



RAPPORT DE LA 44^E RÉUNION DU COMITÉ DE LA FORMATION SYNDICALE

PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS 2024

ACTRAV
Programme des activités pour les travailleurs

Rapport de la 44^e réunion du Comité de la formation syndicale

du Centre international de formation
de l'OIT

2024

Le présent rapport couvre les activités du Programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT en 2024
et présente le calendrier du programme de travail pour 2025.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	V
L'ÉQUIPE	VII
1. PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2024	1
2. ÉVALUATION PAR LES PARTICIPANTS	19
3. PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2024*	21
4. RAPPORT FINANCIER 2024	23
5. APERÇU DU PROGRAMME DE BASE 2024-2025.	24
6. PROGRAMME MIS EN ŒUVRE EN 2024	26
7. QUESTIONS STRATÉGIQUES ET DE GOUVERNANCE	33
8. REGARD VERS L'AVENIR	36
REMERCIEMENTS	38

INTRODUCTION

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

Le Programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT s'inscrit dans la stratégie de renforcement des capacités d'ACTRAV. Il aspire à devenir la référence mondiale en matière d'éducation syndicale, en consolidant les compétences des travailleurs et de leurs organisations à travers des technologies, des méthodologies et des approches pédagogiques à la fois innovantes et adaptées, en vue de les accompagner vers la réalisation de la justice sociale, du travail décent et d'un développement durable, inclusif et résilient pour toutes et tous. ACTRAV propose le plus vaste programme de formation au monde dédié aux travailleurs et à leurs organisations. Mis en œuvre à l'échelle mondiale, interrégionale et régionale, il comprend également des activités sur mesure adaptées aux besoins spécifiques de chaque pays.

Le présent rapport offre une synthèse des activités menées par ACTRAV au CIF-OIT en 2024. En organisant 46 activités, ACTRAV a atteint plus de 1 499 travailleurs et leurs organisations.

Ce rapport met en évidence les réalisations majeures du programme, offre un aperçu de sa portée et de sa composition, et présente une vision stratégique pour les évolutions futures.

Le programme d'ACTRAV au CIF-OIT se situe à l'avant-garde du renforcement des capacités des organisations de travailleurs, en parfaite cohérence avec le programme et le budget du CIF-OIT, les priorités de l'OIT et les objectifs du Bureau des activités pour les travailleurs. Fidèle à la mission d'ACTRAV, l'exercice biennal 2024–2025 s'est inscrit dans une dynamique résolument innovante et tournée vers l'avenir. Il a introduit des modèles de conception et de mise en œuvre avant-gardistes, tels que le codéveloppement d'un cadre de compétences mondial pour accompagner les syndicalistes dans la conduite de transitions justes, tout en traduisant des concepts audacieux — comme le nouveau contrat social — en dispositifs opérationnels concrets.

En 2024, ACTRAV/CIF-OIT a consolidé sa présence mondiale en accélérant sa transformation numérique, en élargissant l'accès multilingue et en renforçant les partenariats. Ces efforts ont permis de rehausser le niveau de formation des travailleurs à l'échelle internationale. Grâce à des formats hybrides et à des approches pédagogiques adaptées aux réalités régionales, la formation est désormais plus accessible que jamais dans les régions Asie-Pacifique, Afrique, Europe, États arabes et Amériques. Une stratégie résolue en matière d'égalité des genres a renforcé de manière significative la participation et le leadership des femmes dans la formation syndicale. Parallèlement, les innovations numériques et pédagogiques — telles que la traduction assistée par l'IA, l'apprentissage pensé pour les appareils mobiles, la ludification et les simulations en temps réel — ont profondément transformé les modalités d'engagement et de participation. Des méthodes participatives structurées et des outils de facilitation interactifs ont permis de créer des espaces propices au dialogue dynamique, à la résolution collective de problèmes et à la cocréation ont pu être établis, tant en présentiel que dans des environnements virtuels.

La collaboration est restée le moteur principal de l'impact. Des partenariats stratégiques et l'engagement de plusieurs programmes techniques du CIF-OIT ont permis d'élargir la portée et d'accroître la pertinence du programme en favorisant des actions concertées de plaidoyer, une influence politique accrue et le renforcement des compétences dans des domaines clés pour l'avenir du travail. Le contenu élaboré conjointement avec les collègues du siège et du terrain a assuré une parfaite adéquation avec les réalités syndicales, renforçant ainsi la crédibilité et l'immédiateté de l'apprentissage.

Le programme a mis en œuvre des actions décisives pour rendre la formation syndicale plus inclusive, innovante et axée sur les résultats, en intégrant de manière systématique des compétences transversales, transformatrices et transférables dans chaque parcours d'apprentissage. En tirant parti des formats hybrides, des environnements d'apprentissage fondés sur l'intelligence artificielle et des plateformes collaboratives de partage des savoirs, ACTRAV/CIF-OIT a accéléré la diffusion mondiale des compétences, des stratégies et des dynamiques de solidarité. L'attention constante portée à l'inclusion numérique, à l'égalité de genre et aux partenariats stratégiques garantit que les syndicats sont non seulement préparés à faire face au changement, mais également bien placés pour diriger et façonner un monde du travail en pleine évolution.

Afin de préserver et d'amplifier l'impact du programme dans les années à venir, il sera crucial de consolider les acquis et de poursuivre le développement des innovations en matière d'apprentissage numérique. Le cadre biennal 2024–2025 constituera un tremplin vers une portée mondiale élargie, une influence politique accrue et un mouvement syndical renforcé, prêt à relever les défis de demain.

Vera dos Santos Costa
Directrice du Programme d'activités pour les travailleurs

L'ÉQUIPE



Équipe ACTRAV/CIF-OIT

En 2024, l'équipe se composait de quatre responsables principaux de programme:

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

L'équipe bénéficiait de l'aide de:

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

La directrice de l'équipe:

- Vera Dos Santos Costa – Directrice de programme



MISSION D'ACTRAV/CIF-OIT

Notre mission est de renforcer les travailleurs et leurs organisations au travers d'activités de formation et d'éducation innovantes et adaptées à leurs besoins, afin de promouvoir des transitions justes, la justice sociale et un travail décent pour tous.

Nous développons les connaissances, les compétences et les aptitudes des travailleurs afin de forger des stratégies de transformation et nous offrons un espace sûr et dynamique pour le réseautage, l'engagement et la solidarité.

1. PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2024

Aperçu des activités mises en œuvre en 2024, visant à amplifier l'innovation, la collaboration, la portée et l'impact.

La mise en récit (ou storytelling) comme outil de la formation syndicale

ACTIONS SYNDICALES POUR PROTÉGER ET PROMOUVOIR L'INCLUSION DES TRAVAILLEURS EN SITUATION D'EMPLOI VULNÉRABLE

Quatre cours régionaux pour l'Afrique, l'Amérique latine et les Caraïbes, la région Asie/Pacifique et les États arabes

2 – 27 SEPTEMBRE 2024 (EN LIGNE)

Les quatre cours régionaux sur la protection et l'autonomisation des travailleurs en situation d'emploi vulnérable (avec 110 participants au total) avaient pour objectif de promouvoir l'inclusion dans les organisations syndicales. Les cours ont fourni aux syndicats les outils nécessaires pour renforcer la voix et la visibilité des travailleurs les plus vulnérables, et rendre les syndicats plus démocratiques, participatifs, inclusifs et réceptifs pour tous.

En collaboration avec ACTRAV OIT Genève, nous avons identifié les priorités, région par région. Cette approche a garanti des adaptations régionales aux défis communs auxquels sont confrontés les travailleurs en situation de vulnérabilité (**portée et collaboration**).

Dimension régionale:

- Le cours pour les Amériques était axé sur les peuples autochtones, les travailleurs ruraux, les travailleurs migrants, les travailleurs LGBTIQ+ et les travailleurs en situation de handicap.
- Pour l'Afrique, le cours portait particulièrement sur les travailleurs ruraux et du secteur informel, avec une approche résolument centrée sur le genre et les jeunes travailleurs.
- Le cours pour la région Asie-Pacifique s'est concentré sur les travailleurs de plateformes, les travailleurs ruraux et agricoles et les travailleurs domestiques.
- Pour les États arabes, le cours était axé sur les travailleurs migrants, avec une forte dimension de genre.

Tous ces cours ont contribué à l'élaboration de stratégies syndicales solides pour relever les défis suivants:

- Intégration réelle de la diversité dans l'action et les politiques syndicales;
- Implication des syndicats dans l'intégration des travailleurs migrants sur le marché du travail par l'échange de bonnes pratiques au niveau national, sectoriel et de l'entreprise;
- Identification de nouvelles stratégies organisationnelles pour atteindre les groupes les plus vulnérables dans le secteur rural;
- Stratégies visant à recruter de nouveaux membres, en particulier parmi les jeunes travailleurs.

Parmi les thèmes transversaux, tous les cours régionaux ont accordé une attention particulière à **l'intégration de la dimension de genre et aux stratégies régionales actuelles de formalisation, ainsi qu'à leur évaluation.**

À travers une **approche innovante**, nous avons mis en place une combinaison de webinaires thématiques-conceptuels et pratiques dans un format **narratif**.

La cohérence a été assurée entre les objectifs d'apprentissage, le matériel théorique (et le webinaire) de la semaine, ainsi que le récit et la dynamique à partager.

L'identification des objectifs d'apprentissage par région et par groupe était donc essentielle et a servi de point de départ pour structurer l'ensemble du cours de manière cohérente.

La mise en récit

En 2024, les récits ont été introduits comme outil pédagogique dans la formation syndicale, apportant une approche innovante et profondément humaine aux activités de renforcement des capacités. Cette méthodologie visait à tirer parti du pouvoir des récits pour créer un lien émotionnel avec les participants, renforcer leur identité collective et les motiver à agir. En transformant des concepts abstraits en expériences personnelles et familières, la mise en récits a permis de faciliter la compréhension, l'empathie et la rétention des connaissances, et s'est avérée une stratégie efficace pour inspirer et mobiliser les travailleurs autour de causes communes.

De plus, l'intégration de cette technique a constitué un progrès qualitatif dans la conception et la présentation du contenu de la formation. Grâce à une structure claire (introduction, conflit, climax et dénouement) et à des supports attrayants, cette approche a non seulement enrichi les sessions par des récits marquants, mais a également invité les participants à parler de leurs propres expériences. Elle a ainsi favorisé la réflexion sur leur rôle dans le récit collectif plus large du mouvement syndical, en alignant apprentissage, motivation et action dans un processus transformateur unique.

Pourquoi la mise en récits est utile dans la formation syndicale:

Connexion émotionnelle

Un récit transforme des concepts abstraits en quelque chose de personnel et de proche. Les récits sont basés sur la participation de l'auteur à la conception du cours et correspondent aux objectifs définis à chaque étape.

Renforcement de l'identité collective

Les récits nous donnent le sentiment de faire partie d'une histoire commune, en nous connectant aux héros syndicaux et aux luttes partagées.

Motivation à agir

Les récits incitent les personnes à passer à l'action, en leur montrant qu'il est possible de changer les choses.

Développer l'empathie et la solidarité

Ils nous aident à comprendre que les combats des autres sont aussi les nôtres.

Faciliter l'apprentissage et la mémorisation

Les récits activent davantage de zones du cerveau et facilitent la compréhension des concepts.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour visionner la vidéo réalisée dans le cadre des cours régionaux sur *les actions syndicales pour protéger et à promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable*:



Version [anglaise](#)



Version [espagnole](#)



Version [française](#)



Version [arabe](#)



Version [russe](#)

Apprentissage par les pairs

PROMOUVOIR LE DIALOGUE SOCIAL EN AMÉRIQUE LATINE ET DANS LES CARAÏBES: APPRENTISSAGE PAR LES PAIRS POUR LES REPRÉSENTANTS DES ENTREPRISES ET DES SYNDICATS SUR LA TRANSITION JUSTE

Formation en ligne réalisée par ACTRAV et ACTEMP

5 – 30 AOÛT 2024

Les pays du Sud ont pris les devants dans la prise de décisions concernant des enjeux mondiaux tels que le changement climatique et la transition juste. Les préoccupations relatives à ces enjeux occupent désormais une place de plus en plus centrale dans les stratégies nationales de développement, soulignant le besoin urgent de trouver des solutions alternatives et efficaces. Dans cette optique, la stratégie de coopération Sud-Sud de l'OIT est tout indiquée pour aider les représentants des entreprises et des syndicats à mieux comprendre les défis actuels, grâce à des processus qui favorisent le partage des connaissances entre pairs et l'instauration d'un climat de confiance parmi les acteurs du dialogue.

Les conclusions concernant une transition juste vers des économies et des sociétés écologiquement durables pour tous, adoptées par la Conférence générale de l'Organisation internationale du Travail, lors de sa 111^e session en juin 2023, ont clairement actualisé le mandat de l'OIT en la matière en déclarant que «une action urgente en faveur d'une transition juste est impérative pour parvenir à la justice sociale, au travail décent et à l'élimination de la pauvreté, et pour faire face aux changements environnementaux et climatiques. L'avenir des économies, des sociétés, des emplois et des moyens de subsistance est en jeu, étant donné que ceux-ci dépendent des écosystèmes et de l'environnement naturel de notre planète.»

En ce qui concerne le rôle des gouvernements et des organisations d'employeurs et de travailleurs, il convient de noter que les gouvernements, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, devraient notamment «établir des mécanismes de collaboration intragouvernementale et de coordination des politiques en faveur d'une transition juste aux niveaux national, régional et local».

Pour leur part, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient:

1. participer effectivement au dialogue social sous toutes ses formes, y compris la négociation collective, afin de garantir le partage des retombées positives du progrès technologique, de la transition écologique et des changements démographiques, et de promouvoir une transition juste et le travail décent au niveau des entreprises, des secteurs et des pays;
2. élaborer et mettre en œuvre des plans de transition durable au niveau des entreprises et des secteurs par le biais du dialogue social bilatéral, y compris la coopération sur le lieu de travail.

Le Partenariat des Nations Unies pour l'action en faveur d'une économie verte (PAGE) et les conclusions de la COP28, qui marquent le début de la fin des combustibles fossiles, revêtent une importance particulière à cet égard. Notre formation en ligne a favorisé l'échange d'expériences entre les pays du Sud afin de faciliter le transfert de connaissances et, par conséquent, le développement des compétences et des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs, en tant que partenaires du développement des pays du Sud.

Les programmes ACT/EMP et ACTRAV ont collaboré pour élaborer quatre études de cas basées sur leurs propres recherches en Argentine, au Brésil, en Colombie et au Mexique (Coahuila de Zaragoza). Les études de cas concernant l'Argentine et la Colombie portent sur les employeurs, tandis que celles du Brésil et du Mexique traitent de l'expérience des travailleurs en matière de dialogue social. (**Innovation – Portée – Collaboration**)

Le cours a été mis en œuvre par ACTRAV et ACT/EMP (programmes du CIF-OIT), avec le soutien du Bureau régional de l'OIT pour l'Amérique latine et les Caraïbes (**collaboration**). L'objectif de cette initiative était de promouvoir l'autosuffisance et de renforcer les liens entre les représentants des travailleurs et des employeurs, qui présentent des caractéristiques, des difficultés et des perspectives similaires en raison de leur situation dans des pays en développement. Les représentants patronaux et syndicaux ont pu collaborer dans ces domaines essentiels à l'avancement du développement des pays concernés, ainsi que dans le cadre de campagnes promotionnelles conjointes et d'autres activités de communication.

L'apprentissage par les pairs dans le contexte d'ACTRAV/CIF-OIT

L'apprentissage par les pairs est un puissant moteur de transformation dans l'éducation des travailleurs, car il crée un espace dynamique où les syndicalistes apprennent les uns des autres à partir de leurs expériences du monde réel, tout en renforçant leurs compétences et leur solidarité. Il transforme les salles de classe – physiques ou virtuelles – en communautés de pratique, où les connaissances circulent horizontalement, renforçant ainsi la confiance et l'appropriation du processus d'apprentissage. En valorisant l'expérience vécue au même titre que l'expertise technique, l'apprentissage par les pairs garantit que les stratégies et les solutions sont adaptées aux diverses réalités locales, tout en restant ancrées dans des objectifs globaux communs.

Dans le programme ACTRAV, l'apprentissage par les pairs contribue à la durabilité et produit des effets multiplicateurs: les participants retournent dans leurs syndicats prêts à servir de mentors à leurs collègues, à les former à l'aide de boîtes à outils personnalisées et à reproduire dans leur propre contexte des approches ayant fait leurs preuves. Non seulement ces échanges renforcent leur engagement pendant la formation, mais ils prolongent également l'impact bien au-delà du cours lui-même, en instaurant une culture de collaboration, d'innovation et d'amélioration continue au sein du mouvement syndical.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour lire les quatre études de cas *Promouvoir le dialogue social en Amérique latine et dans les Caraïbes: apprentissage par les pairs pour les représentants des entreprises et des syndicats sur la transition juste*



Version [anglaise](#)



Version [espagnole](#)

Collaboration

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI ET RELATIONS PROFESSIONNELLES: SALAIRES DÉCENTS, DIALOGUE SOCIAL ET POLITIQUE DU TRAVAIL

Mixte | 1 octobre – 15 novembre

Lors d'un atelier organisé à Bangkok, les participants syndicaux ont schématisé la chaîne d'approvisionnement du thé sur un tableau blanc. Ils ont identifié les domaines dans lesquels les salaires commençaient à fondre. Ils ont réalisé que «*le problème ne réside pas seulement dans les bas salaires. Le problème, c'est le silence. Personne ne parle de qui gagne quoi.*» Tous les participants ont acquiescé, tous l'avaient remarqué. (**Impact-Collaboration**)

Cet exercice reflète l'esprit d'un parcours d'apprentissage unique. Entre octobre et novembre 2024, le Programme d'activités pour les travailleurs du CIF-OIT, avec le soutien de la Fondation internationale du travail du Japon (JILAF), a organisé un cours mixte sur la sécurité de l'emploi, les salaires décents et la politique du travail. Durant trois semaines en ligne et cinq jours en présentiel, 41 dirigeants syndicaux provenant de 14 pays se sont réunis pour repenser la manière dont les salaires sont négociés, la sécurité est préservée et la voix des travailleurs est entendue.

La phase en ligne a présenté le cadre de l'OIT sur les salaires décents, exploré les mécanismes nationaux de fixation des salaires et ouvert le dialogue sur la négociation collective. Les participants ont étudié l'offensive salariale de printemps au Japon, connue sous le nom de Shunto, au cours de laquelle les syndicats de différents secteurs harmonisent leurs revendications, coordonnent leur calendrier et présentent un front uni. Au Japon, le Shunto ne commence pas par une manifestation, mais par une phase de préparation. Dès février, les fédérations professionnelles conviennent d'objectifs communs. En mars, les négociations sont en cours dans des centaines d'entreprises.

Pour les participants, ce fut un exemple convaincant. *«Nous avons le pouvoir»*, a remarqué un délégué d'Asie du Sud lors d'un webinaire, *«mais nous parlons seuls. Le Shunto nous montre ce qui se passe lorsque nous parlons ensemble.»* (**Portée, Impact**)

Au cours de la formation présentielle à Bangkok, la stratégie s'est transformée en action. Les participants ont examiné les écarts salariaux dans les chaînes d'approvisionnement mondiales, étudié les défaillances en matière de sécurité dans les usines et évalué comment les syndicats peuvent s'engager dans la diligence raisonnable en matière de droits humains. Ils ont appliqué la méthode POSITIVE (*Participation-Oriented Safety Improvement by Trade Union Initiative ou Initiative syndicale pour une amélioration de la sécurité axée sur la participation*) (**innovation**), un modèle participatif pour la sécurité sur le lieu de travail. Chaque groupe a examiné les principaux domaines à risque, tels que la manutention des matériaux, la conception des postes de travail, la sécurité des machines et les installations de bien-être. Ils ont ensuite rédigé des propositions d'actions conjointes entre les syndicats et le patronat, et pas seulement des mesures d'inspection ou d'application.

Chaque session encourageait l'apprentissage actif, la critique par les pairs et la réflexion. Une équipe a utilisé un cas fictif concernant une marque de thé pour mettre en évidence les injustices structurelles qui existent dans le monde réel. D'autres ont ébauché des programmes de formation en matière de SST ou des campagnes sur le salaire minimum, à lancer à leur retour dans leur pays.

À la fin du séminaire, chaque participant avait élaboré un plan de travail. Ces plans incluaient la création de comités de sécurité, la proposition d'amendements à la politique salariale, le lancement de campagnes de sensibilisation à la SST et le dialogue structuré avec les employeurs. Les plans étaient concrets et fondés sur les réalités de chaque contexte national.

Au fil du cours, des voix se sont fait entendre. Certaines étaient audacieuses, d'autres prudentes. Mais toutes étaient déterminées. Un délégué indien a déclaré : *«Ce cours m'a donné les mots. Je savais ce qui n'allait pas. Maintenant, je peux mettre des mots dessus. Maintenant, je peux planifier.»* (**portée, impact**)

Le programme ne promettait pas de solutions. Il proposait des outils, un espace et de la solidarité. Le travail se poursuit par l'intermédiaire de webinaires de suivi et de la plateforme *Union CoLab*.

Les salaires décents ne tombent pas du ciel. Ils sont revendiqués, négociés et défendus, non pas isolément, mais tous ensemble.

Collaboration dans l'apprentissage de la sécurité et de la santé au travail et des salaires décents – la perspective d'ACTRAV/CIF-OIT

Dans le cadre du programme ACTRAV au CIF-OIT, l'apprentissage collaboratif est un catalyseur stratégique pour faire avancer les priorités fondamentales en matière de travail, telles que la sécurité et la santé au travail (SST) et les salaires décents. En réunissant des syndicalistes, des représentants des travailleurs et d'autres parties prenantes au sein d'espaces d'apprentissage interactifs, le programme favorise une compréhension partagée de ces droits en tant que fondement non négociable du travail décent.

Par le biais d'approches participatives – simulations de négociations, résolution collective de problèmes et études de cas comparatives notamment – les participants font le lien entre les normes internationales du travail et la réalité de leur lieu de travail, échangent des stratégies validées et élaborent ensemble des solutions adaptées à divers contextes. Cette méthodologie renforce non seulement les compétences techniques relatives aux conventions sur la SST et aux mécanismes de détermination des salaires, mais développe également les capacités de plaidoyer et de négociation indispensables à un dialogue social efficace.

La collaboration garantit en outre que l'apprentissage dépasse le cadre de la salle de classe. Les participants créent des réseaux entre pairs dans lesquels ils continuent à échanger des connaissances, à suivre l'évolution des politiques et à intensifier le plaidoyer en faveur de la SST et des salaires décents. Ce faisant, les cadres d'apprentissage d'ACTRAV/CIF-OIT instaurent une culture de solidarité, d'action commune et d'amélioration continue, permettant aux syndicats d'obtenir des progrès tangibles pour les travailleurs du monde entier.

Scannez le code QR ci-dessous (ou cliquez sur le lien) pour lire une sélection de documents élaborés pour le cours régional sur la *Sécurité de l'emploi et relations professionnelles: salaires décents, dialogue social et politique du travail*



[Cliquez ici](#)

Approches participatives en ligne: techniques de facilitation pour favoriser l'engagement

RENDRE LES LIEUX DE TRAVAIL PLUS SÛRS ET SAINS: LES SYNDICATS EN TÊTE DE FILE POUR DÉFENDRE LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL COMME UN DROIT FONDAMENTAL

En ligne | 22 avril - 17 mai 2024

L'écran s'est rempli de mots: Dignité. Voix. Protection. Solidarité. Des dizaines de syndicalistes venus de seize (16) pays ont vu évoluer sous leurs yeux un nuage *Mentimeter* en temps réel (**innovation**). On leur avait demandé de définir ce qu'était un lieu de travail sûr. Leurs réponses, rapides et sans filtre, étaient éloquentes.

C'était un cours en ligne et c'était aussi un mouvement en marche.

Du 22 avril au 17 mai 2024, le Programme pour les travailleurs au CIF-OIT, en collaboration avec le JILAF, a organisé «Rendre les lieux de travail plus sûrs et plus sains», une académie en ligne de quatre semaines conçue pour renforcer l'action syndicale en matière de sécurité et de santé au travail comme principe fondamental et droit au travail. Le cours a rassemblé 38 participants de toute l'Asie et du Pacifique, chacun apportant non seulement son expérience, mais aussi un sentiment d'urgence.

L'apprentissage était structuré et actif. Chaque semaine, des modules asynchrones étaient combinés à des échanges en direct. Mais ce sont les sessions synchrones qui ont transformé l'expérience. Il ne s'agissait pas de webinaires, mais d'ateliers de réflexion et d'expression.

Des sondages *Mentimeter* ont été utilisés pour cartographier la pensée collective et remettre en question les hypothèses. Des quiz *Kahoot* ont insufflé une dose de compétition et de clarté. Lors d'une session, une participante du Sri Lanka s'est mise à rire après avoir répondu incorrectement à une question sur les responsabilités de l'employeur en matière d'équipement de protection individuelle. *«Je crois que je n'oublierai jamais l'article 16»*¹, dit-elle en souriant alors que son nom descendait dans le classement du quiz.

L'apprentissage a été acquis, non pas parce qu'il était imposé, mais parce qu'il était vécu.

Le programme a également invité les participants à agir. Des équipes numériques ont collaboré par-delà les fuseaux horaires et les langues pour élaborer conjointement des plans de travail spécifiques à chaque pays (**portée, impact**). Ces plans n'étaient pas théoriques. Au Bangladesh, l'équipe a proposé une campagne nationale visant à dénoncer les pratiques dangereuses dans le secteur de la construction. Aux Philippines, les participants ont élaboré des stratégies visant à institutionnaliser les comités de sécurité dans plusieurs secteurs. Au Népal, un participant a déclaré d'une voix calme mais ferme qu'il fallait cibler le secteur informel. *«Nous mourons sur les bords de route et dans les champs»*, a-t-il déclaré, *«pas seulement dans les usines»*.

La SST n'a pas été abordée comme une simple liste de contrôle ni comme un exercice consistant à cocher des cases. Elle a été présentée comme un droit, associé à la liberté d'expression, à l'équité et au pouvoir. Les modules ont guidé les apprenants à travers la stratégie mondiale de l'OIT, mais les discussions ont confronté ces idées aux réalités vécues, allant des usines de confection aux plateformes de transport, en passant par les marchés ruraux.

Un webinaire dynamique de deux heures a clôturé le cours. Les tuteurs ont réfléchi aux progrès réalisés par les groupes. Les participants ont partagé ce qu'ils avaient appris, leurs frustrations et leurs découvertes. Une autre enquête *Mentimeter* leur a demandé: *«Qu'est-ce qui a changé pour vous dans ce cours?»* Les mots affichés à l'écran résumaient parfaitement la situation: clarté, stratégie, courage.

Lorsque la dernière diapositive est apparue, l'assistant du cours a allumé la caméra pour prendre une photo de groupe. Des dizaines de sourires ont illuminé l'écran. Pays différents, combats différents, mais même détermination. *«Ce n'était pas seulement un cours. C'était une répétition générale avant l'action.»* (**Sensibilisation, impact**)

¹ Article 16 de la Convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981. «Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les lieux de travail, les machines, les matériels et les procédés de travail placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la sécurité et la santé des travailleurs. Les employeurs devront être tenus de faire en sorte que, dans la mesure où cela est raisonnable et pratiquement réalisable, les substances et les agents chimiques, physiques et biologiques placés sous leur contrôle ne présentent pas de risque pour la santé lorsqu'une protection appropriée est assurée.»

Approches participatives en ligne – Stimuler la participation dans les formations ACTRAV/CIF-OIT

Dans les activités de formation d'ACTRAV/CIF-OIT, les approches participatives en ligne transforment les salles de classe virtuelles en pôles interactifs de dialogue, de cocréation et d'action. Dès le début de la formation, les facilitateurs donnent le ton en utilisant des outils tels que *Mentimeter* pour réaliser des sondages en direct, créer des nuages de mots et obtenir des commentaires instantanés, ce qui leur permet de recueillir les points de vue des participants en temps réel et de s'assurer que chaque voix façonne le parcours d'apprentissage. Ces espaces interactifs contribuent à créer un sentiment commun d'adhésion aux objectifs du cours et d'engagement envers ceux-ci.

La facilitation est intentionnellement inclusive et dynamique. Les réunions en petits groupes, la rotation des rôles des participants et les échanges à tour de rôle encouragent la participation sur un pied d'égalité, le leadership partagé et la responsabilité mutuelle. Les outils de collaboration numérique complètent ces techniques: les participants élaborent conjointement des plans d'action dans des documents partagés, participent à des quiz et à des exercices interactifs, et contribuent à des simulations basées sur des scénarios qui relient directement le contenu à la réalité du travail syndical.

En intégrant des outils participatifs tels que *Mentimeter* dans le cadre d'une stratégie de facilitation plus globale, ACTRAV/CIF-OIT veille à ce que la formation en ligne soit attrayante, stimulante et axée sur les résultats, renforçant ainsi les compétences, la solidarité et l'engagement constants nécessaires pour faire avancer les droits des travailleurs dans le monde entier.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour visionner la vidéo réalisée dans le cadre des cours régionaux *Rendre les lieux de travail plus sûrs et plus sains: les syndicats en tête de file pour défendre la santé et la sécurité au travail comme un droit fondamental*.



[Cliquez ici](#)

Stratégies post-formation

TECHNOLOGIE ET DROITS DES TRAVAILLEURS: LE RÔLE DES SYNDICATS DANS UN MONDE EN MUTATION

Mixte | 16 septembre – 17 octobre 2024

À Singapour, des dirigeants syndicaux se sont réunis en petits comités pour débattre de la meilleure façon de négocier la transparence des données dans le cadre de la planification algorithmique. Ce qui avait commencé comme une discussion sur les politiques s'est rapidement transformé en une prise de conscience commune: *le monde du travail numérique existe déjà et les syndicats doivent être prêts à le façonner, et non pas seulement à y réagir.* (**Impact**)

C'est dans cet esprit qu'a été conçu le programme d'apprentissage mixte «*Technologie et droits des travailleurs: le rôle des syndicats dans un monde en mutation*», proposé par le Programme pour les travailleurs du CIF-OIT, en partenariat avec le Congrès national des syndicats de Singapour (NTUC). Ce cours, qui s'est déroulé entre mi-septembre et octobre 2024, a réuni des dirigeants syndicaux de toute l'Asie et du Pacifique afin qu'ils examinent la manière dont les technologies transforment le travail et le rôle que les syndicats peuvent jouer pour montrer la voie à suivre.

Le programme lui-même est le reflet des transformations qu'il se proposait d'aborder. Combinant trois semaines de participation en ligne avec trois jours de sessions dynamiques en présentiel à Singapour, le cours a allié apprentissage et action. Les participants ont exploré la rapide évolution des impacts de l'automatisation, du travail de plateforme, de la gouvernance des données et de la gestion algorithmique à travers des études de cas, des travaux de groupe et des exercices de simulation (**innovation**). Qu'il s'agisse d'analyser l'éthique de l'IA ou de simuler une négociation sur la surveillance numérique, les participants n'ont pas seulement absorbé des informations, mais ont également testé activement des stratégies applicables dans le monde réel.

La diversité des opinions et des points de vue exprimés par les participants a rendu cette expérience encore plus enrichissante. La cohorte était composée de 30 participants en ligne provenant de 11 pays, auxquels se sont joints en présentiel 24 participants de 10 pays, représentant un total de 16 centrales syndicales nationales. Près de la moitié des participants étaient des femmes. Des secrétaires généraux aux présidents de commissions jeunesse, en passant par des éducateurs et des spécialistes en communication, les participants ont apporté avec eux une riche expérience et un engagement commun à défendre les droits des travailleurs en ces temps de rapides mutations.

Un participant des Philippines s'est exprimé ainsi: *«On parle des droits des données, mais c'était la première fois que je comprenais comment les négocier.»* Un autre participant, originaire de Mongolie, a ajouté: *«Je n'ai pas seulement appris des choses sur les politiques. Je suis reparti avec un plan concret.»* (**Portée, impact**)

Ces réflexions n'étaient pas fortuites. Elles s'appuyaient sur de solides partenariats institutionnels. Le NTUC de Singapour a apporté son expérience nationale et son esprit d'innovation, offrant des perspectives pratiques sur des initiatives telles que la loi sur les travailleurs de plateforme et des stratégies de transformation industrielle.

L'équipe d'ACTRAV, composée d'experts régionaux et mondiaux, s'est assurée que chaque conversation demeure ancrée dans les normes de l'OIT et l'Agenda pour le travail décent. Ensemble, ils ont créé un environnement d'apprentissage dans lequel la pratique du monde réel a rejoint les principes internationaux.

L'**impact** de la formation s'est clairement reflété dans les commentaires des participants. Avec une note de satisfaction moyenne supérieure à 4,5 sur 5, la formation a été décrite comme opportune, pratique et stimulante. Mais l'apprentissage ne s'est pas arrêté là.

Pour continuer sur cette lancée, ACTRAV/CIF-OIT a déployé une stratégie globale post-formation. Les participants sont intégrés à *Union CoLab*, un espace de collaboration virtuelle où ils pourront accéder à des ressources, recevoir une assistance technique personnalisée et poursuivre leurs échanges entre pairs (**Innovation**). Des webinaires réguliers, des publications sélectionnées et des conseils pratiques prodigués par les experts d'ACTRAV contribueront à garantir la durabilité des résultats et l'application de nouvelles stratégies dans toute la région.

Ce cours a confirmé une vérité fondamentale: les syndicats ne sont pas de simples spectateurs de la transformation numérique, ils sont des acteurs essentiels qui contribuent à la façonner. En se dotant des outils appropriés, en forgeant des partenariats solides et en restant unis au-delà des frontières, les organisations syndicales peuvent prendre la tête du mouvement en faveur de l'innovation éthique, du travail équitable et de la justice à l'ère numérique.

Comme l'a déclaré l'un des délégués lors de la visite finale de la galerie: «*Nous n'avons pas peur de l'avenir. Nous nous préparons à le mener.*»

Plateformes collaboratives post-formation dans le cadre de la stratégie ACTRAV/CIF-OIT

Dans l'approche de formation ACTRAV/CIF-OIT, les stratégies post-formation, notamment l'utilisation de plateformes collaboratives en ligne, sont essentielles pour maintenir la dynamique, assurer la continuité et amplifier l'impact. Ces plateformes constituent des prolongements vivants de la salle de classe, permettant aux participants de maintenir leur implication longtemps après la fin du cours. Elles offrent aux syndicalistes un espace structuré pour partager des ressources, mettre à jour leurs stratégies et résoudre ensemble certaines difficultés, garantissant ainsi que leurs connaissances restent actuelles et adaptées à l'évolution des réalités du monde du travail.

En facilitant les échanges entre pairs dans les différentes régions et secteurs, les plateformes collaboratives renforcent les réseaux constitués pendant la formation et les transforment en communautés de pratique actives. Les participants peuvent télécharger des plans d'action, présenter leurs réussites et adapter les outils tirés des expériences des autres, créant ainsi un cycle de responsabilisation mutuelle et de progrès partagés.

Ces espaces garantissent également l'inclusivité et l'accessibilité: les participants issus de différents pays et parlant différentes langues peuvent continuer à collaborer grâce à des fonctionnalités multilingues et à une interaction flexible et asynchrone. À terme, les ressources accumulées (recueils de bonnes pratiques, clauses de négociation, tactiques d'organisation) forment une base de connaissances évolutive qui renforce à la fois l'adaptation locale et la solidarité mondiale.

En incorporant des plateformes collaboratives dans la phase post-formation, ACTRAV/CIF-OIT veille à ce que les acquis pédagogiques soient non seulement conservés, mais aussi qu'ils aient un impact durable et concret, entraînant la transformation des syndicats et faisant avancer les droits des travailleurs dans le monde entier.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour visionner la vidéo réalisée dans le cadre du cours régional *Technologie et droits des travailleurs: le rôle des syndicats dans un monde en mutation*.



[Cliquez ici](#)

Réflexion sur les futurs, élaboration de scénarios et analyse de l'horizon afin d'anticiper les tendances climatiques et du travail et de trouver des solutions innovantes pour le monde du travail

PROMOUVOIR LES MEILLEURES PRATIQUES SYNDICALES EN MATIÈRE DE CHANGEMENT CLIMATIQUE, DE TRANSITION JUSTE ET INCLUSIVE SUR LE PLAN DU GENRE ET D'EMPLOIS VERTS POUR L'ÉGYPTE, LE MAROC ET LA TUNISIE

Présentiel, du 26 au 28 novembre 2024, Rabat – Maroc

En novembre 2024, la ville de Rabat, au Maroc, a accueilli un atelier régional transformateur qui a réuni 15 représentants syndicaux d'Égypte, du Maroc et de la Tunisie. Cet événement phare, fruit d'une collaboration entre le Bureau de l'OIT au Caire, ACTRAV/OIT et ACTRAV/CIF-OIT, avec le soutien du gouvernement finlandais,

a marqué un tournant décisif dans la promotion des solutions syndicales au changement climatique, à une transition juste et inclusive sur le plan du genre et à des emplois verts en Afrique du Nord. La formation a été mise en œuvre dans le cadre du projet triennal du Bureau international du Travail au Caire intitulé «Travail décent pour les femmes en Égypte, au Maroc et en Tunisie» (DWW).

Cette formation s'est distinguée par sa profondeur stratégique, sa pertinence régionale et sa méthodologie innovante. Contrairement aux formations classiques, elle était l'aboutissement d'un parcours en plusieurs phases qui a débuté par des ateliers nationaux en 2023 et s'est poursuivi par une formation mixte en 2023-2024. La rencontre de Rabat, conçue comme un événement post-formation, s'est appuyée sur ces fondations pour offrir aux syndicats concernés un espace de réflexion approfondie sur les résultats des activités de formation, les orientations stratégiques, l'influence politique et les perspectives d'action. (**Portée, impact**)

Les participants se sont livrés à une réflexion sur les futurs (ou futures thinking), à l'élaboration de scénarios et à une analyse de l'horizon (ou horizon scanning) afin d'anticiper les tendances climatiques et du travail et de trouver des solutions innovantes pour le monde du travail. Ils ont simulé un dialogue social sur l'adoption des technologies vertes et son impact sur les travailleurs, et ont élaboré conjointement des priorités nationales pour leurs documents de position des syndicats afin d'influencer les contributions déterminées au niveau national (CDN) pour 2025 dans leurs pays respectifs. Ces exercices ont été non seulement stimulants sur le plan intellectuel, mais aussi très concrets, car ils ont donné aux syndicats des outils nécessaires pour diriger et influencer les stratégies inclusives en matière de genre et la transition juste dans les espaces politiques liés au climat. (**Innovation**)

L'impact de la formation a été tangible. Tous les participants ont indiqué avoir élargi leurs réseaux et approfondi leur collaboration, et 90 pour cent d'entre eux ont déclaré que cette expérience avait changé leur perspective. Tous les participants ont manifesté une forte volonté de recommander ACTRAV/CIF-OIT pour de futurs événements similaires. Parmi les résultats obtenus, on peut citer la mise en place de cadres d'influence politique, l'identification des priorités des syndicats en matière de CDN, des plans d'action et de plaidoyer, et un sentiment renouvelé d'unité dans l'action parmi les syndicats de la région.

Les progrès réalisés dans les différents pays depuis le lancement de cette formation multiforme ont été tout aussi encourageants. Les participants marocains ont évoqué la nomination de points focaux syndicaux pour le climat, la révision de leurs CDN nationales et le lancement de campagnes de sensibilisation. Les participants tunisiens ont indiqué que la transition juste avait été intégrée dans les négociations nationales et les lignes directrices sectorielles, tandis que les participants égyptiens ont mentionné la promotion d'une agriculture résiliente face au changement climatique et la sensibilisation à l'énergie verte dans les communautés rurales. Ces efforts témoignent d'un élan croissant visant à intégrer le travail décent, l'égalité de genre et la transition juste dans les actions en faveur du climat.

Les participants ont décrit l'atelier comme un tremplin pour l'action collective (**portée, impact**). Un participant tunisien a ajouté: «*Nous disposons désormais d'une feuille de route pour influencer la politique climatique nationale dans une perspective de genre.*» Un autre participant égyptien a déclaré: «*La session consacrée à la réflexion sur l'avenir nous a aidés à imaginer des solutions audacieuses et inclusives pour demain.*»

À l'issue de la formation, les participants ont appelé à une plus grande unité syndicale, à un élargissement de la formation des formateurs et à un plaidoyer plus vigoureux en faveur de cadres de protection sociale incluant les travailleurs informels et ceux touchés par le changement climatique. Ils ont souligné la nécessité d'intensifier les négociations collectives vertes et de veiller à ce que les syndicats ne se contentent pas de réagir au changement climatique, mais contribuent activement à construire un avenir juste, inclusif et durable pour tous les travailleurs.

La réflexion sur les futurs (ou futures thinking) comme innovation majeure dans la formation ACTRAV/CIF-OIT

Dans le programme ACTRAV/CIF-OIT, la réflexion sur les futurs, l'élaboration de scénarios et l'analyse de l'horizon ne sont pas simplement des outils techniques: ce sont des approches transformatrices qui redéfinissent la formation des travailleurs. En intégrant ces méthodes dans notre stratégie de formation, nous donnons aux syndicalistes les moyens de passer d'une attitude réactive face au changement à un rôle proactif dans la construction de l'avenir du travail. Les participants apprennent à détecter les premiers signes des changements climatiques, technologiques et sur le marché du travail, explorent plusieurs scénarios plausibles pour l'avenir et élaborent des stratégies tournées vers l'avenir qui permettent aux syndicats de conserver une longueur d'avance.

Cette approche favorise la résolution créative et factuelle des problèmes. La création de scénarios permet aux participants de tester des solutions innovantes pour le lieu de travail et des stratégies de négociation dans un environnement de simulation sécurisé, tandis que l'analyse de l'horizon élargit leur perspective afin d'anticiper les opportunités et les risques liés aux tendances mondiales interconnectées. Ces exercices ne sont pas abstraits: ils se fondent sur des contextes syndicaux réels, ce qui permet de garantir que les stratégies sont immédiatement pertinentes et applicables.

La réflexion sur les futurs renforce également l'influence politique en donnant aux dirigeants syndicaux les moyens de participer en toute confiance aux négociations sur le climat, aux débats sur la gouvernance numérique et à la planification à long terme des politiques du travail. Elle permet ainsi de bâtir des organisations résilientes, adaptables et innovantes, capables de protéger les droits des travailleurs face à l'incertitude.

En plaçant la réflexion sur les futurs au cœur de notre écosystème de renforcement des capacités, ACTRAV/CIF-OIT positionne sa formation comme un catalyseur de la transformation syndicale, permettant aux participants d'anticiper le changement, d'élaborer des réponses stratégiques et de faire preuve de leadership visionnaire dans un monde du travail en rapide évolution.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour lire l'article de l'OIT sur l'activité de formation *Promouvoir les meilleures pratiques syndicales en matière de changement climatique, de transition juste et inclusive sur le plan du genre et d'emplois verts pour l'Égypte, le Maroc et la Tunisie*



[Cliquez ici](#)

Approches innovantes face aux bouleversements mondiaux

ACADÉMIE MONDIALE DES TRAVAILLEURS SUR LA GESTION DES TRANSITIONS: RÉPONSES ET STRATÉGIES SYNDICALES

Format mixte, phase en ligne: 26 février - 22 mars 2024; phase en présentiel: 6-10 mai 2024, à Turin

Dans un monde en mutation rapide, marqué par des transitions et incertitudes multiples, l'Académie mondiale des travailleurs sur la gestion des transitions s'est imposée comme un symbole d'innovation, de résilience et de solidarité pour les syndicats du monde entier. Réalisée dans un format mixte, la phase en ligne s'est déroulée du 26 février au 22 mars et la phase en présentiel du 6 au 10 mai 2024, à Turin. L'Académie s'est concentrée sur quatre transitions majeures qui transforment le monde du travail et ont une incidence sur le travail décent: le numérique/l'intelligence artificielle (IA), les transitions justes et écologiques, et la transition vers la formalité. Elle a été dispensée en cinq langues: anglais, français, espagnol, arabe et russe.

La phase en ligne s'est concentrée sur l'acquisition de connaissances fondamentales, l'exploration des définitions et l'examen des caractéristiques émergentes ainsi que des risques et opportunités interdépendants de ces quatre transitions. La phase en présentiel a approfondi cet apprentissage, dotant les participants de compétences transformatrices, transversales et transférables leur permettant d'agir, de s'adapter, d'anticiper et d'innover afin d'influencer les transitions, tout en veillant à ce que les principes du travail décent et de la transition juste restent au cœur de toutes les transitions. (**Innovation**)

La portée de l'Académie a été impressionnante, puisqu'elle a rassemblé 106 représentants syndicaux de plus de 80 pays, dont 51 pour cent de femmes et 49 pour cent d'hommes (**portée, impact**). La phase présentielle a réuni 20 participants sélectionnés lors de la phase en ligne, avec une parité parfaite entre les sexes.

Cette formation phare a été plus qu'une simple activité de formation. Elle a favorisé la transformation syndicale et réaffirmé le rôle des syndicats en tant qu'acteurs du changement. Elle a mis en avant l'innovation, depuis les exercices de simulation, l'analyse de l'horizon et la réflexion sur les futurs jusqu'à l'IA centrée sur l'humain. En explorant des outils de pointe tels que la technologie holographique, les stratégies de négociation écologique et l'apprentissage par les pairs, et en partageant des pratiques et des stratégies efficaces et reproductibles, l'Académie a donné aux syndicats les moyens non seulement de répondre au changement, mais aussi de le façonner. Elle a redéfini l'organisation et la formation syndicales à l'ère numérique en tant que catalyseurs de la transformation, alliant théorie et action, solidarité et stratégie.

Son impact a été considérable. Les participants ont élaboré des plans d'action organisationnels et régionaux, créé des réseaux transfrontaliers et sont retournés dans leurs organisations avec un sens renouvelé de leur mission et des outils pratiques pour influencer les politiques, organiser et former les travailleurs, et promouvoir des transitions inclusives.

Cette académie est pionnière en raison de son approche holistique, qui tire parti des interconnexions entre les quatre transitions, avec la transition juste comme thème transversal. Les participants ont déclaré un taux de satisfaction global de 97,3 pour cent. Voici quelques témoignages provenant de l'Académie:

«Nous ne nous contentons pas de nous adapter à l'avenir, nous le construisons.»

— Participant du Sénégal

«Cette académie m'a donné les outils nécessaires non seulement pour comprendre les transitions, mais aussi pour guider mon syndicat à travers celles-ci.»

— Participant du Ghana

«L'exercice de la roue des futurs m'a ouvert les yeux sur les interconnexions de nos défis et sur la nécessité d'y répondre de manière holistique.»

— Participant d'Arménie

«Je me sens désormais capable de défendre les travailleurs des plateformes dans mon pays avec confiance et clarté.»

— Participant de la République dominicaine

«La combinaison de la théorie, de la pratique et de l'apprentissage entre pairs était exceptionnelle. Je repars non seulement avec des connaissances, mais aussi avec un réseau.»

— Participant des Philippines

Transformation syndicale et rôle des syndicats en tant qu'acteurs du changement

Dans le cadre de l'approche d'ACTRAV/CIF-OIT, la transformation syndicale est au cœur du renforcement des capacités, garantissant que les syndicats ne se contentent pas de réagir aux défis actuels, mais soient également des agents proactifs du changement dans un monde du travail en mutation. Les activités de formation sont conçues de manière holistique, intégrant des dimensions thématiques, méthodologiques et stratégiques afin que les participants renforcent à la fois leurs compétences immédiates et leur capacité à long terme à mener la transformation.

Cette approche holistique implique de traiter des questions interdépendantes, telles que l'action climatique, la numérisation, la transition juste, la santé et la sécurité au travail, les salaires décents, l'inclusion et la syndicalisation, de manière à les relier au renouveau syndical et à l'influence politique. En intégrant la prospective stratégique, l'apprentissage par les pairs et la planification d'actions concrètes dans le programme, la formation fournit aux participants les outils dont ils ont besoin pour anticiper le changement, mobiliser les membres et promouvoir des solutions innovantes au sein de leurs organisations.

En adoptant des méthodologies interactives et participatives, les syndicats réaffirment leur rôle d'acteurs du changement, non seulement en tant que défenseurs des droits, mais aussi en tant que bâtisseurs de l'avenir du travail. Ce processus renforce les réseaux de solidarité, favorise l'échange de connaissances entre les régions et les secteurs, et ancre l'apprentissage dans des stratégies pratiques qui peuvent être transposées à plus grande échelle grâce à des formations en cascade et à des plateformes collaboratives. Ce faisant, ACTRAV/CIF-OIT veille à ce que la transformation ne soit pas une intervention isolée, mais un effort collectif et soutenu visant à renforcer la pertinence, l'inclusivité et l'impact des syndicats dans le monde entier.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour visionner la vidéo réalisée dans le cadre de l'Académie mondiale des travailleurs sur *la gestion des transitions: réponses et stratégies syndicales*.



[Cliquez ici](#)

La convergence des quatre transitions – Développer les compétences clés pour l'action syndicale

LA GESTION DES TRANSITIONS: RÉPONSES ET STRATÉGIES SYNDICALES, Y COMPRIS LA TRANSITION NUMÉRIQUE + IA, LA TRANSITION DE L'ÉCONOMIE INFORMELLE À L'ÉCONOMIE FORMELLE ET LA TRANSITION JUSTE

14 OCTOBRE - 8 NOVEMBRE 2024 – En ligne

PAYS BÉNÉFICIAIRES (Innovation – cours interrégional pour la CPLP)

La Communauté des pays de langue portugaise (CPLP), est composée du Brésil, de l'Angola, du Cap-Vert, de la Guinée-Bissau, du Mozambique, de São Tomé-et-Principe et du Timor oriental (30 participants au total).

SOUTENU PAR LE PROJET (Collaboration)

«Renforcement des capacités pour la réalisation des objectifs du travail décent et du développement durable» (2024-2026), avec le soutien technique du Portugal et, plus précisément, de l'IEFP.

Le monde du travail évolue rapidement, en raison de différentes transitions qui surviennent simultanément. Ces transitions (re)définissent la nature des emplois, les compétences requises, l'organisation du travail et les relations professionnelles, et ont des répercussions directes et indirectes considérables sur les syndicats, les travailleurs et le travail décent. Quatre transitions clés présentent un intérêt particulier pour les travailleurs et les syndicats: le numérique, l'intelligence artificielle, l'écologie et le passage de l'économie informelle à l'économie formelle. Ces quatre transitions ne sont pas nouvelles. Cependant, du fait des progrès technologiques, elles sont de plus en plus interconnectées et interdépendantes, prennent de nouvelles formes et, dans certains cas, se renforcent mutuellement. Pendant des années, ces quatre transitions ont été abordées séparément dans les débats et les réponses des syndicats, même s'il apparaît de plus en plus clairement qu'elles présentent des enjeux, des difficultés, des possibilités et des risques communs.

Les débats sur cette question se sont concentrés sur les thèmes suivants: que signifient réellement ces transitions pour les syndicats, en particulier dans le contexte de la transformation syndicale; comment garantir que les principes d'une transition équitable soient au cœur de ces transitions; comment garantir que les transitions soient centrées sur les travailleurs et fondées sur les droits humains; comment continuer à fournir des services et des prestations pertinents aux membres afin de leur permettre de faire face à ces transitions simultanées; comment renforcer la représentation et la voix des travailleurs sur le lieu de travail, au niveau sectoriel et national, afin de faire face à ces transitions.

C'est dans ce contexte que ce cours a été conçu et organisé. Il a mis l'accent sur la convergence des quatre transitions et des trois compétences clés sur lesquelles les syndicats et les travailleurs doivent agir. Ces compétences sont transformatrices, transversales et transférables. Le cours a renforcé la capacité des syndicats à agir, à anticiper et à innover afin de faire face simultanément aux quatre transitions. Il a également été mis en œuvre dans le cadre de la priorité «Les syndicats dans la transformation» d'ACTRAV.

Ce cours en ligne était composé de quatre modules et était centré sur la compréhension et l'articulation de chacune des transitions. Une attention particulière a été accordée à la définition des transitions, à leur signification pour les syndicats, aux formes/dynamiques/caractéristiques émergentes, aux nouveaux secteurs, aux nouvelles formes de travail, aux répercussions sur le travail décent (en particulier la santé et la sécurité), aux dynamiques liées au genre et à aux jeunes, aux opportunités, à la voix des travailleurs, aux bonnes pratiques et aux conséquences pour les stratégies syndicales.

Ce programme de formation syndicale a été présenté dans le cadre du projet «Renforcement des capacités pour la réalisation des objectifs du travail décent et du développement durable» (2024-2026), organisé par le programme ACTRAV/CIF-OIT à Turin, avec le soutien technique du Portugal et, plus précisément, de l'IEFP. Grâce à la coopération portugaise, nous avons pu adapter l'Académie mondiale des travailleurs ACTRAV sur ce thème à la Communauté des pays de langue portugaise (CPLP) (**Portée**).

La convergence des quatre transitions – Développer les compétences clés pour l'action syndicale

Dans le cadre des formations ACTRAV/CIF-OIT, l'impact simultané des quatre grandes transitions exige que les syndicats développent leur capacité à traiter ces changements non pas de manière isolée, mais en les considérant comme interconnectés et se renforçant mutuellement. Notre cours a été conçu pour répondre à cette réalité en favorisant trois compétences essentielles qui permettent aux syndicats et aux travailleurs d'agir de manière décisive dans toutes les transitions:

Compétence transformatrice – capacité à mener le changement au sein des organisations et du mouvement syndical, en encourageant l'innovation et le renouvellement des structures, des stratégies et des services.

Compétence transversale – compétences fondamentales telles que la communication, la résolution de problèmes et la pensée critique, qui peuvent être utilisées dans différents contextes, sur différentes questions et à différents niveaux de l'activité syndicale.

Compétence transférable – connaissances et compétences acquises dans un domaine, par exemple la négociation des clauses climatiques, et appliquées efficacement dans un autre domaine, par exemple la négociation d'accords sur la gouvernance de l'IA.

En développant ces compétences, nous avons renforcé la capacité des syndicats à agir, anticiper et innover dans un environnement complexe. Les participants ont appris à identifier les liens entre les transitions, à appliquer des stratégies intégrées et à mobiliser toute une gamme d'outils, allant du plaidoyer politique à l'organisation de modèles, afin de faire face à des changements multiples simultanément. Cette approche améliore non seulement la capacité d'adaptation des syndicats, mais garantit également qu'ils restent des acteurs stratégiques qui façonnent l'avenir du travail, plutôt que d'y réagir.

Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour visionner la vidéo réalisée dans le cadre du cours interrégional *La gestion des transitions: réponses et stratégies syndicales, y compris la transition numérique + IA, la transition de l'économie informelle à l'économie formelle et la transition juste*.



[Cliquez ici](#)

Dialogue social et négociation collective

LES PROGRAMMES ACTRAV-ACT/EMP AU CIF/OIT INNOVENT ENSEMBLE POUR LA JUSTICE SOCIALE

Format mixte | En ligne du 23 septembre au 18 octobre ; en présentiel du 25 au 29 novembre, à Turin.

Académie mondiale des partenaires sociaux

Questions émergentes et innovations dans la négociation collective

La Déclaration du centenaire de l'OIT sur l'avenir du travail a identifié quatre forces majeures qui remodelent le monde du travail: la mondialisation, l'évolution démographique, la transformation environnementale et les progrès technologiques. Ces forces continuent à influencer les marchés du travail et les relations professionnelles à l'échelle mondiale. En réponse, le Rapport 2022 de l'OIT sur le dialogue social a souligné l'importance de défendre les principes démocratiques tels que la liberté syndicale et la négociation collective.

C'est dans ce contexte que l'Académie mondiale des partenaires sociaux a été créée afin de renforcer la capacité des organisations d'employeurs et d'entreprises (OEE) et des organisations de travailleurs à encourager des solutions collaboratives aux nouveaux défis liés au travail. L'Académie soutient les participants grâce à une approche de formation globale qui intègre théorie et pratique.

La première édition de l'Académie, lancée en 2024, a servi de plateforme pour explorer la structure, les processus et les cadres juridiques associés aux conventions collectives. Elle a également abordé des thèmes actuels tels que la négociation écologique, le management algorithmique, le télétravail et la reconversion professionnelle. Le programme a adopté un format mixte, commençant par un apprentissage à distance adapté aux parcours d'apprentissage individuels, suivi d'une phase résidentielle immersive à Turin. Cette méthodologie a favorisé l'apprentissage par les pairs à l'échelle internationale, les simulations pratiques et une collaboration étroite avec des enseignants experts du CIF-OIT, de l'OIT et d'organisations partenaires, garantissant ainsi une expérience éducative holistique et impactante.

Plus de 100 représentants des partenaires sociaux ont participé à la phase en ligne, et 40 d'entre eux ont été invités à Turin pour compléter leur apprentissage pendant la phase résidentielle. La méthodologie innovante de l'Académie et la priorité accordée aux défis pressants du monde du travail ont établi un nouveau standard pour les initiatives de renforcement des capacités dans ce domaine.

L'Académie mondiale des partenaires sociaux s'est désormais imposée comme une initiative phare, qui met en pratique les valeurs fondamentales de l'OIT et stimule le dialogue stratégique entre les dirigeants des partenaires sociaux sur les transformations clés du monde du travail et des relations professionnelles.

L'édition 2025 s'appuiera sur ces bases pour explorer les thèmes du rapport de l'OIT 2024 sur le dialogue social intitulé «Dialogue social au plus haut niveau pour le développement économique et le progrès social». Elle se penchera sur le thème pionnier de l'intelligence artificielle (IA) et son impact transformateur sur les systèmes de relations professionnelles. L'Académie abordera la manière dont les partenaires sociaux peuvent anticiper et gérer ces changements, en veillant à ce qu'une approche centrée sur l'humain reste au cœur de la transition.

LA NÉGOCIATION COLLECTIVE REVISITÉE: UNE ACADEMIE MONDIALE EXPLORE DE NOUVEAUX HORIZONS

Tout a commencé par une poignée de main, virtuelle et réelle, et s'est terminé par un regain de détermination. *L'Académie mondiale des partenaires sociaux – Questions émergentes et innovations dans la négociation collective* a réuni des représentants des travailleurs et des employeurs du monde entier afin d'aborder une des dimensions les plus cruciales des relations professionnelles aujourd'hui: l'évolution de la négociation collective.

Adoptant un format mixte, l'Académie a débuté par une phase d'apprentissage à distance de quatre semaines dispensée via l'eCampus du CIF-OIT. Cet environnement d'apprentissage numérique a posé les bases nécessaires pour un examen en profondeur des principes fondamentaux, des tendances réglementaires et des nouvelles frontières de la négociation collective. Les participants ont suivi des modules sur les cadres internationaux, les pratiques nationales et l'anatomie des accords efficaces. Les discussions se sont appuyées sur des réalités vécues et se sont enrichies de perspectives mondiales.

Semaine après semaine, le cours a abordé des thèmes clés. Du management algorithmique au télétravail, en passant par les transitions justes et la reconversion professionnelle, les sessions ont examiné comment les

transformations actuelles reconfigurent la table des négociations. Les participants se sont penchés sur les acteurs impliqués, les niveaux et la portée des négociations, ainsi que sur la manière d'étendre les accords afin de garantir l'équité et l'inclusion. Des études de cas de différentes régions ont révélé les tensions et les perspectives qui émergent dans les secteurs formels et informels.

La deuxième phase du programme s'est déroulée sur le campus du CIF-OIT à Turin. Au cours de cinq journées intensives, les participants sont passés de la théorie à la stratégie. Au travers de conférences, de simulations en groupe, d'exercices de rédaction de clauses et d'études de cas nationaux, ils ont approfondi leurs compétences en matière de négociation et de dialogue social. Les tables rondes ont mis en lumière de nouvelles intersections, telles que la relation entre l'action climatique et les accords salariaux, ou l'influence de l'intelligence artificielle sur les contrats de travail.

L'un des moments forts de la semaine a été une table ronde publique de haut niveau sur le campus du CIF-OIT, ouverte à l'ensemble du personnel. Présentée par Christophe Perrin, directeur du CIF-OIT, cette session a réuni deux figures majeures dans le domaine des relations professionnelles: Maria Helena André, directrice d'ACTRAV, et Deborah France-Massin, directrice d'ACT/EMP. Leurs échanges ont donné lieu à une profonde réflexion, particulièrement opportune, sur l'avenir des négociations collectives, les défis communs auxquels sont confrontés les travailleurs et les employeurs, et l'importance du dialogue à une époque de transformations rapides. La discussion a combiné expérience institutionnelle et vision stratégique, stimulant non seulement les participants de l'Académie, mais aussi l'ensemble de la communauté du Centre international de formation.

La série de simulations de négociations collectives a constitué l'un des moments phares de l'Académie. Ces sessions ont mis les participants au défi d'endosser les rôles de négociateurs, de conseillers et de médiateurs, mettant ainsi en pratique leurs acquis. La stratégie, l'empathie et la précision ont été mises à l'épreuve alors que les groupes travaillaient sur des scénarios complexes tirés de conflits réels survenus sur le lieu de travail.

Autre caractéristique essentielle de l'Académie: l'accent mis sur l'innovation. Les participants ont été invités à concevoir des initiatives tournées vers l'avenir pour leurs organisations. Ces propositions, qui allaient des stratégies d'engagement numérique au renforcement des capacités en matière de sensibilisation, ont donné un aperçu de la manière dont les partenaires sociaux peuvent s'adapter à l'évolution du monde du travail.

En retournant dans leurs organisations respectives, les participants ont emporté avec eux bien plus que des acquis pédagogiques. Ils sont repartis avec une mission commune: mener le changement de l'intérieur et s'engager à ce que les négociations collectives soient pertinentes, crédibles et tournées vers l'avenir.

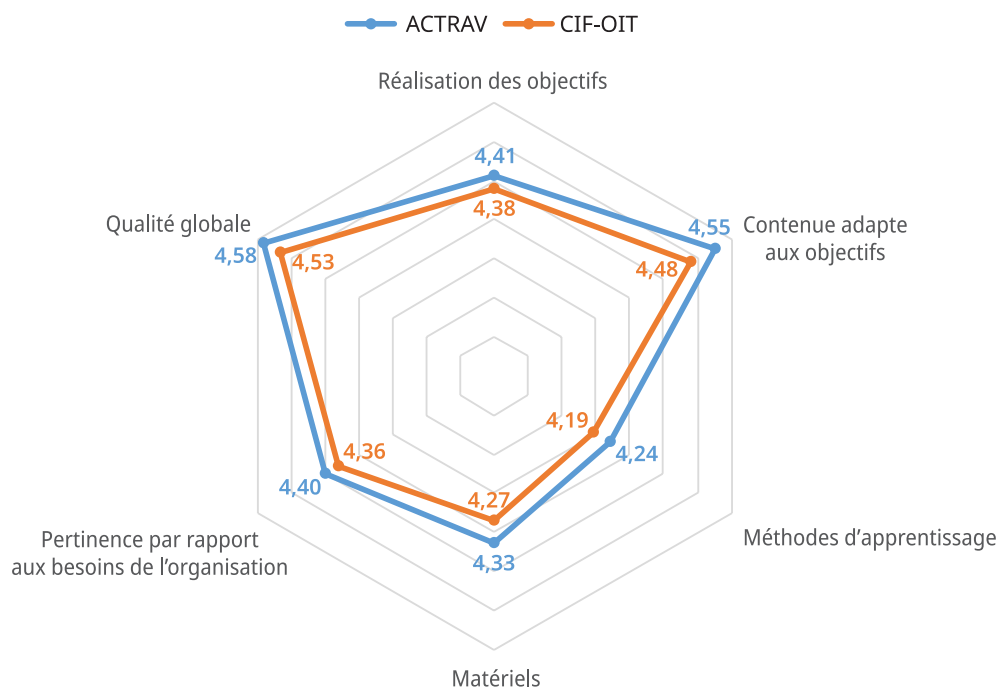
Scannez les codes QR ci-dessous (ou cliquez sur les liens) pour visionner la vidéo réalisée dans le cadre de *l'Académie mondiale des partenaires sociaux*



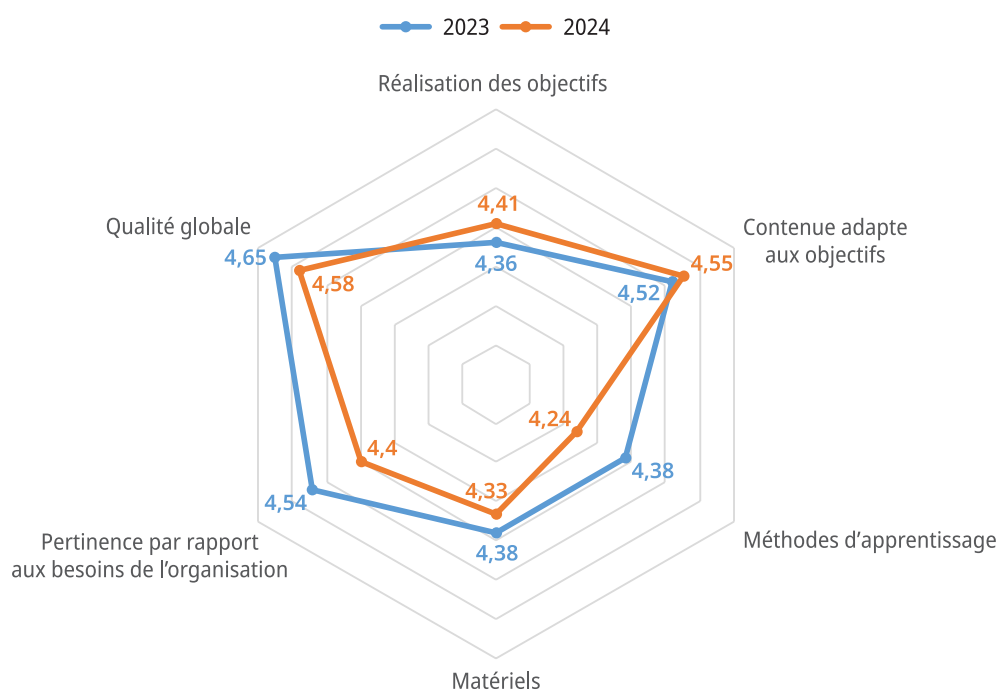
[Cliquez ici](#)

2. ÉVALUATION PAR LES PARTICIPANTS

COMPARAISON ACTRAV et CIF-OIT 2024



ACTRAV: 2023 vs 2024



Contributions des participants à l'évaluation



A1717448 - Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

Au regard de la grande satisfaction que je tire de cette formation, j'ai n'ai vraiment pas de suggestion à faire. La mise en place de tutrices dynamiques comme Rose Bebe nous a été fort utile par rapport aux précédentes formations auxquelles j'ai pris part. Cette innovation est un réel motif de satisfaction en sus des connaissances acquises.

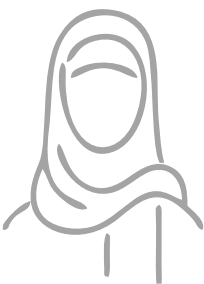
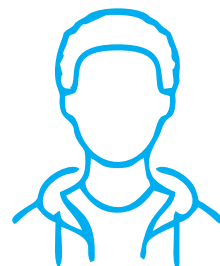
Dites-nous ce que vous aimeriez apprendre par la suite!

Des modules de formation qui aident à mieux défendre les travailleurs et à faire un meilleur plaidoyer pour améliorer les politiques nationales en matière de travail et surtout de travail décent. Au Cameroun, le chantier est encore vaste et les challenges sont grands.

A2717478 - Promouvoir le dialogue social en Amérique latine et dans les Caraïbes: apprentissage par les pairs sur la transition juste pour les représentants des entreprises et des syndicats

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

La méthodologie était excellente, en particulier les webinaires. J'ai trouvé très intéressant de pouvoir connaître les statistiques de nos pays.



A3717487 - Sécurité de l'emploi et relations professionnelles: salaires décents, dialogue social et politique du travail

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

Dans l'ensemble, la formation était bonne et le contenu très utile. Nous avons beaucoup appris en peu de temps et j'aimerais suggérer d'allonger la durée de la formation afin que les participants puissent approfondir la théorie et faire davantage d'exercices et de travaux pratiques. Je n'ai aucune suggestion à faire car, pour moi, la formation était excellente: ponctualité, durée de la formation, spécialiste de la formation, utilisation des outils, personnes-ressources et lieu.

Quelques suggestions: la formation devrait accueillir davantage de participants (entre 25 et 30). Les participants pourraient provenir de pays développés comme le Japon et la Corée (bien sûr, les formateurs sont issus du JILAF, mais cela permettrait d'avoir des discussions plus animées avec les participants). Une journée entière pourrait être consacrée à la négociation et à la convention collective. Une visite physique d'usine permettrait de rendre l'apprentissage plus concret. Il est impossible d'imaginer des travailleurs sans industrie ni employeurs, et il n'y a pas d'avenir pour les industries et les employeurs sans travailleurs. J'aimerais en savoir plus sur les bonnes relations de travail entre les travailleurs et les employeurs dans les jours à venir. J'aimerais également en savoir plus sur l'économie numérique, ainsi que sur la responsabilisation des pays membres pour la mise en œuvre des conventions de l'OIT, et sur l'éducation des travailleurs, la santé des travailleurs et l'emploi régulier.

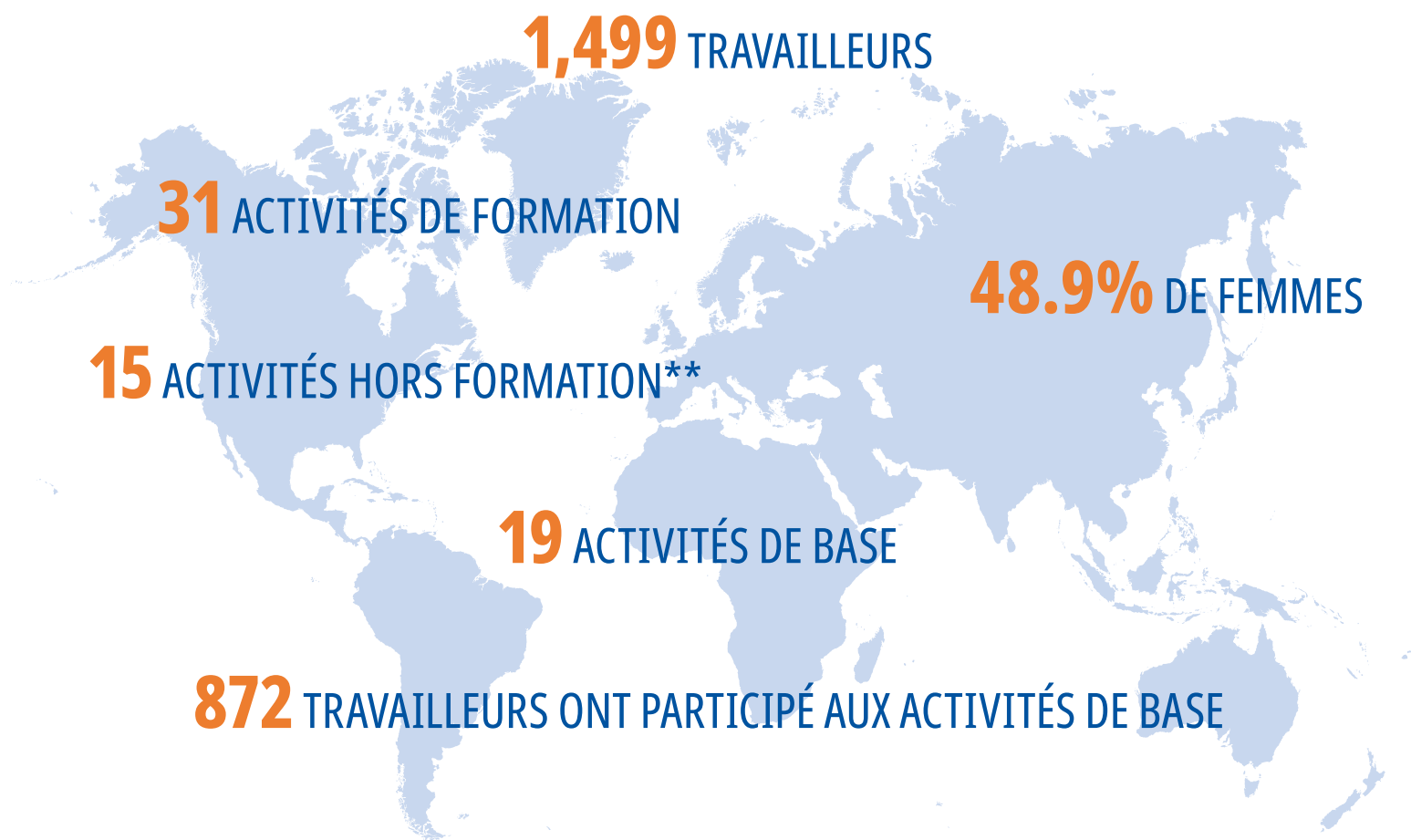
A9717411 – Académie mondiale des travailleurs sur la gestion des transitions: réponses et stratégies syndicales

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

Cela n'est pas nécessaire pour améliorer la formation, mais constitue plutôt une sorte de mécanisme de feedback. Ainsi, les diplômés de ce cours peuvent avoir besoin, plus tard ou après quelques mois, des résultats ou des premiers retours de leurs plans d'action. Cela permet d'évaluer et de se concentrer sur des plans d'action plus réalistes à l'avenir, en disposant de données indiquant que ce plan n'a pas fonctionné, que cet autre plan n'a fonctionné que dans un certain pays mais pas dans un autre, etc. Merci.



3. PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2024*



* Source: MAP 2024

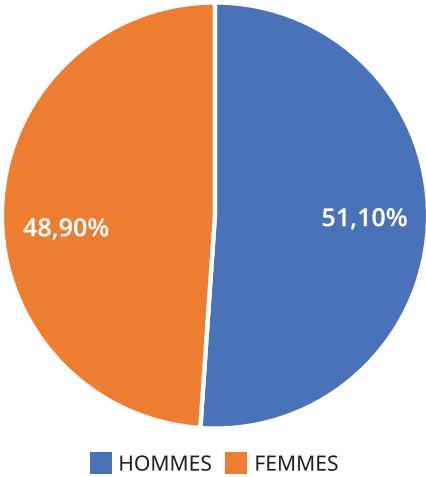
** Compris activités hors formation (communauté de pratique, matériel de formation, événements/symposiums, gestion de projets). Consultez le tableau des activités, p. 29.

Programme des activités pour les travailleurs 2024:
données principales

PARTICIPANTS PAR RÉGION

Région	Participants en 2019	Participants en 2020	Participants en 2021	Participants en 2022	Participants en 2023	Participants en 2024
Afrique	354	555	900	1269	1206	434
Amérique du Nord	371	546	884	530	612	344
Asie-Pacifique	236	226	622	447	412	438
Europe et Asie centrale	257	79	938	414	298	238
États arabes	15	53	160	101	85	45
Fonctionnaires internationaux				23	15	
TOTAL	1233	1459	3504	2784	2628	1499

PARTICIPATION GÉNÉRALE DES FEMMES 2024



TYPE D'ACTIVITÉS PAR RÉGION – 2024*

Région	Type d'activités					Total par région
	Campus	Terrain	Distance	Distance & Terrain	Distance & Campus	
Afrique	0	1	3	2	0	6
Amérique latine	0	0	5	1	0	6
Asie-Pacifique	0	1	4	3	1	9
Europe	2	0	9	3	1	15
États arabes	0	0	1	0	1	2
Interrégional	1	0	4	0	3	8
TOTAL	3	2	26	9	6	46

* Cela couvre les activités de formation et hors formation avec/sans participants (veuillez consulter le tableau «Programme mis en œuvre en 2024 – Tableau d'activités»)

4. RAPPORT FINANCIER 2024

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Contribution italienne	€280.00	€265.00	€185.00	€150.00	€150.00	€150 000
RBTC/TC/ACTRAV	€582.80	€877.71	€1.200.266	€860.00	€887.86	€701 666
RBTC/TC/RÉGIONAL	\$180.318	\$144.924	\$106.665	\$187.000	\$ 188.128	\$148 000
BIT Divers	€88.73	€52.68	€121.34	€83.00	€396.74	€126 214
FONDS DE FINANCEMENT DES BOURSES	€160.00	€0	€0	€250.00 FONDS DES BOURSES	€306.06 FONDS DES BOURSES	€336 105
Allocation supplémentaire (alloc. spéciale Activité bipartite ACTRAV/ACTEMP)	€30.00	€0	€0	€0	€0	€53,453.00 Allocation spéciale ACTRAV. Activité bipartite
Contribution des projets	€511.50	€522.83	€466.52	€263.11	€139.54	€205,635
Autofinancement	€8.28	€0	€0	€0	€0	€0
Autre (Y9017541)						€10,839
	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Total recettes	€1.865.503	€672.11	€2.018,610	€1.561,000	€ 2.053.880	€1,721,214
Total CCF*	€531.90	€401.02	€844.74	€501.00	€747.39	€668,278
% CCF par rapport à l'objectif	77,1%	62%	130%	77%	99,7%	89%
Objectif CCF	€690.00	€650.00	€650.00	€650.00	€750.00	€750.00

*CCF= Contribution aux coûts fixes

ACTIVITÉS CONJOINTES (CONTRIBUTION D'ACTRAV POUR LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX ACTIVITÉS DU CIF-OIT) ALLOCATION DE FINANCEMENT CAPTIF

€ 45 420

5. APERÇU DU PROGRAMME DE BASE 2024-2025

L'objectif global du programme de base d'ACTRAV est de soutenir les syndicats dans leur transformation.

Pour atteindre cet objectif, le programme ACTRAV/CIF-OIT adopte une approche biennale, garantissant l'orientation nécessaire avec les réalités mondiales, régionales et locales.

Le Comité de formation syndicale (CFS) a choisi cette approche en décembre 2023 afin de maintenir une certaine continuité tout en s'adaptant à l'évolution du contexte.

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

- proposition d'approches et de thèmes innovants
- Pertinence et cohérence avec les académies principales précédentes
- Toutes les académies mondiales pour travailleurs devraient être conçues selon un modèle mixte standardisé

OBJECTIFS POUR 2024-2025

Notre objectif principal est d'**étendre notre portée**: impliquer davantage de travailleurs dans nos activités, offrir aux syndicats plus de possibilités d'être des acteurs du changement et donner aux travailleurs plus de possibilités d'accroître leurs compétences et leurs aptitudes.

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

L'**inclusivité et l'égalité des chances** sont également des éléments importants pour atteindre notre objectif. Pour ce faire, nous veillons à ce que les participants à notre cours se sentent plus à l'aise dans leur parcours d'apprentissage en mettant à leur disposition différents outils de traduction. Nous proposons également un service de traduction pendant les webinaires. Nous devons adhérer à une plus grande diversité et multiculturalité. Ces éléments sont essentiels pour notre approche d'apprentissage. Se sentir plus à l'aise en termes d'accès à l'apprentissage dans sa langue maternelle est un atout pour continuer à apprendre.

La **participation active** reste au cœur de notre approche pédagogique et nous accordons une grande importance à la diversification des exercices et des moments stimulants pour nos participants.

En tant qu'ACTRAV/CIF-OIT, nous actualisons en permanence nos outils et méthodologies afin d'enrichir le parcours d'apprentissage des travailleurs participants. L'adaptation constante de nos méthodologies nous permet également de répondre aux préférences d'apprentissage des participants et ainsi de nous rapprocher d'eux. Cela requiert une vigilance constante au développement de techniques d'apprentissage innovantes.

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

Académie mondiale des travailleurs (AMT) 2024-2025

- AMT sur le nouveau contrat social
- AMT sur la gestion des transitions
- AMT sur l'éducation des travailleurs
- AMT sur la cohérence des politiques

Académies régionales 2024-2025

AFRIQUE

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

AMÉRIQUES ET CARAÏBES

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

ASIE ET PACIFIQUE

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

EUROPE ET ASIE CENTRALE

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

ÉTATS ARABES

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

***Académies transversales 2024-25:** la nouveauté du programme de base 2024-2025 est l'introduction d'une **approche transversale**. Nous avons deux académies régionales transversales. L'objectif est que chaque académie soit tenue en même temps, dans sa composante asynchrone, par un même responsable d'activité pour l'ensemble des cinq régions. Les produits dérivés du contenu principal (exemples, exercices, webinaires, etc.) sont bien entendu adaptés au contexte et à la langue de chaque région.

6. PROGRAMME MIS EN ŒUVRE EN 2024

Résultats des principales activités mises en œuvre en 2024

Résultats du programme mis en œuvre en 2024:

- Renforcement des capacités des organisations de travailleurs et de leur **inclusion numérique** grâce à l'utilisation de technologies, de méthodologies et d'approches innovantes dans les activités de formation
- Amélioration de la portée du programme et de son accessibilité pour les travailleurs **en diversifiant le type d'activités**
- L'utilisation d'outils de traduction pilotés par l'IA, tels que DeepL et Google Translate, a considérablement amélioré **l'accessibilité pour les personnes ne parlant pas anglais, garantissant ainsi l'inclusivité linguistique**. Cet aspect est particulièrement pertinent dans les cours portant sur l'utilisation stratégique des NIT et du mécanisme de supervision de l'OIT (Delhi, 2024) et dans le cadre de l'Académie mondiale des travailleurs, où le contenu multilingue est essentiel.
- Formats d'apprentissage mixtes et adaptés aux dispositifs mobiles. La diversification des formats d'apprentissage, qui comprend désormais des **cours compatibles avec les dispositifs mobiles**, des formats de micro-apprentissage et des outils de ludification, a permis de toucher un public plus large. Ainsi, des travailleurs dans des régions où l'accès aux ordinateurs est limité peuvent tout de même suivre des formations via des dispositifs mobiles, ce qui renforce l'inclusivité.
- **Outils numériques interactifs**. Outils numériques interactifs. Au-delà de l'apprentissage en ligne traditionnel, nous avons utilisé des méthodes participatives telles que la technique 1-2-4-All, des outils de sondage en ligne (par exemple, *Mentimeter*) et le partage structuré des connaissances sur *UnionCoLab*. Cette approche rend la formation plus inclusive pour les participants dont les connaissances numériques varient, puisqu'ils peuvent s'impliquer à différents niveaux de maîtrise technologique.
- **Apprentissage modulaire autorythmé pour une plus grande accessibilité**. Les cours ouverts de micro-apprentissage en ligne portant sur le dialogue social et les communications numériques pour les syndicats ont permis aux apprenants d'accéder au contenu de manière flexible. Cette stratégie d'inclusion numérique est efficace, car elle permet aux travailleurs ayant des contraintes de temps ou un accès Internet instable de participer à leur propre rythme.
- Ces initiatives ont collectivement **élargi l'accès des travailleurs à la formation, réduisant ainsi les obstacles liés à la langue, à l'accès aux technologies et aux contraintes de temps**. En intégrant l'inclusion numérique à plusieurs niveaux (contenu, conception de la plateforme et participation interactive), ACTRAV/CIF-OIT a fait en sorte que les syndicats, quel que soit leur niveau initial en matière de numérique, soient équipés pour **naviguer dans le paysage numérique et technologique en constante évolution du monde du travail**.
- **L'intégration de l'IA dans les activités de formation soutient la prospective stratégique**. La réflexion sur les futurs de l'IA et la gouvernance numérique demeurent essentielles pour les formations syndicales à venir.
- Le développement de l'apprentissage en ligne favorise l'inclusion mondiale. Les modèles d'apprentissage numérique ont permis la participation de nombreuses régions distinctes.

2024 CORE PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)*



International Training Centre

AFRICA

A3717442	ONLINE: 09 SEPTEMBER – 04 OCTOBER 2024
PROMOTING LABOUR PROVISIONS AND DECENT WORK IN TRADE AND INVESTMENT AGREEMENTS: ROLES AND ACTIONS OF TRADE UNIONS	
Languages: EN, FR, PT	
A3717450	ONLINE: 11 NOVEMBER – 06 DECEMBER 2024
STRUCTURAL TRANSFORMATION IN AFRICA: ROLES AND ACTIONS FOR TRADE UNIONS	
Languages: EN, FR, PT	
TRANSVERSAL ACTIVITIES	
A3717438	ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN NIGERIA: 05 – 09 AUGUST 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR AFRICA	
Languages: EN, FR, PT	
A3717448	ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR AFRICA	
Languages: EN, FR	

ASIA AND THE PACIFIC

A3717443	ONLINE: 22 APRIL – 17 MAY 2024
MAKING WORKPLACES SAFER AND HEALTHIER: BOOSTING STRATEGIC TRADE UNIONS ACTIONS (OSH AS FPRV)	
Languages: EN	
A3717440	ONLINE: 20 MAY – 14 JUNE 2024
PROMOTING DECENT WORK IN SUPPLY CHAINS – STRATEGIC USE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS AND HUMAN RIGHTS INSTRUMENTS FOR ASIA AND THE PACIFIC	
Languages: EN	
TRANSVERSAL ACTIVITIES	
A3717437	ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 22 – 26 JULY 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR ASIA AND THE PACIFIC	
Languages: EN	
A3717446	ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR ASIA AND THE PACIFIC	
Languages: EN	

AMERICAS

A2717435	ONLINE: 08 APRIL – 03 MAY 2024
PREVENTING AND ADDRESSING VIOLENCE AND HARASSMENT IN THE WORLD OF WORK THROUGH OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN THE AMERICAS	
Languages: EN, ES	
A2717441	ONLINE: 08 JULY – 02 AUGUST 2024
INTERSECTIONALITY IN THE CARE ECONOMY IN THE AMERICAS	
Languages: EN, ES	
TRANSVERSAL ACTIVITIES	
A2717438	ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN BRAZIL: 15 – 19 JULY 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR AMERICAS	
Languages: EN, ES, PT	
A2717447	ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR AMERICAS	
Languages: EN, ES	

GLOBAL WORKERS' ACADEMIES

A9171411	ONLINE: 26 FEBRUARY – 27 MARCH 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO 06 – 10 MAY 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON ADDRESSING TRANSITIONS: TRADE UNION RESPONSES AND STRATEGIES	
Languages: EN, ES, FR, RU, AR	
A9171418	ONLINE: 1 – 5 APRIL 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO 01 – 05 JULY 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON WORKERS' EDUCATION	
Languages: EN, ES, FR, RU, AR	
A9171434	ONLINE
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON THE NEW SOCIAL CONTRACT	
Languages: EN, ES, FR, RU, AR	
A9171449	ONLINE: 14 OCTOBER – 06 NOVEMBER 2024
GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON POLICY COHERENCE	
Languages: EN, ES, FR, RU, AR	

ARAB STATES

A5717417	ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE AT ITCILO: 07 – 11 OCTOBER 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR ARAB STATES	
Languages: EN, AR	
A5717444	ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR ARAB STATES	
Languages: EN, AR	

EUROPE AND CENTRAL ASIA

A4717436	ONLINE: 13 – 31 MAY 2024 / FACE TO FACE IN MOLDOVA: 17 – 21 JUNE 2024
ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT FOR EUROPE AND CENTRAL ASIA	
Languages: EN, RU	
A4717445	ONLINE: 02 – 27 SEPTEMBER 2024
TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS FOR EUROPE AND CENTRAL ASIA	
Languages: EN, RU	

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

Tableau des activités 2024

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	PERSONNEL	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
E4017183	WP1: Project Management and Coordination (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Centre	Gestion projets hors formation	01-JAN-24 30-SEP-24	39,5 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4717184	WP2 - Guidelines for EWCs on engaging with green and digital transition (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Distance	Matériel de développement hors formation	01-JAN-24 30-SEP-24	39,5 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E3717406	Communauté de pratique	Distance	CdP hors formation	01-JAN-24 31-DÉC-24	52,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Mapalo R. Bertolino G. Ciot D.	Asie et Pacifique	5	108	540
E4717464	WP3 - E-Learning Toolkit on green and digital transitions (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Distance	Matériel de développement hors formation	22-JAN-24 30-SEP-24	36,5 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4717467	WP4 - LNA and Launching of the European Academy (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Distance	Gestion projets hors formation	22-JAN-24 30-SEP-24	36,5 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
A9717411	Académie mondiale des travailleurs sur la gestion des transitions: réponses et stratégies syndicales	Mixte-centre	Formation	26-FÉV-24 10-MAI-24	11 s	EN ES FR RU AR	Chakanya N. Pellerino C. Bertolino G.	Interrégional	9	106	954
A4717465	WP4 - Training I: the EU legal framework on EWCs and ILO International Labour Standards (ILS) - online (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Distance	Formation	11-MAR-24 22-MAR-24	2 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	2	30	60
A9717418	Académie mondiale des travailleurs sur l'éducation des travailleurs	Mixte-centre	Formation	01-AVR-24 05-JUIL-24	14 s	EN ES FR RU AR	Toth E. Dos Santos Costa V. Perrone Claudia E.	Interrégional	9	80	720
A2717435	Preventing and Addressing Violence and Harassment in the World of Work through Occupational Safety and Health in the Americas	Distance	Formation	08-AVR-24 03-MAI-24	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Amériques	4	77	308
A3717443	Making workplaces safer and healthier: Boosting strategic trade unions actions [OSH as FPRW]	Distance	Formation	22-AVR-24 17-MAI-24	4 s	EN	Mapalo R. Bertolino G.	Asie et Pacifique	4	38	152
A2717477	Training of trainers on Social Protection	Distance	Formation	06-MAI-24 31-MAI-24	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Amériques	4	37	148
A4717436	Enhancing Trade Unions' Actions for Sustainable Development for Europe and Central Asia (Moldova)	Mixte-Terrain	Formation	13-MAI-24 21-JUIN-24	6 s	EN RU	Toth E. Bona E. Ciot D.	Europe	8	21	168

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	PERSONNEL	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
A2717438	Enhancing Trade Unions' Actions for Sustainable Development for Americas (Sao Paulo - Brazil)	Mixte-Terrain	Formation	13-MAI-24 19-JUIL-24	10 s	EN ES PT	Toth E. Perrone Claudia E. Bona E.	Amériques	8	33	264
A3717437	Renforcer les actions des syndicats en faveur du développement durable pour l'Asie et le Pacifique	Mixte-centre	Formation	13-MAI-24 26-JUIL-24	11 s	EN	Toth E. Perrone Claudia E. Boumerdassi A.	Asie et Pacifique	8	57	456
A5717417	Enhancing Trade Unions' Actions for Sustainable Development for Arab States	Mixte-centre	Formation	13-MAI-24 11-OCT-24	22 s	EN AR	Toth E. Boumerdassi A. Bertolino G.	États arabes	8	21	168
A1717439	Renforcer les actions des syndicats pour le développement durable pour l'Afrique (Abuja)	Mixte-Terrain	Formation	13-MAI-24 29-NOV-24	29 s	EN FR PT	Toth E. Bona E.	Afrique	8	33	264
A3717440	Promoting Decent Work in Supply Chains - Strategic use of international labour standards and human rights instruments	Distance	Formation	20-MAI-24 14-JUIN-24	4 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asie et Pacifique	4	40	160
E4717744	Launching of the Project SDYouth - Kick-off meeting with stakeholders - lié à P4717734	Distance	Événement hors formation	04-JUIN-24 04-JUIN-24	0,5 s	EN FR	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	25	0
E4717798	Project Management and coordination (Project SDYouth - WP 1) - lié à P4717734	Distance	Gestion projets hors formation	20-JUIN-24 31-DÉC-24	28 s	EN	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4717799	EManual for Young Social Dialogue Champions (SDYouth -WP2) - lié à P4717734	Distance	Matériel de développement hors formation	20-JUIN-24 31-DÉC-24	28 s	EN FR	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4017705	Study visit of the Education Trade Union of Kazakhstan	Centre	Événement hors formation	03-JUIL-24 05-JUIL-24	0,5 s	EN RU	Toth E. Bona E.	Europe	3	5	15
E9017711	Increased trade union capacity to provide coherent and integrated policy proposals for a just transition through the Nationally Determined Contributions (NDCs) of the Paris Agreement	Centre	Événement hybride hors-formation	08-JUIL-24 09-JUIL-24	0,5 s	EN ES FR RU AR	Chakanya N. Pellerino C. Boumerdassi A.	Interrégional	2	25	50
A2717441	Gender Equity and Non-Discrimination in the World of Work: An Intersectional Approach	Distance	Formation	08-JUIL-24 02-AOU-24	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D. Boumerdassi A.	Amériques	4	51	204
A3717482	Strategic Use of ILS and the ILO Supervisory Mechanism (New Delhi, India)	Mixte-Terrain	Formation	29-JUIL-24 30-AOU-24	5 s	EN	Mapalo R. Bona E. Boumerdassi A.	Asie et Pacifique	8	31	248
A2717478	Promoting social dialogue in Latin America and the Caribbean: peer learning for employers' and trade union representatives on just transition	Distance	Formation	05-AOU-24 30-AOU-24	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Amériques	4	21	84

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	PERSONNEL	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
A1717448	Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable pour l'Afrique	Distance	Formation	02-SEP-24 27-SEP-24	4 s	EN FR	Jimenez Jesus G. Boumerdassi A.	Afrique	4	31	124
A2717447	Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable pour les Amériques	Distance	Formation	02-SEP-24 27-SEP-24	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Amériques	4	6	144
A3717446	Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable pour l'Asie et le Pacifique	Distance	Formation	02-SEP-24 27-SEP-24	4 s	EN	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Asie et Pacifique	4	19	76
A5717444	Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable pour les États arabes	Distance	Formation	02-SEP-24 27-SEP-24	4 s	EN AR	Jimenez Jesus G. Boumerdassi A.	États arabes	4	24	96
A4717466	WP4 - Training II: Information and consultation on green transition - Blended (CapDevGDT project) - lié à P4717181 (Modena)	Mixte- Terrain	Formation	09-SEP-24 20-SEP-24	2 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	3	27	81
A1717442	Promouvoir les dispositions relatives à l'emploi et au travail décent dans les accords de commerce et d'investissement: rôle et actions des syndicats	Distance	Formation	09-SEP-24 04-OCT-24	4 s	EN FR PT	Chakanya N. Bertolino G. Ciot D.	Afrique	4	60	240
A3717488	TECH & WORKERS' RIGHTS: the role of trade unions in a changing landscape(Singapore)	Mixte- Terrain	Formation	16-SEP-24 17-OCT-24	5 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asie et Pacifique	6	30	180
A9717691	Global Social Partners' Academy Emerging Issues and Innovations in Collective Bargaining	Mixte- centre	Formation	23-SEP-24 29-NOV-24	10 s	EN	Dos Santos Costa V. Ciot D. Bertolino G.	Interrégional	9	72	648
A4717801	Young Social Dialogue Champions Academy - Track 1: Decent work for youth in EU industry (SDYouth - WP2) - lié à P4717734 (Sarajevo - Bosnia Herzegovina)	Mixte- Terrain	Formation	25-SEP-24 18-OCT-24	3,5 s	EN FR	Toth E. Bertolino G.	Europe	4	36	144
A3717487	Decent Wages, Collective Bargaining and Labour Policy Advocacy (Bangkok, Thailand)	Mixte- Terrain	Formation	01-OCT-24 15-NOV-24	7 s	EN	Mapalo R. Bona E.	Asie et Pacifique	8	41	328
E4718314	WP2 - Translation of Guidelines for EWCs on engaging with green and digital transition (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Distance	Matériel de développe- ment hors formation	01-OCT-24 20-DÉC-24	12 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
A9717685	Abordar as transições: respostas e estratégias sindicais, incluindo a transição digital, a transição da economia informal para a economia formal e a transição justa	Distance	Formation	14-OCT-24 08-NOV-24	4 s	PT	Jimenez Jesus G. Chakanya N. Pellerino C.	Interrégional	4	30	120

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	PERSONNEL	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
A9717449	Académie mondiale des travailleurs sur la cohérence des politiques	Distance	Formation	14-OCT-24 15-NOV-24	5 s	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Ciot D. Boumerdassi A.	Interrégional	5	35	175
A4717468	WP4 - Training III: Key skills for analyzing company data - online (CapDevGDT project) - lié à P4717181	Distance	Formation	04-NOV-24 15-NOV-24	2 s	EN ES FR IT	Toth E. Bertolino G.	Europe	2	28	56
A1717827	Formação de Formadores sobre a Transição da Economia Informal para a Economia Formal em Cabo Verde ((Praia, Cabo Verde)	Mixte-Terrain	Formation	11-NOV-24 29-NOV-24	3 s	PT	Jimenez Jesus G. Chakanya N. Pellerino C.	Afrique	7	28	196
A1717450	Transformation structurelle en Afrique: Rôle et actions des syndicats	Distance	Formation	11-NOV-24 06-DÉC-24	4 s	EN FR PT	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	4	79	316
A4717800	TRACK 2: Union Foresight and Youth - Young Social Dialogue Champions Academy (SDYouth project-WP2) - lié à P4717734	Mixte-centre	Formation	12-NOV-24 06-DÉC-24	4 s	EN FR	Toth E. Bertolino G.	Europe	4	23	92
E1516773	Advancing best practices of trade unions on climate change, gender inclusive just transition and green jobs for Egypt, Morocco & Tunisia (Rabat, Morocco)	Terrain	Événement hors formation	26-NOV-24 28-NOV-24	0,5 s	EN AR	Chakanya N. Boumerdassi A.	Afrique	3	15	45
E9717505	Trade Union roles in promoting responsible business conduct	Distance	Matériel de développement hors formation	02-DÉC-24 20-DÉC-24	3 s	EN	Mapalo R. Ciot D.	Interrégional	1	0	0
E3517982	ACFTU Capacity Building Event (Beijing, Chine)	Terrain	Événement hors formation	03-DÉC-24 06-DÉC-24	1 s	EN CH	Dos Santos Costa V. Mapalo R. Ciot D.	Asie et Pacifique	4	24	96
E9718290	ACTRAV eTutors meeting	Distance	Événement hors formation	11-DÉC-24 12-DÉC-24	0,5 s	EN ES FR	Dos Santos Costa V. Ciot D. Bertolino G.	Interrégional	2	22	44
Total général									188	1 499	8 164

Programme 2025

PROPOSITION D'ADAPTATIONS DU PROGRAMME DE BASE 2025

Le programme de base:

MONDIAL (ouvert à tous)	Adaptations pour 2025
AMT sur le nouveau contrat social (mixte)	N'a pas eu lieu en 2024 en raison des discussions au sein du CE et des groupes de travail. Mars 2025
AMT sur la gestion des transitions (mixte)	Accent sur la transition de l'économie informelle avec la phase en présentiel début mai (afin d'assurer le lien avec le contenu de la CIT et l'agenda de la CSI)
AMT sur l'éducation des travailleurs (mixte)	Même programme, mais diversification des pays cibles
AMT sur la cohérence des politiques (en ligne)	S'aligner sur les résultats de 2024 (mise en œuvre en octobre), mais en introduisant une approche stratégique pour l'utilisation des différents instruments et en mettant clairement l'accent sur les salaires.

Académies transversales:

L'Académie régionale transversale pour le développement durable se fera en ligne et l'Académie pour les travailleurs vulnérables suivra une modalité mixte (en présentiel dans chaque région en cas de cofinancement).

Renforcement des actions des syndicats en faveur du développement durable (en ligne)	À adapter en fonction des objectifs des syndicats pour le Sommet pour l'avenir (3 ^e trimestre 2025)
Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable (mixte)	Un accent particulier sera mis sur la migration pour chaque région

Le programme régional:

En ce qui concerne les **16 académies régionales** pour 2025, nous nous concentrerons sur:

- la discrimination et les inégalités (en abordant la question du salaire vital);
- les syndicats en mutation;
- l'utilisation stratégique des conventions et normes de l'OIT.

7. QUESTIONS STRATÉGIQUES ET DE GOUVERNANCE

Comité de formation syndicale renouvelé

En juin 2024, l'OIT a tenu sa 112^e Conférence internationale du Travail (CIT) à Genève. L'un des événements marquants de la conférence a été l'élection du Conseil d'administration de l'OIT pour la période 2024-2027. Le renouvellement de ses structures de gouvernance vise à garantir que ses organes représentatifs reflètent les priorités actuelles, la diversité de ses membres et l'évolution du contexte du travail. Dans le cadre de ce processus, le Groupe des travailleurs — l'un des trois mandants qui jouent un rôle central dans la formulation des politiques et des priorités de l'OIT — a été reconstitué avec de nouveaux mandats et de nouveaux membres pour renforcer son influence dans la gouvernance internationale du travail.

Dans le cadre du programme ACTRAV au CIF-OIT, ce renouvellement de la gouvernance s'est également étendu au Comité de formation syndicale (CFS), l'organe qui fournit des orientations stratégiques sur le contenu, l'orientation et la mise en œuvre des activités de formation et de renforcement des capacités d'ACTRAV. Le renouvellement du CFS a apporté de nouvelles perspectives émanant de dirigeants syndicaux mondiaux et régionaux, renforçant ainsi son rôle dans l'alignement des programmes d'ACTRAV/CIF-OIT sur le programme stratégique de l'OIT et les besoins urgents du mouvement des travailleurs.

Cette mise à jour garantit que le groupe des travailleurs et le CFS restent réactifs, représentatifs et bien équipés pour guider l'organisation à travers des transitions critiques, notamment les transitions justes, numériques, climatiques, les changements démographiques et les évolutions dans l'organisation du travail. Pour ACTRAV/CIF-OIT, cela signifie continuer à concevoir et à dispenser des formations pertinentes du point de vue politique, alignées sur les stratégies et en mesure de donner aux syndicats les moyens d'influencer les politiques et de défendre les droits des travailleurs à l'échelle mondiale.

Immédiatement après la CIT, le 10 juillet, ACTRAV/CIF-OIT a organisé une première réunion informelle avec les membres du CFS renouvelé. leurs rôles, responsabilités et objectifs ont été discutés afin d'initier une collaboration fructueuse.



En outre, leur rôle vis-à-vis de l'organe de gouvernance du CIF-OIT a été amplement expliqué et ACTRAV leur a apporté son soutien afin qu'ils puissent remplir leur mandat au sein du Conseil d'administration du CIF-OIT.

Principales conclusions et recommandations du CFS

PLANS DE TRAVAIL, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIES

Le CFS:

- a) Approuve le rapport relatif au programme de formation mené en 2023 et adresse ses félicitations à ACTRAV Turin pour la mise en œuvre d'un ensemble cohérent et complet d'activités de formation tout au long de l'année;
- b) Souligne l'engagement constant et le professionnalisme dont a fait preuve l'équipe d'ACTRAV Turin dans la conduite du programme tout au long de cette année de transition.;
- c) Soutient pleinement l'objectif du CIF-OIT visant à élargir sa portée, en favorisant une participation accrue des travailleurs aux activités de base d'ACTRAV/CIF-OIT, en renforçant la capacité des syndicats à agir en tant qu'acteurs du changement, et en multipliant les opportunités pour les travailleurs de développer leurs compétences et leurs aptitudes.
- d) Souligne l'importance de maintenir une approche biennale du programme, permettant de capitaliser sur les résultats et les acquis de l'apprentissage, tout en réexaminant l'approche pédagogique des cours. Il est également essentiel d'élargir la portée géographique du programme afin d'inclure un plus grand nombre de pays. Le CFS recommande par ailleurs le recours à des analyses d'apprentissage pour favoriser une diversification accrue des participants;
- e) Reconnaît que l'inclusion et l'égalité des chances constituent des dimensions fondamentales du programme de base d'ACTRAV/CIF-OIT, contribuant à enrichir la diversité et la multiculturalité de son offre et de ses modalités. Ces principes sont au cœur de l'approche pédagogique adoptée par ACTRAV/CIF-OIT;
- f) Réaffirme que la participation active demeure au cœur de l'approche pédagogique d'ACTRAV, et qu'il convient d'accorder une attention particulière à la diversification des exercices et des séquences stimulantes pour les participants. ACTRAV/CIF-OIT est invité à actualiser régulièrement ses outils et méthodologies afin d'enrichir le parcours d'apprentissage des travailleurs, tout en veillant à maintenir un équilibre pertinent entre les modalités en présentiel et à distance;
- g) ACTRAV/CIF-OIT s'engage également à prendre les mesures nécessaires pour favoriser une participation accrue des travailleurs dans l'ensemble des activités du CIF-OIT;
- h) Recommande qu'ACTRAV Turin adopte une approche résolument orientée vers l'appui aux organisations de travailleurs dans leurs efforts de renforcement des capacités;
- i) Réaffirme l'importance de garantir que les normes internationales du travail demeurent un pilier central de la formation dispensée par ACTRAV;
- j) Recommande que l'équipe d'ACTRAV Turin accompagne les organisations de travailleurs et leurs représentants dans le renforcement de leurs capacités techniques, afin de mieux exploiter les technologies numériques et contribuer à la réduction des inégalités liées à la fracture numérique;
- k) Réitère l'importance de garantir la disponibilité du matériel de formation dans les langues officielles de l'OIT, et, dans la mesure du possible, dans d'autres langues afin de favoriser une accessibilité élargie;
- l) Recommande au Directeur du CIF-OIT de prendre les mesures nécessaires afin d'accroître la participation des travailleurs aux académies du CIF-OIT ainsi qu'à l'ensemble de ses activités.

DÉCISIONS

Le CFS:

- i. approuve le projet de programme de base pour 2025 et,

- ii. demande que le Centre renforce son soutien financier au programme ACTRAV, tout en assurant une transparence accrue à cet égard.

L'approche intégrée d'ACTRAV à l'échelle mondiale

Grâce à l'approche intégrée du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT à l'échelle mondiale, chaque initiative de développement et de renforcement des capacités bénéficie d'une synergie unique entre expertise, savoirs, stratégies et orientations partagées. Cette cohérence garantit que toutes les activités d'ACTRAV, qu'elles soient mondiales, régionales ou thématiques, sont soutenues, renforcées et alignées stratégiquement sur les valeurs de l'OIT et les priorités des travailleurs.

Cette synergie se manifeste tout particulièrement dans le programme d'apprentissage et de formation, où la portée mondiale et l'expérience approfondie d'ACTRAV convergent pour offrir une formation à la fois pertinente et transformatrice. L'intégration de l'expertise technique des spécialistes du siège et du terrain, l'échange des meilleures pratiques entre les régions ainsi que l'harmonisation des priorités thématiques assurent un contenu pédagogique stratégiquement ciblé, fondé sur des données globales et adapté aux réalités locales.

En associant des méthodologies de pointe — telles que les outils de prospective, les approches participatives et l'apprentissage mixte — aux connaissances du Bureau en matière de politiques et de plaidoyer, ACTRAV permet aux travailleurs et à leurs organisations de développer les compétences, la confiance et la vision nécessaires pour agir, influencer et innover dans un monde du travail en rapide évolution. Cette approche confirme la position d'ACTRAV en tant que prestataire mondial reconnu et unique dans le domaine de la formation des travailleurs, capable d'articuler l'action locale avec un impact global, au service de la justice sociale et du travail décent pour tous.

L'approche intégrée d'ACTRAV constitue le socle de la conception et de la mise en œuvre du programme ACTRAV/CIF-OIT. Elle garantit que chaque activité, qu'elle soit en ligne ou en présentiel, est développée en cohérence avec les orientations stratégiques et techniques émanant du siège d'ACTRAV et de ses experts sur le terrain. Cette articulation assure que les formations proposées sont pleinement alignées avec les réalités, les priorités et les stratégies du mouvement syndical mondial.

Au-delà de l'harmonisation, notre action repose sur les compétences, les savoirs et les capacités des collègues d'ACTRAV à travers le monde. Leur expertise enrichit nos contenus pédagogiques, leur expérience de terrain façonne nos méthodologies, et leurs perspectives ancrent nos activités dans les réalités et les défis émergents auxquels font face les travailleurs dans chaque région.

La véritable valeur de cette approche se révèle dans l'articulation cohérente entre l'orientation politique, l'expertise thématique et les connaissances de terrain, combinées à l'excellence en matière de conception et d'ingénierie pédagogique — une compétence distinctive d'ACTRAV/CIF-OIT. Cette synergie fait de chaque activité bien plus qu'un simple module de formation: elle devient une intervention stratégique de renforcement des compétences, conçue pour accroître la capacité des travailleurs à agir, à influencer et à innover.

En adoptant cette approche intégrée, nous veillons à ce que nos formations soient techniquement solides, politiquement pertinentes et porteuses d'impact. Elles s'inscrivent dans une dynamique durable et servent pleinement notre mission commune: autonomiser les travailleurs et leurs organisations à l'échelle mondiale.

8. REGARD VERS L'AVENIR

Au cœur de notre mission réside un objectif clair et ambitieux : élargir notre portée afin que davantage de travailleurs s'engagent, que plus de syndicats deviennent des acteurs autonomes du changement, et que de nouvelles opportunités soient créées pour renforcer les compétences et les aptitudes des travailleurs à travers le monde. Dans un contexte marqué par des bouleversements profonds — transformation technologique, urgence climatique, évolution des marchés du travail et aggravation des inégalités — **cette mission n'est pas seulement pertinente, elle est essentielle.**

Les travailleurs et leurs organisations sont les principaux mandants de l'OIT. Porteurs des voix, des luttes et des aspirations de millions de personnes, ils ont, en cette période de bouleversements, besoin d'un appui plus fort, plus stratégique et plus pérenne de la part du CIF-OIT. **Étendre notre portée** implique de lever les obstacles à l'accès, de proposer des formations multilingues, inclusives et adaptées à des contextes variés, et de favoriser la création de réseaux de solidarité capables de transcender les frontières, les secteurs et les générations.

Il ne s'agit pas simplement de chiffres, mais d'impact réel. Chaque travailleur formé, chaque syndicat renforcé, chaque compétence développée contribue à un mouvement syndical plus apte à défendre les droits, négocier des conditions équitables et impulser un changement transformateur. En élargissant notre portée, nous renforçons la capacité des travailleurs à anticiper, à agir et à innover face aux perturbations, tout en veillant à ce qu'ils demeurent au cœur des décisions qui façonnent l'avenir du travail.

Le CIF-OIT doit aller de l'avant avec un engagement renouvelé en faveur de la justice sociale à travers l'autonomisation des travailleurs Cela implique d'investir dans des formations pertinentes aujourd'hui et porteuses de résilience pour demain, de promouvoir le leadership, la vision et la capacité stratégique des syndicats afin qu'ils deviennent des moteurs du changement à tous les niveaux — local, national et mondial. Surtout, cela signifie réaffirmer que dans la quête du travail décent, de l'égalité et du développement durable, les travailleurs autonomisés sont la force la plus puissante de transformation.

En 2025, ACTRAV renforcera et étendra son engagement en faveur de l'autonomisation des travailleurs et de leurs organisations, en capitalisant sur les acquis des cycles biennaux précédents. Le programme à venir réaffirmera avec clarté le rôle d'ACTRAV en tant que prestataire mondial de référence, proposant une offre de formation transversale, transformatrice et transférable, conçue pour doter les travailleurs des compétences stratégiques nécessaires à l'action et à l'innovation dans un monde du travail en mutation.

Les compétences transversales – aptitudes fondamentales telles que la communication, la résolution de problèmes et la pensée critique – seront intégrées dans l'ensemble des activités, permettant aux syndicalistes de les mobiliser dans tous les secteurs et contextes régionaux. Les compétences transformatrices viendront renforcer la capacité des syndicats à innover, à renouveler leurs stratégies et à agir en tant que catalyseurs de justice sociale et économique. Quant aux compétences transférables, elles garantiront que les savoirs acquis — qu'il s'agisse de négociation collective sur les clauses climatiques, d'organisation numérique ou de négociation en matière de SST — puissent être adaptés à d'autres réalités, amplifiant ainsi leur portée et leur impact.

Cette approche aura une portée véritablement mondiale, couvrant l'ensemble des régions et des secteurs, afin que nul travailleur ni syndicat ne soit laissé pour compte. En proposant des formations de qualité, tournées vers l'avenir et articulant les réalités locales aux tendances mondiales, ACTRAV consolidera son rôle de passerelle stratégique entre l'OIT et le mouvement syndical, en favorisant à la fois l'action immédiate et la transformation durable.

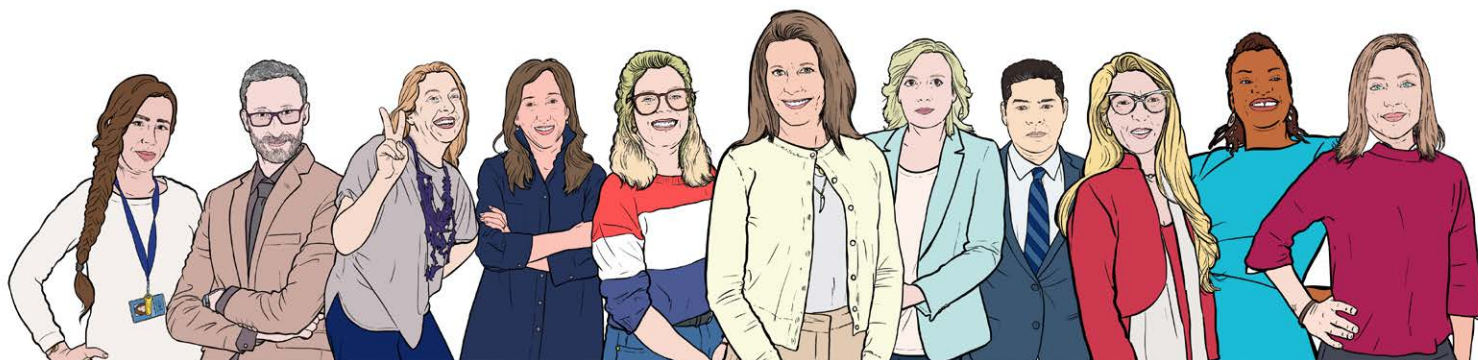
Ce faisant, ACTRAV ne se contentera pas d'élargir sa portée et sa participation: il renforcera également la capacité des syndicats à anticiper, à agir et à innover. Cette dynamique les rendra plus forts, plus inclusifs et mieux préparés à façonner l'avenir du travail, en cohérence avec les principes de justice sociale et de travail décent pour toutes et tous.

REMERCIEMENTS

La réussite du programme de formation d'ACTRAV repose sur l'engagement sans faille et l'expertise de nos collègues à Genève et sur le terrain. Leurs connaissances, leur dévouement et leur capacité à enrichir chaque activité d'apprentissage sont non seulement précieux, mais essentiels à la qualité et à la pertinence de notre action. Nous sommes fiers de travailler en équipe, de manière unie, au sein d'ACTRAV dans le monde entier, permettant aux travailleurs du monde entier de bénéficier de notre vision partagée et de nos actions coordonnées.

Nous adressons notre profonde gratitude à la directrice d'ACTRAV, Maria Helena André, dont les conseils avisés, les encouragements et l'enthousiasme sont une source d'inspiration continue. Sa présence régulière au sein de nos académies et son engagement sincère en faveur du renforcement des capacités des travailleurs ont établi un standard de leadership et de participation qui élève l'ensemble de nos efforts collectifs.

Nous adressons également nos sincères remerciements au Secrétariat du groupe des travailleurs et au Comité de formation syndicale (CFS) pour leur confiance et leur soutien constant. Ensemble, nous consolidons l'impact de la mission d'ACTRAV, en dotant les travailleurs et leurs organisations des moyens nécessaires pour impulser le changement et façonner l'avenir du travail.



INFO

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS,
CONTACTEZ

Centre international de formation de l'OIT

Viale Maestri del Lavoro, 10
10127 Turin - Italie

actrav_turin@itcilo.org
www.itcilo.org

Image de couverture: Adobe Stock