conclusion de cette expérience est, qu'à l'avenir, il convient de prêter systématiquement attention à l'autonomisation des jeunes dirigeants syndicaux. Le Programme s'occupera de cet aspect en 2016 en mettant en place un projet intitulé «Académie pour les jeunes dirigeants syndicaux» en partenariat avec la Confédération européenne des syndicats.

Plan de travail pour 2016-17

Conformément aux recommandations du Comité de la formation syndicale, en 2016, trois académies mondiales seront organisées sur les objectifs de développement durable, les normes internationales du travail et l'économie informelle. La liste des activités prévues et exécutées en 2016 figure en annexe 10. Le plan indicatif pour 2017 peut être consulté en annexe 11. La stratégie du Programme est d'introduire le sujet dans une académie mondiale, puis de l'approfondir au niveau régional et sous-régional l'année suivante, en participant activement au suivi et impact au niveau national, en coopération avec les spécialistes sur le terrain et en contact direct avec les organisations syndicales et les anciens étudiants.

Suite à la recommandation d'étendre le portefeuille d'activités en portugais, trois activités sont prévues en 2016: i) un cours de base à Turin sur les normes internationales du travail; ii) une activité sur le terrain sur la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et iii) une formation pour juristes de syndicat à Cabo Verde.

Concernant l'évaluation de l'impact, quatre ateliers nationaux d'évaluation sur la formation des travailleurs seront organisés en 2016 dans les pays suivants: la Croatie pour l'Europe, l'Uruguay pour les Amériques, l'Inde pour l'Asie et l'Éthiopie pour l'Afrique.

ACTRAV-Turin au sein du Centre

La tendance positive du nombre de participants formés par ACTRAV-Turin se poursuit en 2015. Le nombre total de participants travailleurs formés par le Centre en 2015 atteint 2 114, soit 239 personnes de plus que l'année précédente, où les travailleurs étaient au nombre de 1 875 participants.

Le Programme soutient activement le tripartisme et l'intégration des normes internationales du travail, avec une attention particulière pour la liberté syndicale et la négociation collective dans toutes ses activités. Il saisit toutes les occasions pour tenter d'influencer les autres programmes du Centre et veiller à ce que la voix des travailleurs soit entendue dans les différentes actions de formation. Cela exige un examen des plans d'études par les pairs, au moins pour les activités les plus directement concernées, afin de s'assurer de la bonne intégration de la perspective des travailleurs. Il s'agit là d'un domaine qui continuera de représenter une priorité permanente du Programme.

Quant à la participation des travailleurs et l'intégration de leur point de vue dans les plans d'étude des académies, ACTRAV remarque avec satisfaction l'engagement continu des programmes techniques du Centre, surtout EMLD et SPGT, d'organiser des parcours spéciaux pour les représentants des travailleurs dans certaines académies. Dans ce domaine, l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre, l'Académie sur l'économie sociale et solidaire et l'Académie sur le développement rural ont obtenu des résultats méritant d'être salués. Nous tenons à exprimer notre déception concernant la participation des représentants des travailleurs à l'Académie sur les questions de genre (5/157), l'Académie sur le développement des compétences (1/104) et l'Académie de la sécurité sociale (3/113).

Dans ce rapport, nous sommes au regret de confirmer, une fois encore, que la part correspondant aux travailleurs dans le total des participants aux académies a encore diminué, passant de 6,7 pour cent en 2014 à 4,69 pour cent en 2015, malgré la nouvelle formule de coopération mise en place pour l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre. Les académies sont des formations de haute visibilité et bénéficiant d'un nombre élevé de participants qui sont considérées comme des événements porteurs d'«excellence» sur des thèmes spécifiques. Nous réaffirmons que les académies doivent répondre aux critères suivants: composition véritablement tripartite des participants, tripartisme des plans d'études et intégration des normes internationales du travail. Il convient que la plupart des participants soient des représentants des mandants de l'OIT: gouvernements, organisations d'employeurs et organisations de travailleurs. ACTRAV-Turin continuera d'insister pour que le Centre déploie le maximum d'efforts pour y parvenir grâce à des modalités financières garantissant la représentation des partenaires sociaux, et notamment des travailleurs. En 2015, de nouvelles formules de coopération d'ACTRAV avec les académies ont été mises à l'épreuve, mais le problème exige des solutions systématiques et non pas seulement ponctuelles. Nous attendons de la direction du Centre qu'elle effectue les démarches nécessaires pour corriger la situation, qui s'est aggravée depuis 2014. Le Centre exécute un nouveau Plan stratégique en 2016-17, qui est accompagné du cadre stratégique de mise en œuvre du Département de formation (2016-17).