

RAPPORT DE LA 45E RÉUNION DU COMITÉ DE LA FORMATION SYNDICALE

PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS 2025

CIF OIT
Centre international de formation

ACTRAV
Programme des activités pour les travailleurs

Rapport de la 45e réunion du Comité de la formation syndicale

du Centre international de formation de l'OIT

2025

Le présent rapport rend compte des activités menées par le programme pour les travailleurs du Centre international de formation de l'OIT au cours de l'année 2025 et présente le programme de travail prévu pour 2026.

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION V

L'ÉQUIPE VI

1. LES TEMPS FORTS DE 2025 1

2. ÉVALUATION PAR LES PARTICIPANTS 21

3. PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2025. 23

4. RAPPORT FINANCIER 2025 25

5. APERÇU DU PROGRAMME DE BASE 26

6. PROGRAMME MIS EN ŒUVRE EN 2025 26

7. QUESTIONS STRATÉGIQUES ET DE GOUVERNANCE 33

8. APPROCHE BIENNALE: IMPACT, PERTINENCE, COHÉRENCE 34

9. REGARD VERS L'AVENIR 36

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.

INTRODUCTION

Le Programme des activités pour les travailleurs du Centre international de formation de l'OIT (ACTRAV/CIF-OIT) présente à la 45e réunion du Comité de la formation syndicale (CFS) ce rapport sur ses activités de 2025.

En 2025, le Programme est entré dans une phase de consolidation, menée dans le contexte du processus de réforme en cours au sein de l'Organisation internationale du Travail, alors que celle-ci s'adapte pour rester efficace dans un environnement multilatéral et financier en mutation. Dans ce contexte, le Programme a continué à démontrer la valeur ajoutée du modèle intégré d'ACTRAV – qui relie le Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT à Genève, l'ingénierie de formation et les infrastructures du CIF-OIT à Turin et un réseau mondial de partenaires syndicaux – en traduisant les normes de l'OIT et les priorités stratégiques d'ACTRAV en un soutien concret au renforcement des capacités des organisations de travailleurs dans le monde entier.

Derrière chaque chiffre de ce rapport – chaque formation dispensée, chaque plan d'action élaboré, chaque dirigeant syndical qui sort de l'une de nos académies avec d'avantage de confiance et de moyens d'action – se trouve une conviction simple qui continue de guider notre travail: l'éducation est l'un des outils les plus puissants dont disposent les syndicats pour défendre les droits des travailleurs, faire progresser la justice sociale et façonner un avenir du travail qui ne laisse personne de côté.

L' année a également été marquée par l'arrivée de M. Oliver Roepke au poste de directeur du Bureau des activités pour les travailleurs de l'OIT. Sa vaste expérience à la tête de syndicats renforcera encore l'approche intégrée d'ACTRAV, et le Programme se réjouit de poursuivre et d'approfondir sa coopération entre Genève et Turin sous sa direction.

S'appuyant sur ce modèle intégré, le Programme a mis en œuvre en 2025 un portefeuille diversifié et géographiquement équilibré d'académies mondiales des travailleurs, d'académies régionales, d'académies transversales et d'activités menées en partenariat, qui ont touché près de 2 000 représentants des travailleurs dans toutes les régions.

L'année 2025 a mis le mouvement syndical à rude épreuve. La numérisation et l'intelligence artificielle ont continué à transformer les emplois et la représentation. L'agenda climatique s'est accéléré, passant des débats politiques nationaux à la COP30 et au deuxième Sommet mondial pour le développement social. Les inégalités salariales, l'économie informelle et le travail précaire sont restés une réalité quotidienne pour des millions de travailleurs. Face à ce constat, notre Programme a cherché non seulement à répondre à ces transitions, mais aussi à donner aux syndicats les moyens de les anticiper, de s'organiser en fonction d'elles et de les transformer en opportunités de renouveau et de solidarité.

Pour la première fois, le présent rapport dresse également, un bilan des résultats du Programme sur l'ensemble de l'exercice biennal 2024-2025, en s'appuyant sur l'évaluation externe de ses activités de formation pour en apprécier la pertinence, la cohérence et l'impact, et pour définir les orientations qui guideront le Programme durant l'exercice biennal 2026-2027.

Vera dos Santos Costa
Responsable du Programme des activités pour les travailleurs (ACTRAV) au CIF-OIT

L'ÉQUIPE

Derrière chaque résultat présenté dans ce rapport, se trouve une petite équipe soudée, dont le professionnalisme, la créativité et l'engagement en faveur de l'éducation des travailleurs rendent possible le travail du Programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT.



EQUIPE DU PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS DU CIF-OIT

En 2025, l'équipe se composait de quatre responsables principaux de programme:

- Jesus Jimenez Garcia
- Evelin Toth Mucciacciaro
- Rafael Mapalo
- Naome Chakanya

L'équipe était secondée par:

- Daniela Ciot – Assistante de programme
- Clelia Pellerino – Assistante senior chargée des activités de formation
- Giulia Bertolino – Assistante aux activités de formation
- Gaglia Francesca – Assistante aux activités de formation
- Claudia Emily Perrone – Assistante junior chargée des activités de formation

Responsable de l'équipe:

- Vera Dos Santos Costa – Directrice du programme

1. LES TEMPS FORTS DE 2025

Aperçu des activités mises en œuvre en 2025, qui ont renforcé l'innovation, la collaboration, la portée et l'impact.

Une réflexion prospective sur les quatre transitions

TRANSFORMER LES QUATRE TRANSITIONS EN OPPORTUNITÉS: LES SYNDICATS METTENT EN ŒUVRE DES STRATÉGIES INTÉGRÉES

En 2025, ACTRAV/CIF-OIT a organisé la deuxième édition de l'Académie mondiale des travailleurs sur les transitions afin de renforcer les capacités des syndicats à appréhender et à orienter les quatre transitions interdépendantes: la transition numérique, l'intelligence artificielle (IA), la formalisation et les transitions vertes et justes. Proposée dans un format mixte, dans le prolongement de l'édition de 2024 et en cohérence avec les discussions de la Conférence internationale du Travail (CIT) de l'OIT de 2025 sur l'informalité, cette formation a accordé la priorité à la transition vers la formalité, tout en intégrant les trois autres transitions. L'objectif était de permettre aux participants de gérer ces transitions simultanément et d'élaborer des stratégies pour s'adapter, anticiper et innover (**innovation**).

L'Académie a adopté un cadre d'apprentissage fondé sur les compétences, axé sur le développement de compétences transformationnelles, transversales et transférables. Au-delà de l'acquisition de connaissances, les participants ont également développé leurs capacités à anticiper le changement, à influencer les politiques et à stimuler l'innovation. L'approche en trois phases – apprentissage en ligne, interaction en présentiel et suivi post-CIT – a créé un écosystème d'apprentissage continu permettant de maintenir la dynamique et de soutenir la mise en œuvre des feuilles de route des participants.

L'Académie a mis en œuvre un modèle pédagogique reliant les quatre transitions en tant que forces interdépendantes nécessitant des réponses syndicales intégrées et holistiques. Elle a eu recours à des méthodes de prospective, à l'analyse prospective de l'horizon («horizon scanning»), à la cartographie des scénarios, à des simulations, à des sprints de conception et à des exercices de pensée prospective afin de traduire l'apprentissage en action. Proposée dans un format multilingue (anglais, français, espagnol et arabe) et alignée sur la priorité d'ACTRAV intitulée «Les syndicats en transition», cette approche a garanti un apprentissage expérientiel, collaboratif et axé sur l'action. Ce modèle a incité les syndicats à repenser, redéfinir et pérenniser leurs stratégies dans un monde du travail en mutation rapide, renforçant ainsi leur capacité à faire face à la complexité grâce à des approches intégrées.

L'Académie a généré des résultats concrets en matière d'innovation et des produits de connaissance. Le journal des quatre transitions («My QUAD Transitions Journal») a permis aux participants de mettre par écrit leurs réflexions, d'identifier des opportunités et d'élaborer progressivement des plans d'action, comblant ainsi le fossé entre l'apprentissage et la mise en œuvre. Le programme a également constitué un recueil de pratiques syndicales, d'enseignements et d'approches politiques issus de diverses expériences nationales. Des participants venus d'Azerbaïdjan, du Costa Rica, du Maroc, du Niger, du Togo, de Tunisie et du Zimbabwe y ont partagé leurs processus de formalisation, leurs stratégies et leurs expériences de participation syndicale, offrant ainsi une base pour reproduire et adapter ces pratiques (**portée**, **impact**).

Les participants ont produit des résultats concrets en élaborant des stratégies de développement et des plans d'action syndicaux en intégrant la formalisation aux transitions en matière de numérique, d'intelligence artificielle et d'économie verte. Ils ont renforcé leur capacité à dialoguer avec les décideurs politiques, à plaider en faveur de processus de formalisation inclusifs, à influencer les réformes en matière de protection sociale et à relever des défis tels que la gestion algorithmique et les plateformes de travail. Ils ont amélioré leur capacité à articuler l'interdépendance des quatre transitions et à tirer parti des synergies entre celles-ci de manière cohérente. Le webinaire de suivi a aidé les participants à intégrer les résultats de la CIT 2025 dans leurs plans stratégiques, soutenant ainsi la mise en œuvre et le changement organisationnel.

L'Académie a dégagé plusieurs enseignements clés: aborder les transitions séparément limite leur impact, tandis que les approches intégrées ouvrent de nouvelles perspectives pour les travailleurs et leurs organisations. Un apprentissage expérientiel, collaboratif et axé sur l'action stimule l'innovation et renforce la pertinence. Un engagement continu et des mécanismes de suivi entretiennent la dynamique et augmentent les chances de mise en œuvre des plans d'action. L'Académie a montré que les syndicats sont plus efficaces lorsqu'ils disposent des connaissances techniques, de la vision prospective, de la capacité d'adaptation et de la confiance nécessaires pour façonner l'avenir (**impact**). Elle a confirmé son rôle de plateforme stratégique visant à transformer l'apprentissage en leadership, les idées en actions et les transitions en opportunités afin de promouvoir la formalisation, le travail décent, les principes équitables et la justice sociale.

La réflexion sur l'avenir dans le contexte d'ACTRAV/CIF-OIT

L'Académie des quatre transitions illustre pourquoi ACTRAV/CIF-OIT aborde la transformation numérique, l'IA, la formalisation et les transitions justes comme un seul espace stratégique plutôt que comme quatre thèmes de formation distincts. Les syndicats ne vivent pas ces transitions une à une, et un programme de formation qui les aborderait séparément réduirait leur capacité à agir de manière cohérente. L'intégration de la réflexion prospective, de l'analyse prospective de l'horizon et de la cartographie des scénarios dans la conception de l'Académie lui permet de servir la priorité globale d'ACTRAV – soutenir les «syndicats en transition» – d'une manière véritablement intégrée plutôt que simplement additive.

Cette activité témoigne également de l'importance croissante accordée par le programme à la continuité durant l'exercice biennal: l'édition 2025 s'est délibérément appuyée sur celle de 2024 et s'est alignée sur la Conférence internationale du travail de 2025. Elle s'est ensuite conclue par un webinaire de suivi plutôt que par une session finale. Cette continuité – reliant une édition de l'Académie à la suivante et un événement de formation à un engagement durable après la formation – correspond précisément au type de cohérence à l'échelle de l'exercice biennal que l'évaluation externe a identifié comme un atout à préserver et que le Comité de la formation syndicale a demandé au Programme de renforcer.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour visionner la vidéo réalisée pour *l'Académie mondiale des travailleurs sur les transitions*.

Cliquez ici

Le plaidoyer en action: de la formation à l'influence sur les politiques

DU PLAIDOYER À L'INFLUENCE: LES SYNDICATS FAÇONNENT ET CONDUISENT L'AGENDA DE LA TRANSITION

Le séminaire régional de plaidoyer sur l'intégration de la transition juste à travers des plateformes nationales et multinationales visait à renforcer les actions de plaidoyer menées par les travailleurs en faveur du climat et à encourager la participation active et l'influence des travailleurs au sein des processus mondiaux liés au climat et au développement social.

Le séminaire s'est appuyé sur le soutien apporté depuis 2023 par ACTRAV/CIF-OIT et le Bureau de l'OIT au Caire aux organisations syndicales d'Égypte, du Maroc et de Tunisie. Grâce à la collaboration avec ACTRAV/OIT, cette initiative a étendu sa portée géographique au-delà de l'Afrique du Nord pour inclure des participants du Ghana, du Nigéria, d'Irak et de Jordanie. Cette participation élargie, dans un format hybride réunissant 22 participants, a transformé le séminaire en une plateforme interrégionale dynamique de collaboration, d'apprentissage entre pairs, de solidarité, d'échange de connaissances et de plaidoyer syndical coordonné en faveur de la transition juste et du travail décent (**collaboration**).

Dans un contexte marqué par l'accélération des pressions climatiques, l'intérêt croissant pour les contributions déterminées au niveau national (CDN) et les débats sur les transitions vertes et justes, le séminaire a positionné les syndicats comme des interlocuteurs clés et des acteurs déterminants pour garantir que les politiques climatiques soient socialement justes, fondées sur les droits et axées sur le travail décent.

L'une des principales forces du séminaire résidait dans son approche pédagogique innovante et hautement participative. Allant au-delà des présentations habituelles des experts, l'activité a combiné apports techniques, échanges et apprentissage entre pairs sur la mise en œuvre d'actions en faveur d'une transition juste, travaux de groupe, réflexion stratégique, plaidoyer collaboratif et conception d'actions d'engagement. Au cours de quatre journées intensives, les participants ont analysé les cadres politiques, échangé leurs expériences nationales et élaboré conjointement des orientations en matière de plaidoyer et des plans d'action stratégique afin d'alimenter et de façonner les débats et les conclusions des principaux processus mondiaux, notamment la COP30 et le deuxième Sommet mondial pour le développement social (Sommet de Doha) (**Innovation**).

Les orientations en matière de plaidoyer s'articulaient autour de trois piliers thématiques stratégiques: le travail décent pour tous dans les CDN, la COP30 et le Sommet de Doha; la protection sociale en tant qu'outil de transition juste; et perspectives en matière de commerce et d'investissement dans le cadre des transitions justes. Le séminaire a donné lieu à des produits de connaissance concrets, notamment un document de prise de position syndicale unifiée et une stratégie d'engagement définissant des priorités de plaidoyer coordonnées et des voies d'engagement pratiques ciblant la COP30 et le Sommet de Doha, y compris l'engagement dans les processus régionaux et nationaux, auprès des gouvernements, des organisations patronales et des institutions internationales (**portée**, **impact**).

Les sessions dédiées au partage d'expériences et à l'apprentissage entre pairs sur la mise en œuvre des actions de transition juste ont constitué un volet important qui a particulièrement bien fonctionné. Les représentants syndicaux ont présenté les expériences pratiques, réussites, défis, opportunités et pratiques émergentes de leurs pays respectifs, permettant ainsi aux participants de tirer directement des enseignements des stratégies d'organisation, de l'engagement politique et des mécanismes de dialogue social de chacun. Cela a renforcé la confiance, consolidé la solidarité interrégionale et mis en évidence la valeur d'un apprentissage Sud-Sud durable dans le cadre des programmes d'ACTRAV.

Le séminaire a renforcé les capacités techniques et stratégiques des participants à s'engager plus efficacement dans les discussions complexes sur la gouvernance mondiale du climat, de la transition verte et de la transition juste, traditionnellement dominées par les gouvernements, les employeurs et les acteurs environnementaux et techniques. En traduisant les cadres climatiques mondiaux complexes en orientations concrètes de plaidoyer syndical, cette activité a également renforcé la coopération interrégionale, la solidarité entre les travailleurs et l'action coordonnée en faveur de transitions climatiques socialement justes.

Plusieurs enseignements ont été tirés de cette activité. Premièrement, les méthodologies pratiques et collaboratives ont considérablement renforcé l'engagement des participants et leur appropriation des résultats. Deuxièmement, l'approche d'apprentissage itérative – s'appuyant sur des interventions antérieures soutenues par ACTRAV – s'est avérée essentielle pour approfondir, au fil du temps, la confiance et les capacités d'engagement politique des syndicats. Troisièmement, cette activité a réaffirmé que des stratégies efficaces de transition juste doivent intégrer l'égalité de genre, l'inclusion des jeunes et des travailleurs vulnérables, ainsi que de solides mécanismes de dialogue social afin de garantir que personne ne soit laissé pour compte.

Suivi des actions de plaidoyer dans le cadre d'ACTRAV/CIF-OIT

Ce séminaire illustre le choix délibéré du programme de privilégier l'approfondissement plutôt que l'élargissement: plutôt que de lancer une nouvelle activité dans un nouveau pays, ACTRAV/CIF-OIT est revenu vers les syndicats qu'il soutenait déjà depuis 2023 et leur a demandé ce dont ils avaient désormais besoin pour passer de la phase de formation à celle de l'influence. Cette approche itérative et pluriannuelle est au cœur de la manière dont le programme conçoit son objectif de développement des compétences des syndicats en matière d'influence sur les politiques – un objectif qui ne peut être atteint en une seule session de formation, aussi bien conçue soit-elle.

L'extension du séminaire, qui est passé de trois pays d'Afrique du Nord à sept pays répartis sur deux régions, reflète également l'ambition du programme de relier l'apprentissage Sud-Sud à des moments clés de plaidoyer mondial tels que la COP30 et le Sommet de Doha, garantissant ainsi que les activités régionales d'ACTRAV/CIF-OIT s'inscrivent directement dans le cadre des priorités que le mouvement syndical s'est fixé à l'échelle mondiale.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour en savoir plus sur *Le plaidoyer en action: de la formation à l'influence politique*.

Cliquez ici

Collaboration interrégionale

ANCRER LA TRANSFORMATION STRUCTURELLE DANS DES SYSTÈMES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL SOLIDES: LES SYNDICATS AU SERVICE DU TRAVAIL DÉCENT DANS LES CHAÎNES D'APPROVISIONNEMENT

La formation régionale mixte intitulée «Transformation structurelle en Afrique: promouvoir la sécurité et la santé au travail (SST) dans les chaînes d'approvisionnement» s'est déroulée dans le cadre d'une phase en ligne multilingue (anglais, français et portugais) et a réuni plus de 100 participants en ligne et 26 en présentiel, garantissant ainsi la diversité régionale et l'équilibre entre les genres.

S'appuyant sur l'édition de 2024, la formation a adopté une démarche itérative et d'amélioration continue, intégrant les enseignements relatifs au renforcement de la négociation collective syndicale en matière de SST dans les chaînes d'approvisionnement, aux stratégies de plaidoyer et aux outils de négociation sectorielle. Elle a abordé la transformation structurelle sous l'angle de l'amélioration de la qualité de l'emploi et des systèmes de SST, tout en traitant les risques émergents liés à la numérisation, aux évolutions technologiques et à l'intelligence artificielle (IA), ainsi que les possibilités de promouvoir l'adoption, la réglementation et la gouvernance éthiques des évolutions numériques et technologiques en matière de SST. Elle a ainsi permis aux syndicats de réagir de manière proactive à un monde du travail en mutation.

Cette formation mixte a mis en œuvre des méthodes pédagogiques innovantes et participatives – réflexion prospective, élaboration de scénarios et jeux de rôle – afin de renforcer la capacité des syndicats à agir, à anticiper et à innover en matière de SST (**innovation**). Les participants ont identifié la SST comme un moteur de la transformation structurelle inclusive, stimulant la productivité et la formalisation du travail, en mettant l'accent sur l'utilisation des normes de l'OIT et de la négociation collective pour aborder l'informalité, les secteurs à haut risque et les vulnérabilités touchant les femmes, les jeunes et les travailleurs en situation précaire. Les participants ont défini des priorités concrètes en matière de plaidoyer, notamment l'intégration de la santé et de la sécurité au travail dans les dispositifs régionaux de commerce et d'investissement, tels que la Zone de libre-échange continentale africaine (ZLECA) et les sections sur le travail des accords commerciaux, dans le cadre de la transformation structurelle.

La formation a adopté une approche interrégionale Afrique-Asie-Pacifique lors de la phase en ligne, créant ainsi une plateforme dynamique d'apprentissage Sud-Sud. Les participants ont échangé des stratégies, des pratiques innovantes et des réponses en matière de politiques publiques, renforçant ainsi la solidarité interrégionale et permettant d'adapter, d'une région à l'autre, des solutions ayant fait leurs preuves en matière de gouvernance des chaînes d'approvisionnement et de processus de transition juste (**collaboration**).

La phase présentielle a permis d'approfondir l'apprentissage grâce à un engagement expérientiel et axé sur la pratique, ainsi qu'à une approche axée sur les syndicats. Des actions transformatrices collectives, innovantes et concrètes, ainsi que des enseignements, ont été tirés d'initiatives syndicales fructueuses en matière de SST dans les chaînes d'approvisionnement à travers l'Afrique, notamment en Namibie, à Madagascar, en Côte d'Ivoire, à Maurice, au Zimbabwe et au sein de la Confédération syndicale d'Afrique de l'Est (EATUC, ou East African Trade Union Confederation). Les échanges entre pairs avec des travailleurs namibiens du secteur de la pêche ont donné lieu à des modèles d'intervention ayant fait leurs preuves, générant des solutions pratiques et transposables.



La collaboration avec le Bureau de l'OIT pour la Namibie et le Zimbabwe, ainsi qu'avec l'expert en SST de l'OIT à Pretoria, a permis de bénéficier d'une solide expertise régionale. La participation de responsables du gouvernement namibien a en outre produit des résultats tangibles, mettant en évidence le rôle du dialogue social dans l'élaboration d'un nouveau modèle réglementaire en matière de SST, offrant ainsi une bonne pratique pouvant être reproduite.

La visite d'étude à NamibMills a constitué un acquis d'apprentissage majeur, traduisant la théorie en action et générant des revendications syndicales concrètes sur l'automatisation, les systèmes de SST, le bien-être des travailleurs, les salaires vitaux et le dialogue social. Elle a également débouché sur des outils pratiques de plaidoyer et de négociation pour l'action sur le lieu de travail et au niveau sectoriel, mettant en évidence la valeur de l'apprentissage expérientiel, de la collaboration interinstitutionnelle et de réponses centrées sur les travailleurs face aux changements technologiques (**portée**, **impact**).

Dans l'ensemble, le programme a permis de traduire les défis complexes liés à la transformation structurelle en stratégies syndicales concrètes, faisant des participants des acteurs à part entière œuvrant pour des lieux de travail plus sûrs et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Il a réaffirmé que la transformation structurelle doit s'ancrer dans des systèmes de SST solides, soutenus par le dialogue social, la négociation collective et un leadership syndical proactif.

Collaboration interrégionale dans le cadre d'ACTRAV/CIF-OIT

Cette formation se distingue d'une académie régionale classique par le fait qu'elle relie délibérément l'Afrique et la région Asie-Pacifique au sein d'une même phase en ligne. Cela reflète la conviction d' ACTRAV/CIF-OIT selon laquelle la transformation structurelle et les risques qu'elle comporte en matière de SST ne se limitent pas à une seule région, et que l'objectif de collaboration du programme est mieux servi lorsque les syndicalistes échangent leurs points de vue entre les continents plutôt qu'uniquement au sein de ceux-ci.

La formation met également en évidence une collaboration à un deuxième niveau, entre ACTRAV/CIF-OIT et les structures de terrain de l'OIT: le partenariat avec les bureaux de l'OIT en Namibie et au Zimbabwe, l'expert en SST de l'OIT à Pretoria et le gouvernement namibien a abouti à l'élaboration conjointe d'un modèle réglementaire en matière de SST que le Programme peut désormais proposer comme une pratique reproductible ailleurs – une illustration concrète de l'approche intégrée d'ACTRAV reliant Genève, Turin et le terrain.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour en savoir plus sur *Ancrer la transformation structurelle sur des systèmes de SST solides: les syndicats au service du travail décent dans les chaînes d'approvisionnement*.

Cliquez ici

Apprentissage entre pairs pour les facilitateurs en ligne

RENFORCER L'ÉDUCATION DES TRAVAILLEURS À TRAVERS L'INNOVATION NUMÉRIQUE

L'avenir de l'éducation des travailleurs ne dépend pas uniquement de la technologie

L'avenir de l'éducation des travailleurs ne sera pas déterminé par la technologie seule. Il dépendra de la capacité des syndicats à disposer des personnes, de la confiance et des réseaux nécessaires pour utiliser la technologie de manière à renforcer la syndicalisation, la représentation et la solidarité.

En 2025, le Programme pour les travailleurs a investi dans la mise en place de ces fondements grâce à un parcours d'apprentissage connecté qui a réuni trois initiatives complémentaires: la formation avancée des facilitateurs et formateurs syndicaux en ligne, le programme de suivi «Donner aux formateurs syndicaux les moyens de lancer l'apprentissage numérique pour l'éducation des travailleurs» et Union CoLab, une communauté de pratique en ligne. Ensemble, ces activités ont suivi une progression claire: la première initiative a permis de développer les compétences, la deuxième a renforcé la confiance et la préparation, et la troisième – Union CoLab – a permis de pérenniser l'apprentissage (**innovation**).

L'objectif n'était pas le déploiement immédiat de programmes d'apprentissage en ligne. Il s'agissait plutôt de doter les syndicats des capacités, des ressources et des réseaux de soutien nécessaires pour concevoir, gérer et, à terme, diriger leurs propres initiatives d'apprentissage numérique.

Les résultats ont été significatifs. Plus de 40 formateurs syndicaux ont renforcé leurs compétences en matière de conception, de facilitation et de gestion de l'apprentissage en ligne. Les participants provenaient de 13 pays d'Asie et du Pacifique, renforçant la coopération régionale et les échanges Sud-Sud, tandis que les femmes représentaient environ 55 pour cent des participants aux deux programmes de formation. Quatre cursus de formation ont été élaborés sur les droits des travailleurs, la négociation collective, la protection sociale et la prévention de la violence et du harcèlement, tandis que les participants ont créé quatre prototypes de cours sur la plateforme Moodle et acquis une expérience pratique de la gestion des environnements d'apprentissage en ligne.

Union CoLab a mobilisé plus de 300 syndicalistes grâce à l'apprentissage entre pairs, à la collaboration et au partage des connaissances. Les participants ont fait état d'une plus grande confiance dans la conception pédagogique, les systèmes de gestion de l'apprentissage et l'utilisation pratique de l'intelligence artificielle. Le programme de formation des formateurs et facilitateurs syndicaux en ligne a obtenu un score de satisfaction global de 4,65 sur 5 (**portée**, **impact**).

Pourtant, la principale réussite tient moins au nombre de participants formés ou de formations proposées qu'à l'émergence d'une communauté croissante de formateurs syndicaux mieux préparés à diriger l'apprentissage numérique au sein de leurs propres organisations.

L'une des caractéristiques déterminantes du programme réside dans l'accent mis sur la participation et la mise en pratique. Les participants ont conçu des programmes d'études, développé des prototypes de cours, testé des activités d'apprentissage et échangé leurs expériences avec d'autres syndicalistes de toute la région. Ils ont exploré comment l'IA peut faciliter la conception des cours, le développement de contenus, la traduction, la création d'évaluations et l'engagement des apprenants, tout en évaluant de manière critique la qualité et la fiabilité des résultats générés par l'IA. L'accessibilité est restée une priorité tout au long du processus, les participants étant encouragés à créer des ressources pédagogiques adaptées aux appareils mobiles, aux environnements à faible bande passante, aux contextes multilingues et à des groupes diversifiés de travailleurs.

Le programme a également démontré l'importance de la continuité. Plutôt que de considérer la formation comme une intervention ponctuelle, il a créé un parcours permettant de renforcer, d'appliquer et de pérenniser l'apprentissage. Les participants sont repartis non seulement avec de nouvelles compétences, mais aussi avec des ressources pratiques, des prototypes de cours et des liens durables avec une communauté de pratique régionale. Grâce à Union CoLab, les formateurs syndicaux continuent d'échanger leurs expériences, de se soutenir mutuellement et de collaborer autour de défis communs.

Ces avancées signifient que les syndicats participants sont de plus en plus prêts à intégrer l'apprentissage en ligne dans leurs stratégies d'éducation. Même si la mise en œuvre ne devrait débuter qu'en 2026, bon nombre des conditions nécessaires à la réussite sont d'ores et déjà réunies. La prochaine phase visera à aider les syndicats à traduire cette préparation en actions concrètes. L'eCampusExt, la plateforme d'apprentissage du CIF-OIT basée sur Moodle, constituera un levier essentiel: elle offre aux syndicats un environnement prêt à l'emploi pour héberger des cours, gérer les apprenants et faciliter la collaboration en ligne. Les prototypes de cours développés au cours du programme pourront être adaptés, testés et déployés à plus grande échelle via cette plateforme, tandis qu'Union CoLab continuera à soutenir l'apprentissage entre pairs et la coopération régionale.

L'expérience de 2025 a montré que renforcer l'éducation des travailleurs ne consiste pas simplement à introduire de nouvelles technologies: il s'agit d'investir dans les formateurs, les institutions et les réseaux qui permettent aux syndicats d'apprendre, d'innover et de relever les défis futurs (**impact**). La véritable valeur de ces investissements apparaîtra lorsque les syndicats participants transformeront cette préparation en actions concrètes et créeront de nouvelles possibilités d'apprentissage qui atteindront et autonomiseront les travailleurs dans toute la région.

L'apprentissage entre pairs dans le cadre du programme ACTRAV/CIF-OIT

Cette démarche reflète un choix délibéré de renforcer les capacités avant de viser l'extension à grande échelle: plutôt que de déployer immédiatement des cours en ligne, le programme a consacré un cycle complet à la préparation des formateurs qui seront chargés de les dispenser. Cette séquence – les compétences, puis la confiance, puis une communauté de pratique durable – est ce qui permet à l'apprentissage entre pairs, par le biais d'Union CoLab, de continuer à générer de la valeur bien après la fin de la formation formelle, contribuant ainsi directement à l'objectif du programme visant à soutenir la transformation syndicale de l'intérieur.

Il répond également directement à une conclusion de l'évaluation externe menée pour l'exercice biennal 2024, qui avait identifié l'enseignement à distance comme un domaine encore susceptible de se développer en termes de portée. Plutôt que de se contenter d'augmenter le nombre de places en ligne, le Programme a choisi de renforcer en premier lieu les formateurs, car ils sont les garants de la crédibilité de l'enseignement à distance – une réponse plus durable à cette recommandation.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour consulter les supports du programme *Renforcer l'éducation des travailleurs à travers l'innovation numérique*.

Cliquez ici

ACADÉMIE MONDIALE DES TRAVAILLEURS SUR L'ÉDUCATION DES TRAVAILLEURS

L'éducation syndicale reste l'un des instruments les plus puissants pour renforcer les organisations de travailleurs, promouvoir la participation démocratique et répondre aux profondes transformations qui redéfinissent le monde du travail. S'appuyant sur les résultats du Symposium mondial des travailleurs sur les nouvelles approches de l'éducation des travailleurs pour la revitalisation des syndicats, ACTRAV/CIF-OIT a lancé l'édition 2025 de l'Académie mondiale des travailleurs sur l'éducation des travailleurs, réunissant des formateurs et des facilitateurs syndicaux du monde entier afin d'explorer des approches innovantes en matière d'apprentissage, de développement du leadership et de renouveau organisationnel.

L'Académie a combiné une phase d'apprentissage en ligne de quatre semaines, à laquelle ont pris part 100 participants, avec un atelier intensif en présentiel à Turin, auquel ont assisté 25 participants sélectionnés sur la base de leur engagement et de leurs résultats lors de la phase à distance. Les participants représentaient des organisations syndicales d'Afrique, d'Asie, des pays arabes, d'Amérique latine et des Caraïbes, créant ainsi une communauté d'apprentissage mondiale diversifiée, vouée au renforcement de l'éducation des travailleurs et à sa contribution à la revitalisation des syndicats (**portée**).

Le programme a exploré la manière dont l'éducation syndicale peut servir d'outil stratégique pour la syndicalisation, la négociation collective, le développement du leadership et la transformation institutionnelle. Les participants ont examiné les nouveaux défis auxquels sont confrontés les travailleurs et les syndicats, notamment la numérisation, l'emploi informel, les inégalités de genre, la transition climatique et l'évolution des formes de travail, tout en réfléchissant à la manière dont l'éducation peut renforcer l'action collective et accroître la pertinence des syndicats sur des marchés du travail en mutation rapide.

L'une des caractéristiques propres à cette Académie résidait dans l'importance particulière accordée à l'innovation pédagogique. Les participants ont utilisé le modèle ADDIE pour concevoir des programmes efficaces d'éducation syndicale et ont expérimenté un large éventail de méthodologies centrées sur l'apprenant, notamment la narration, les jeux de rôle, les simulations, l'apprentissage par cas, les échanges entre pairs et le micro-apprentissage. Ces approches ont permis aux participants de faire le lien entre la théorie et la pratique, de favoriser la réflexion critique et de concevoir des expériences d'apprentissage ancrées dans les défis concrets auxquels sont confrontés les travailleurs (**innovation**).

L'Académie a également encouragé les participants à explorer les possibilités et les limites des outils numériques et de l'intelligence artificielle dans le domaine de l'éducation syndicale, tout en soulignant l'importance de l'accessibilité, de l'inclusion et de l'adaptation au contexte. Une attention particulière a été accordée à l'utilisation stratégique de l'évaluation, non seulement comme mécanisme de mesure des acquis d'apprentissage, mais aussi comme outil d'apprentissage organisationnel, d'amélioration continue et de renforcement de l'action syndicale.

La phase résidentielle à Turin a permis de mettre l'apprentissage en pratique. Les participants ont facilité des sessions de formation, testé des méthodologies innovantes, conçu conjointement des activités éducatives et échangé leurs expériences au sein de leurs organisations respectives. L'Académie a en outre consolidé le Réseau mondial des formateurs et des facilitateurs syndicaux, créant ainsi de nouvelles possibilités d'apprentissage entre pairs, de coopération et d'échange de pratiques éducatives innovantes entre les régions.

Les retours des participants ont mis en évidence l'intérêt pratique du programme, la qualité de la facilitation et l'applicabilité des outils acquis. De nombreux participants ont affirmé avoir gagné en confiance quant à leur capacité à concevoir, dispenser et évaluer des programmes d'éducation syndicale, ainsi qu'à intégrer des approches plus participatives et stratégiques au sein de leurs organisations (**impact**).

En associant l'innovation pédagogique à la stratégie syndicale, l'Académie a contribué à repositionner l'éducation des travailleurs comme un moteur essentiel du renouveau des syndicats. Cette initiative a renforcé la capacité des formateurs syndicaux à concevoir des programmes d'apprentissage percutants et a consolidé le rôle de l'éducation en tant que catalyseur de la syndicalisation, du développement du leadership et de la transformation institutionnelle durable.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour visionner la vidéo réalisée pour l'*Académie mondiale des travailleurs sur l'éducation des travailleurs*.

Cliquez ici

Collaboration en matière d'apprentissage pour des salaires décents

RENFORCER LES SYNDICATS GRÂCE AU PARTENARIAT: COLLABORATION ENTRE ACTRAV/CIF-OIT ET JILAF SUR LES SALAIRES ÉQUITABLES ET LES RELATIONS PROFESSIONNELLES

Lorsque les salaires stagnent, le pouvoir de négociation est plus important que jamais

Partout en Asie et dans le Pacifique, les organisations syndicales sont confrontées à un monde du travail en mutation, marqué par les inégalités salariales, les pressions exercées par les chaînes d'approvisionnement, les évolutions technologiques, l'économie informelle et les nouvelles formes d'emploi. Dans ce contexte, les salaires équitables ne s'obtiennent pas uniquement par des revendications. Ils doivent s'appuyer sur des données fiables, une stratégie, un pouvoir de négociation collective et des institutions solides capables de défendre les intérêts des travailleurs.

C'est dans ce contexte que la collaboration de longue date entre le Programme pour les travailleurs de l'OIT (ACTRAV) et la Fondation internationale japonaise du travail (JILAF) a donné lieu au programme mixte 2025 intitulé «Sécurité de l'emploi et relations professionnelles: promouvoir des salaires équitables, la sécurité au travail, et des emplois décents grâce à un dialogue social dynamique et à une négociation collective efficace». Alliant apprentissage en ligne et phase de formation en présentiel à Bangkok, le programme a réuni des dirigeants et des praticiens syndicaux de toute l'Asie et du Pacifique afin d'examiner comment les syndicats peuvent mieux répondre à certains des défis les plus urgents auxquels les travailleurs sont confrontés aujourd'hui (**collaboration**).

Plus important encore, ce programme a démontré la valeur du partenariat en tant qu'outil de développement syndical. La collaboration entre ACTRAV/CIF-OIT et JILAF repose sur des forces complémentaires. ACTRAV apporte les normes de l'OIT, des méthodologies en matière d'éducation des travailleurs et des plateformes d'apprentissage régionales. JILAF apporte son expérience pratique en matière d'engagement sur le lieu de travail, de coopération syndicale, de systèmes de suivi et de solidarité régionale. Ensemble, ils contribuent à faire le lien entre les normes internationales du travail et les débats politiques, d'une part, et les réalités de la syndicalisation, de la négociation collective et du plaidoyer sur le terrain, d'autre part.

Le programme s'est concentré sur des questions qui occupent une place de plus en plus centrale dans l'agenda syndical: le salaire vital, les systèmes de fixation des salaires, la négociation collective, la sécurité et la santé au travail, la diligence raisonnable en matière de droits humains et le travail décent dans les chaînes d'approvisionnement. Bien qu'elles soient souvent abordées séparément, ces questions sont étroitement liées. Pour garantir des salaires équitables, des lieux de travail sûrs et des emplois stables, les syndicats doivent s'engager simultanément dans les systèmes de négociation, le suivi des lieux de travail, les politiques publiques et la responsabilité des entreprises.

La phase en ligne a permis aux participants d'acquérir une base commune sur les salaires vitaux, la productivité, les mécanismes de fixation des salaires, les inégalités salariales entre hommes et femmes, les négociations collectives et l'impact de la numérisation sur les relations professionnelles. La phase en présentiel leur a fait passer de l'analyse à la mise en pratique. À travers des simulations, des ateliers techniques, des world cafés, des visites de galeries et le hackathon sur les salaires et la SST, les participants ont examiné des défis réels rencontrés sur le lieu de travail, testé des stratégies de négociation et élaboré des réponses pouvant être adaptées au sein de leurs propres organisations et secteurs (**innovation**).

L'une des caractéristiques distinctives du programme était l'accent mis sur l'action syndicale fondée sur des données fiables. Les participants ont exploré comment les données sur le marché du travail, les statistiques salariales, les outils numériques et les mécanismes de suivi sur les lieux de travail peuvent renforcer les positions de négociation et soutenir des actions de plaidoyer plus crédibles. Une attention particulière a été accordée à la diligence raisonnable en matière de droits humains (HRDD), un domaine de plus en plus important pour les syndicats opérant au sein des chaînes d'approvisionnement mondiales. S'appuyant sur l'expérience pratique de JILAF, les participants ont examiné comment les cadres de diligence raisonnable peuvent servir à identifier les risques sur les lieux de travail, contrôler la conformité et soutenir les campagnes en faveur de salaires équitables et de meilleures conditions de travail.

Le programme a produit des résultats qui ont dépassé le cadre de la formation. Les participants ont amélioré leur capacité à analyser les politiques salariales, à interpréter les tendances du marché du travail et à établir un lien entre les revendications salariales, la productivité, le coût de la vie et la répartition équitable des revenus. Ils ont approfondi leur compréhension de la manière dont la négociation collective et le dialogue social peuvent être mis à profit pour améliorer les salaires, les conditions de travail et la sécurité de l'emploi. Parallèlement, ils ont élaboré des plans d'action de reprise destinés à traduire les acquis de la formation en activités de suivi concrètes, notamment des initiatives de plaidoyer salarial, des stratégies de négociation collective, un engagement en faveur de la diligence raisonnable en matière de droits humains, le suivi des lieux de travail et des efforts visant à responsabiliser les chaînes d'approvisionnement (**portée**, **impact**).

La diversité des participants a enrichi davantage encore le processus d'apprentissage. Des représentants de centrales syndicales nationales, de syndicats sectoriels, de structures de jeunesse, de comités de femmes et de hauts responsables syndicaux ont échangé leurs expériences, comparé leurs approches et tissé des liens entre pays et secteurs. Cela a renforcé la solidarité régionale et créé des opportunités d'apprentissage entre pairs au-delà du programme lui-même.

On mesurera la véritable valeur de ce partenariat dans les années à venir, lorsque les participants mettront en œuvre ces outils dans les processus de négociation, les campagnes salariales, les initiatives de suivi des lieux de travail et l'engagement en faveur de la diligence raisonnable en matière de droits humains. La coopération future pourra s'appuyer sur ces bases en soutenant la mise en œuvre des plans d'action de reprise, en renforçant les échanges régionaux sur les salaires vitaux et la responsabilité dans les chaînes d'approvisionnement, et en développant des outils pratiques aidant les syndicats à relever les nouveaux défis.

Collaboration en matière d'apprentissage pour la SST et les salaires décents – Point de vue d'ACTRAV/CIF-OIT

Le partenariat avec JILAF revêt une importance particulière pour le programme, non seulement parce qu'il apporte des ressources supplémentaires, mais aussi parce qu'il offre un ensemble d'atouts véritablement complémentaires: l'ancrage d'ACTRAV dans les normes de l'OIT et la méthodologie en matière d'éducation des travailleurs, associé à l'expérience pratique de JILAF en matière de suivi des lieux de travail et de solidarité régionale. C'est cette combinaison qui permet à la formation de faire passer les participants de l'analyse des politiques salariales à l'expérimentation concrète de stratégies de négociation dans le cadre d'un hackathon simulé – la collaboration étant un principe de conception, et non un simple accord de financement.

Cette activité témoigne également de l'évolution, au cours de l'exercice biennal, des priorités du Programme en matière de salaires et de SST: le même partenariat institutionnel qui avait soutenu en 2024 le cours sur les salaires et la SST a été reconduit en 2025, avec un accent plus marqué sur la diligence raisonnable en matière de droits humains dans les chaînes d'approvisionnement, répondant ainsi directement aux préoccupations des syndicats qui signalaient que c'était là que leur pouvoir de négociation était le plus faible.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour visionner la vidéo réalisée pour le programme *Renforcer les syndicats grâce au partenariat: collaboration entre ACTRAV/CIF-OIT et JILAF sur les salaires équitables et les relations professionnelles*.

Cliquez ici

SALAIRES VITAUX ET FIXATION DES SALAIRES DU POINT DE VUE DE L'OIT: LE RÔLE DU DIALOGUE SOCIAL ET DE LA NÉGOCIATION COLLECTIVE

Entièrement en ligne, du 3 au 28 novembre 2025, ce cours régional a réuni 35 représentants syndicaux de 16 pays d'Amérique latine et des Caraïbes afin de renforcer leurs capacités à promouvoir les salaires vitaux par le biais du dialogue social et de la négociation collective. Cette initiative répondait aux préoccupations croissantes concernant la baisse du pouvoir d'achat, les inégalités salariales persistantes et l'écart grandissant entre la productivité et la croissance des salaires dans la région.

S'appuyant sur le cadre actualisé de l'OIT sur les salaires vitaux adopté en 2024, la formation a permis aux participants de mieux comprendre les mécanismes de fixation des salaires, les normes internationales du travail et les stratégies de négociation collective visant à faire progresser la justice salariale. Les participants ont exploré les liens entre salaire vital, salaire minimum, productivité, dialogue social et développement économique inclusif, tout en analysant les défis actuels sur le marché du travail qui touchent les travailleurs dans toute la région.

L'une des caractéristiques distinctives du programme résidait dans la combinaison de l'analyse des politiques et l'action syndicale concrète. Grâce à des webinaires animés par des experts, des études de cas régionales, des activités d'apprentissage collaboratif et des simulations de négociation, les participants ont échangé leurs expériences sur les campagnes salariales, les innovations en matière de négociation collective et les mécanismes de suivi des engagements salariaux. Le format en ligne a facilité l'apprentissage entre pairs parmi les dirigeants syndicaux, les négociateurs, les conseillers juridiques et les chercheurs issus de divers contextes nationaux, favorisant ainsi l'échange d'expériences et de bonnes pratiques à travers les Amériques (**innovation**, **collaboration**).

Le cours a abouti à l'élaboration de plans d'action syndicaux visant à intégrer les principes du salaire vital dans les processus de négociation collective et les initiatives de plaidoyer politique. Les participants ont renforcé leur capacité à formuler des propositions de négociation fondées sur des données probantes, à analyser les données salariales et à s'engager plus efficacement dans les processus de dialogue social. L'activité a également contribué à renforcer la coopération régionale entre les organisations syndicales qui œuvre en faveur de salaires équitables, de la réduction des inégalités et de la promotion du travail décent (**portée**, **impact**).

Les évaluations des participants ont souligné la pertinence du sujet, l'applicabilité pratique de l'expérience d'apprentissage et sa valeur directe pour les priorités syndicales et les programmes de négociation collective. En combinant connaissances techniques, analyse des politiques et outils syndicaux pratiques, le programme a renforcé la capacité des travailleurs à défendre la justice salariale et a consolidé le rôle du dialogue social en tant qu'instrument clé pour parvenir à un développement inclusif et durable dans les Amériques.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour visionner la vidéo réalisée pour le programme *Salaires vitaux et fixation des salaires du point de vue de l'OIT: le rôle du dialogue social et de la négociation collective*.

Cliquez ici

Stratégies post-formation: pérenniser l'engagement des jeunes

Pleins feux sur les résultats en matière de pertinence stratégique

CONFÉRENCE DES JEUNES CHAMPIONS DU DIALOGUE SOCIAL ET STRATÉGIE EUROPÉENNE POUR LA JEUNESSE

Conçue et organisée par ACTRAV/CIF-OIT dans le cadre de l'Académie des jeunes champions du dialogue social, financée par l'UE, la conférence de dissémination intitulée «Le rôle des jeunes dans le développement stratégique des syndicats dans l'industrie européenne» a réuni 30 jeunes syndicalistes issus des organisations affiliées à industriAll Europe afin de consolider, de mettre en valeur et de diffuser les résultats de deux années d'apprentissage et d'action. Conçue comme le point d'orgue de l'Académie, la conférence a offert un espace de mise en réseau, d'apprentissage entre pairs et d'échange de bonnes pratiques, permettant aux participants de présenter les progrès réalisés grâce aux stratégies nationales incluant les jeunes, aux campagnes en ligne pour les droits des jeunes au travail et à des exemples concrets d'engagement des jeunes au dialogue social (**portée**). Elle s'adressait principalement aux jeunes dirigeants syndicaux des organisations affiliées à industriAll Europe dans l'UE, tout en servant également les décideurs syndicaux et les structures de jeunesse à la recherche de moyens concrets pour renforcer la participation, la représentation et l'influence des jeunes dans les relations professionnelles.

Sa principale valeur ajoutée réside dans la qualité et la pertinence stratégique de son principal résultat: la Stratégie européenne pour la jeunesse d'industriAll Europe. Cette stratégie transforme les connaissances, les pratiques et les revendications issues de l'Académie en une feuille de route politique et organisationnelle concrète pour la prochaine mandature, avec deux priorités claires: renforcer le groupe de travail «jeunesse» d'industriAll Europe et consolider les structures nationales de jeunesse afin d'augmenter le nombre de jeunes syndiqués et de mieux faire entendre la voix des jeunes travailleurs (**impact**).

La conférence s'est démarquée par sa combinaison innovante de renforcement des capacités, d'application pratique, d'échanges entre pairs et d'élaboration de politiques stratégiques: les jeunes participants ont non seulement été formés, mais également accompagnés pour créer ensemble un document d'envergure européenne ayant une réelle pertinence institutionnelle (**innovation**). Grâce à un fort potentiel de diffusion par l'intermédiaire des 180 affiliés d'industriAll Europe, la conférence offre un modèle reproductible pour transformer la formation des jeunes en un renouveau syndical durable, un dialogue social plus fort intégrant les jeunes et des syndicats plus démocratiques dans l'industrie européenne.


YOUTH STRATEGY
GRAPHIC RECORDING BY GIULIA RICCI
ITC 60
industriAll
Funded by the European Union
youth
EUROPEAN LEVEL
INDUSTRIALL CONGRESS - JUNE 2025
youth involvement in decision-making
YOUTH MEMBERSHIP NOW: AVERAGE 15,3%
INCREASE IT!
HOW?
FUTURE STRATEGY
NEXT 4 YEARS
STRENGTHENING YOUTH STRUCTURES
1. CO-CHAIRS OF YWG
RIGHT TO SPEAK IN THE EX. COMMITTEE
2. REGIONAL REPRESENTATION
DEMOCRATIC LEGITIMATION
3. YWG MEETING AHEAD OF EACH INDUSTRIALL EX. COMMITTEE
COMMON POSITION ON THE AGENDA
4. ADDRESS RELEVANT TOPICS FOR YOUTH
INDUSTRY · EMPLOYMENT
LIFE-LONG LEARNING
TWIN TRANSITION...
6. CAPACITY BUILDING ACTIVITIES
LEARN AND EXCHANGE
5. SUPPORT TO YWG IN DEVELOPING YOUTH DEMANDS
ALL MEANS ALL LEVELS
7. SEND DELEGATES TO OTHER TA
STRUCTURE-EVENTS
8. YOUTH VOTING RIGHTS IN EX. COMMITTEE
CONGRESS 2029
BEST PRACTICES
IGBCE YOUTH
1 WORKS COUNCIL
2 REGIONAL COUNCIL
3 FEDERAL COUNCIL
4 NATIONAL COUNCIL
VOTING RIGHTS
YOUTH EDUCATION
PEER TO PEER APPROACH
POLITICAL EDUCATION
TRAINING CENTERS
PERSONAL DEVELOPMENT
YOUTH EVENTS
FS LI PETROL ENERGIE
REBRANDING THE UNION
THINK LIKE 'BRANDS'
BE PROACTIVE : ENGAGE
EMOTION + COMMUNICATION + EXPERIENCE
HUMAN CONNECTION
"PEOPLE JOIN IDEAS AND CAUSES NOT INSTITUTIONS!"
FIOM
CASE : SCHNELLECKE
REDUCE INEQUALITIES + PRECARIOUSNESS
IMPROVE WAGE + WORKING HOURS
PROMOTE TRAINING
COLLECTIVE BARGAINING
FSS METAROM PROJECT : 'COMPETITIVENESS IN SOCIAL DIALOGUE'
GOING DIGITAL
BUILDING STRONGER UNIONS
COLLECTIVE BARGAINING GUIDE
STUDY
ONLINE CAMPAIGN
TRAINING, EVALUATION CERTIFICATION
WORKSHOPS
NATIONAL LEVEL
1. ACTION PLAN: ANNUAL TARGETS AND RECRUITMENT STRATEGIES
2. STRENGTHENING OF YOUTH STRUCTURES: COMPANY, SECTORAL, NATIONAL LEVEL
3. RESOURCES FOR YOUTH CAMPAIGNS
4. SEATS WITH VOTING RIGHTS
5. MODERNIZE COMMUNICATION
groups' ideas
ONLINE MEETINGS
NEWSLETTERS
VIDEO + PODCASTS
INFORM
ACTING AT THE LOCAL LEVEL: COMMUNICATION AND TRAINING
CHANGE THE IMAGE OF THE UNION
TAKE THE FIRST STEP
RÔLE MODEL UNIONIST
BETTER REPRESENTATION OF THE WORK OF THE UNIONIST
SOCIAL MEDIA CAMPAIGN
STUDENTS INVOLVEMENT
NATIONAL EVENT
EXPAND OUTREACH
INVOLVING YOUNG UNIONISTS IN COLLECTIVE BARGAINING
'TRADE UNION SCHOOL'
INVOLVING THE YOUTH IN DECISION-MAKING
VOICES ARE HEARD
1. SOCIAL MEDIA CAMPAIGN
2. IN-PERSON MEETINGS (1 TO 1)
3. PETITION
LIVING WAGES
MOBILIZE PEOPLE
AI E-PLATFORM
LEGISLATIVE ADVICE ON SOCIAL DIALOGUE
TIA SIMULATION ACTIVITIES
UNDERSTAND PERSPECTIVES
WORKSHOPS DIGITAL TRANSITION
AWARENESS RAISING CAMPAIGN
TRANSITION ACROSS GENERATIONS
LEARN · EXCHANGE

Pleins feux sur l'innovation

MASTERCLASS «DES EMPLOIS DE QUALITÉ POUR LES JEUNES»

Développée et dispensée par ACTRAV/CIF-OIT en collaboration avec la Confédération européenne des syndicats (CES) dans le cadre du projet Youth4Future financé par l'UE, la masterclass «des emplois de qualité pour les jeunes» est une expérience de formation numérique innovante conçue pour informer, inspirer et mobiliser les jeunes syndicalistes. À travers huit leçons vidéo dynamiques, elle explore ce que signifie des emplois de qualité pour les jeunes d'aujourd'hui, en abordant des questions telles que l'emploi des jeunes, la précarité, la numérisation, la transition juste, le dialogue social, la négociation collective, les stages de qualité, la réduction du temps de travail, la démocratie au travail et la déréglementation (**innovation**). La Masterclass s'adresse en premier lieu aux jeunes dirigeants syndicaux et aux sections jeunesse des organisations affiliées à la CES, mais elle intéresse également, de manière plus générale, les organisateurs, les formateurs et les représentants des travailleurs. Elle allie les analyses d'experts aux témoignages et aux expériences vécues par de jeunes syndicalistes de toute l'Europe, rendant ainsi des questions politiques complexes plus accessibles, concrètes et axées sur l'action.

La Masterclass «Des emplois de qualité pour les jeunes» comprend huit vidéos portant sur: l'emploi des jeunes – Ce n'est pas nous, c'est le système; la transition numérique – Pourquoi ce n'est pas seulement une question de technologie, mais de pouvoir; la transition juste – Un avenir vert doit profiter aux jeunes; le dialogue social – La négociation collective, c'est le pouvoir; des stages de qualité – Une véritable expérience mérite un véritable salaire; la réduction du temps de travail – Réduisons-le; la démocratie au travail – La lutte est lancée; et la déréglementation – Moins de droits, plus de risques (pour vous).

Sa valeur innovante réside autant dans son contenu que dans son format. Loin des formations traditionnelles en salle ou en studio, la Masterclass adopte une approche «ludo-éducative» authentique et engageante, fondée sur les échanges entre pairs, les récits, les expériences réelles et des appels à l'action concrets pour développer les connaissances, la confiance et la motivation. Hébergée gratuitement sur l'eCampus du CIF-OIT, accessible depuis n'importe quel appareil, accompagnée d'évaluations avant et après la formation, d'une enquête de satisfaction et de certificats numériques du CIF-OIT, elle constitue un outil de formation évolutif et durable qui peut continuer à servir le mouvement syndical au-delà du cycle de vie du projet (**portée**, **impact**).

Avec des sous-titres en cinq langues et une grande pertinence pour les structures syndicales nationales et européennes représentant les jeunes, cette Masterclass présente un fort potentiel de diffusion, de reproduction et d'utilisation à long terme en tant qu'outil numérique de référence sur les emplois de qualité pour les jeunes et l'inclusion des jeunes dans le dialogue social. (Les liens vers les vidéos ne sont partagés qu'en interne; un extrait pourra être diffusé lors de la réunion du CFS.).

Plateformes collaboratives post-formation dans la stratégie d'ACTRAV/CIF-OIT

Ensemble, la conférence et la Masterclass proposent deux façons différentes de répondre à la même question: comment un investissement de deux ans dans la formation continue de porter ses fruits une fois le projet terminé? La conférence y parvient en transformant une cohorte de participants en coauteurs d'une stratégie institutionnelle qu'industriAll Europe mettra elle-même en œuvre; la Masterclass y parvient en transformant le contenu de la formation en une ressource numérique permanente et d'accès libre. Ces deux réponses reflètent l'orientation délibérée d'ACTRAV/CIF-OIT vers des stratégies post-formation, considérées comme un élément central de la conception et non comme une simple réflexion a posteriori.

Cela reflète également l'engagement spécifique du programme en faveur de la jeunesse en tant que priorité transversale: plutôt que de se limiter à une seule activité destinée aux jeunes, l'édition 2025 a proposé une conférence de clôture et une ressource numérique à part qui, ensemble, étendent la portée du projet SDYouth lancé en 2024 bien au-delà de sa cohorte initiale et de la période de financement de l'UE.

Approches innovantes en matière d'inclusion

MENER LE CHANGEMENT: ACADÉMIE SYNDICALE POUR L'ÉGALITÉ DES GENRES

Afin de renforcer le leadership syndical en matière d'égalité entre les femmes et les hommes et de soutenir la participation des femmes aux processus décisionnels, ACTRAV/CIF-OIT et l'Institut syndical européen (ETUI) ont lancé conjointement l'initiative «Mener le changement: Académie syndicale pour l'égalité des genres». Cette initiative combinait une phase d'apprentissage en ligne de deux semaines avec un atelier en présentiel à Turin et s'inscrivait dans le cadre d'une stratégie plus large visant à renforcer les capacités des syndicats en matière d'égalité des genres grâce à des approches d'apprentissage innovantes et évolutives (**collaboration**).

L'Académie a réuni 18 représentants syndicaux issus de 11 pays d'Europe, d'Afrique du Nord et de Turquie, représentant un large éventail de centrales syndicales nationales et d'organisations sectorielles. La diversité des participants a donné lieu à un environnement propice à l'apprentissage entre pairs, à l'échange d'expériences et au dialogue interrégional sur les défis communs auxquels sont confrontées les travailleuses et les organisations syndicales (**portée**).

Les participants ont abordé des questions clés telles que les écarts de rémunération entre les sexes, la violence et le harcèlement au travail, les risques psychosociaux, la sécurité et la santé au travail, la discrimination intersectionnelle, le changement climatique et le leadership inclusif. À travers des ateliers interactifs, des exercices pratiques et des activités d'apprentissage collaboratif, ils ont élaboré des stratégies visant à intégrer l'égalité des genres dans la négociation collective, le dialogue social et l'action syndicale. L'accent a été mis en particulier sur le renforcement des compétences en matière de négociation, l'analyse des inégalités des genres et l'élaboration de réponses concrètes aux difficultés rencontrées sur le lieu de travail.

L'une des caractéristiques distinctives de cette initiative résidait dans son intégration au développement d'un MOOC multilingue intitulé «Promouvoir l'égalité des genres dans les syndicats et le monde du travail». Conçu conjointement par ETUI et ACTRAV/CIF-OIT, ce MOOC transforme les supports pédagogiques, les outils et les expériences de l'Académie en une ressource numérique accessible, capable d'atteindre un public beaucoup plus large de syndicalistes. Ainsi, l'Académie a non seulement servi de dispositif de formation, mais a également fait office de laboratoire pour élaborer de futures ressources pédagogiques et renforcer une communauté de pratique durable en matière d'égalité des genres (**innovation**, **impact**).

En combinant le développement du leadership, l'apprentissage entre pairs, les partenariats institutionnels et l'innovation numérique, cette initiative a contribué à renforcer les capacités des syndicats à faire progresser l'égalité des genres, à soutenir le leadership des femmes et à promouvoir des organisations et des lieux de travail plus inclusifs.

L'égalité des genres comme laboratoire d'apprentissage pour l'avenir

L'Académie sur l'égalité des genres illustre la manière dont le Programme considère qu'un cours ne se résume pas à un événement ponctuel: en concevant l'Académie et le MOOC conjointement dès le départ, ACTRAV/CIF-OIT s'est assuré qu'un contenu élaboré pour 18 participants à Turin puisse également atteindre un public bien plus large grâce à une ressource numérique librement accessible. Cette même approche post-formation est appliquée à d'autres activités du Programme pour 2025, qui sont désormais disponibles pour soutenir son engagement transversal en faveur de l'égalité des genres et du leadership des femmes.

Le partenariat de l'Académie avec ETUI reflète également une tendance plus générale observée tout au long de l'année 2025: plusieurs des activités les plus importantes du programme ont été menées conjointement avec une organisation partenaire, chacune apportant une expertise complémentaire. Ensemble, elles illustrent la manière dont ACTRAV/CIF-OIT relie le programme à un écosystème plus large de partenaires institutionnels.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour accéder au MOOC: *Promouvoir l'égalité des genres dans les syndicats et le monde du travail*.

Cliquez ici

Dialogue social et négociation collective

FAÇONNER L'IA PAR LE DIALOGUE SOCIAL: ÉTABLIR UN TERRAIN D'ENTENTE POUR UN AVENIR NUMÉRIQUE JUSTE

Comment construire un avenir du travail avec l'IA, qui respecte les droits, protège les emplois, stimule l'innovation et profite à tous? Cette question a orienté les travaux de l'Académie mondiale des partenaires sociaux 2025 sur le thème «Façonner l'IA au travail: donner aux partenaires sociaux les moyens d'agir pour un avenir numérique équitable». Alors que l'intelligence artificielle transforme rapidement les lieux de travail, les marchés du travail et les modèles économiques, les organisations de travailleurs et d'employeurs sont confrontées à un défi commun: veiller à ce que les mutations technologiques favorisent le travail décent, les entreprises durables et la croissance inclusive, plutôt que d'aggraver les inégalités et l'exclusion.

L'Académie reposait sur un principe simple: la technologie à elle seule ne déterminera pas l'avenir du travail ; la qualité du dialogue social, du partenariat et de la collaboration jouera un rôle tout aussi important. Organisé selon une approche d'apprentissage mixte combinant une phase en ligne et une session en présentiel à Turin, le programme a réuni 135 participants issus de 64 pays, représentant environ 90 organisations de travailleurs et d'employeurs. La proportion de femmes et d'hommes parmi les participants était presque équilibrée, ce qui reflète l'engagement de l'Académie en faveur d'un dialogue inclusif et d'une large représentation(**portée**, **impact**).

L'Académie a créé un parcours d'apprentissage commun destiné aux dirigeants syndicaux, aux représentants des employeurs, aux spécialistes et aux praticiens cherchant à comprendre et à répondre à l'impact croissant de l'IA sur le monde du travail. Les participants ont analysé comment l'IA transforme les emplois, les compétences, la gouvernance sur le lieu de travail, les relations professionnelles et les stratégies organisationnelles, tout en explorant des moyens concrets d'influencer ces évolutions par le dialogue social. Le programme a suivi une progression claire: comprendre les enjeux, établir un terrain d'entente et élaborer ensemble des solutions.

L'une des caractéristiques distinctives de l'Académie résidait dans sa conception bipartite de l'apprentissage. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont appris ensemble tout au long du programme, explorant conjointement les implications de l'IA pour les travailleurs, les entreprises et les marchés du travail. Cette approche a permis de créer un espace propice au dialogue, au renforcement de la confiance et à la résolution collaborative des problématiques souvent abordées depuis des perspectives différentes (**collaboration**).

L'Académie a également mis en place un parcours d'apprentissage mixte innovant, combinant l'acquisition de connaissances en ligne avec des échanges en présentiel et la mise en pratique. Grâce aux travaux de groupe, aux discussions sur les politiques, aux échanges entre pairs et aux exercices collaboratifs, les participants ont développé une compréhension commune des défis et des opportunités liés à l'IA. Une autre innovation a consisté à recourir à des méthodologies de prospective et d'analyse des tendances: plutôt que de se limiter aux évolutions actuelles, les participants ont exploré les tendances émergentes et les scénarios futurs, ce qui a favorisé le passage d'une posture réactive face au changement technologique à une démarche visant à le façonner activement (**innovation**).

Le volet de Turin a permis d'approfondir cet apprentissage grâce à des sessions consacrées à la gouvernance de l'IA, aux relations professionnelles, au développement des compétences et à l'adaptation de la main-d'œuvre. Une visite d'étude au CIM 4.0 a permis de découvrir de première main des systèmes de production basés sur l'IA et des innovations sur le lieu de travail, aidant ainsi les participants à faire le lien entre les discussions politiques et les réalités concrètes.

L'innovation la plus significative a sans doute été la décision de l'Académie de considérer l'IA comme un enjeu de dialogue social plutôt que comme une question purement technologique. Les discussions ont porté non seulement sur ce que l'IA est capable de faire, mais aussi sur la manière dont les organisations de travailleurs et d'employeurs peuvent influencer son adoption, sa gouvernance et son impact par le biais de la consultation, de la négociation et de la coopération.

Plusieurs enseignements importants en sont ressortis. La gouvernance de l'IA est en passe de devenir un enjeu central du dialogue social, car les décisions relatives à la technologie ont un impact croissant sur l'emploi, les compétences, la productivité, les conditions de travail et les droits sur le lieu de travail. Les organisations de travailleurs et d'employeurs ont donc besoin à la fois des connaissances techniques et des capacités institutionnelles nécessaires pour participer efficacement à ces discussions (**impact**). Le prochain défi consiste à traduire ces enseignements en influence en renforçant le dialogue social sur l'IA aux niveaux national et sectoriel, en soutenant le développement des compétences et les transitions de la main-d'œuvre, et en élargissant les possibilités de coopération entre les organisations de travailleurs et d'employeurs.

Alors que l'intelligence artificielle continue de transformer le monde du travail, il ressort clairement un message de l'Académie: un avenir numérique équitable ne se construira pas de lui-même. Il doit être bâti à travers le dialogue, le partenariat et un engagement commun visant à garantir que le progrès technologique bénéficie aussi bien aux travailleurs qu'aux entreprises.

Le dialogue bipartite dans le cadre du programme ACTRAV/CIF-OIT

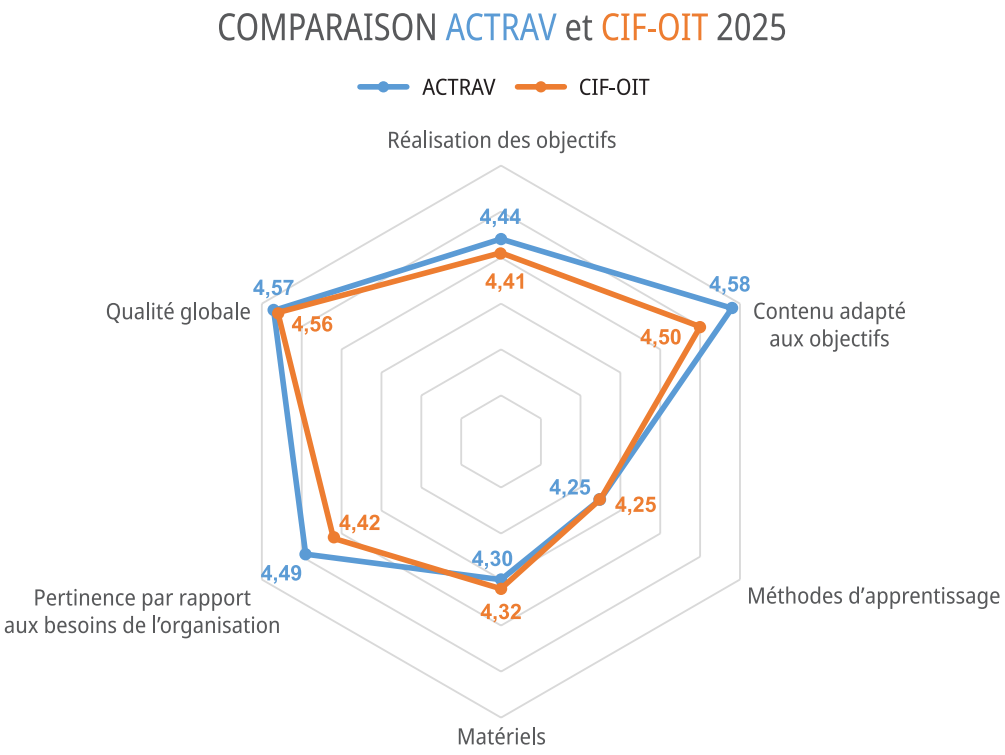
Cette Académie est l'une des rares activités d'ACTRAV/CIF-OIT à réunir les organisations de travailleurs et d'employeurs au sein d'un même espace d'apprentissage, et c'est précisément ce qui la rend unique. Organisée conjointement avec le programme ACT/EMP, elle incarne l'essence même du modèle intégré de ce programme: une conception partagée, une mise en œuvre partagée et un intérêt commun pour les résultats. Le fait de présenter explicitement l'IA comme un enjeu relevant du dialogue social – plutôt que comme une question purement technique – constitue un choix stratégique délibéré qui permet à l'ACTRAV de l'ITCILO de centrer sa contribution sur les institutions et la négociation, et non pas uniquement sur la technologie.

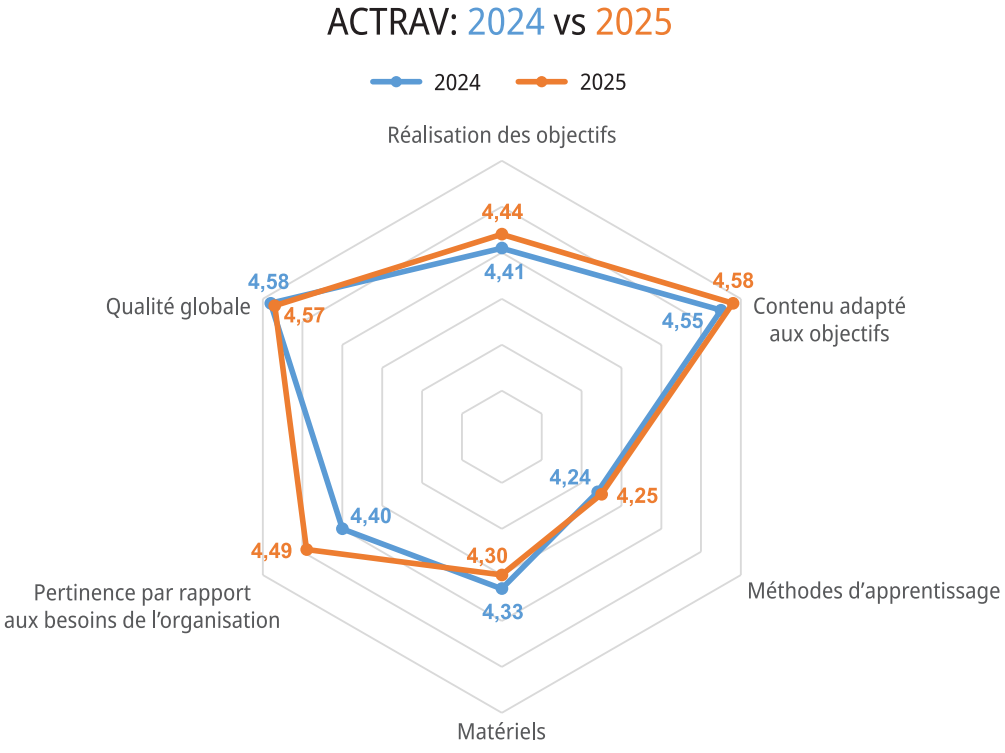
L'Académie illustre également la continuité entre les exercices biennaux dans la pratique: elle s'inscrit dans le prolongement direct de l'Académie mondiale des partenaires sociaux lancée en 2024 sur la négociation collective, abordant dès sa deuxième année le sujet d'avant-garde de l'IA précisément parce que la première promotion de partenaires sociaux l'avait demandé – un exemple concret de la manière dont le programme est à l'écoute des participants d'un exercice biennal à l'autre et pas seulement au cours d'une seule année.

Scannez le code QR (ou cliquez sur le lien) pour visionner la vidéo réalisée sur le thème du *Dialogue social et de la négociation collective*.

Cliquez ici

2. ÉVALUATION PAR LES PARTICIPANTS





Contributions des participants à l'évaluation

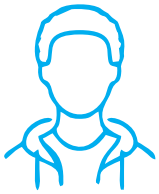


A1718358 – Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable (Lomé, Togo)

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

La formation a été très enrichissante et bien structurée. Toutefois, pour renforcer son impact, il serait intéressant d'intégrer davantage d'études de cas locales et régionales, permettant de mieux contextualiser les réalités des travailleurs migrants selon chaque pays. De plus, l'inclusion de sessions interactives en ligne avec des experts du terrain ou d'anciens travailleurs migrants pourrait rendre les échanges encore plus concrets et inspirants. Enfin, un espace collaboratif post-formation pour continuer les échanges entre participants serait un atout pour maintenir la dynamique collective. En tant que formateur pour la confédération, j'ai personnellement apprécié la méthode de la mise en récit; c'est une nouvelle méthode que j'utiliserai lors de mes formations. Par ailleurs, le programme, l'organisation et les outils étaient pertinents. J'ai acquis une nouvelle compréhension du rôle des syndicats dans la formalisation et la protection sociale pour tous, en particulier pour les travailleurs vulnérables tels que les migrants. J'espère pouvoir assister à la prochaine session en présentiel. Félicitations à l'équipe organisatrice!

A2718354 – Utilisation stratégique des normes internationales du travail de l'OIT et de son mécanisme de contrôle par les organisations syndicales d'Amérique latine et des Caraïbes (Lima, Pérou)



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

L'utilisation de plateformes virtuelles est indispensable au nouveau modèle de syndicalisme. Toutefois, cet enseignement doit tenir compte des réalités de chaque pays en matière de couverture Internet. La formation en ligne est adaptée, car elle touche un plus grand nombre de personnes, alors que si elle était en présentiel, sa portée serait très limitée. Il convient toutefois d'intensifier les discussions virtuelle via Zoom ou une autre plateforme.



A3718362 – Syndicats et futurs numériques inclusifs: garantir les droits des travailleurs et faire entendre leurs voix dans un monde du travail dominé par l'IA (Singapour)

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

Un grand merci d'avoir abordé un sujet aussi important dans le monde du travail. De plus, il est très pertinent dans le contexte sud-asiatique. J'ai apprécié la session avec le quiz, alors n'hésitez pas à la reproduire lors d'autres formations.

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

À mon avis, nous devrions mettre en place des programmes de formation qui tiennent compte de la situation spécifique de chaque pays et qui mettent l'accent sur les aspects à améliorer pour un avenir meilleur. Nous devons également prendre en compte le programme de l'OIT et des programmes qu'elle mène dans différents pays, telles que «Better Work» et «Travail décent». Les dirigeants syndicaux devraient jouer un rôle actif dans ces initiatives et y participer efficacement, ce qui aurait un impact direct sur la vie des travailleurs. Lorsque nous travaillons de manière concrète et en collaboration, cela donne lieu à des résultats significatifs et positifs.

A9718328 – Académie mondiale des travailleurs sur l'éducation des travailleurs



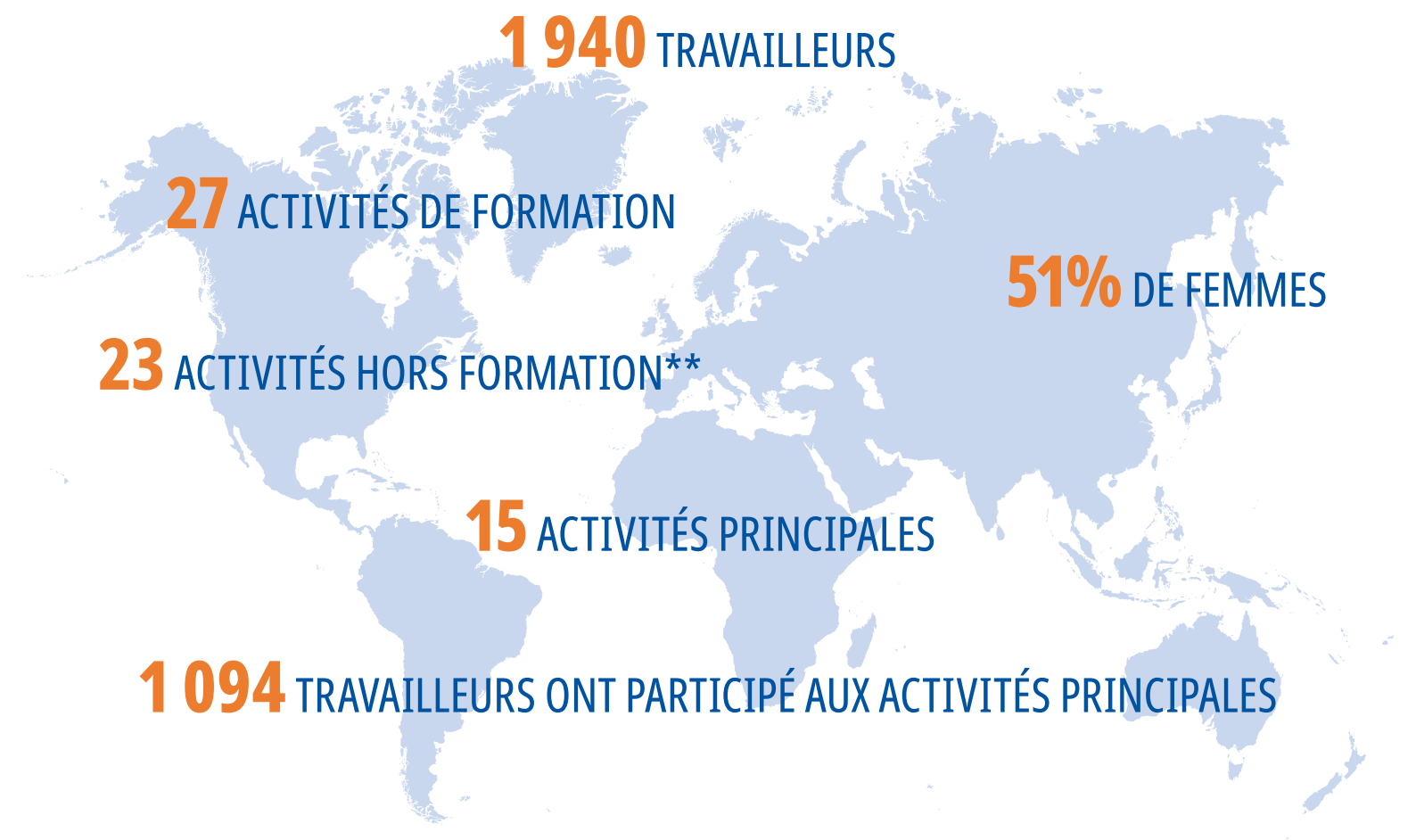
Dites-nous ce que vous aimeriez apprendre par la suite!

Je considère que cette formation a clairement mis en évidence la nécessité d'utiliser la technologie à partir de maintenant. Même si nous avons découvert certains outils et certaines méthodologies, je pense qu'il serait utile de nous tenir informés des nouvelles modalités afin de continuer à améliorer l'accompagnement des travailleuses et travailleurs de nos organisations face au changement intergénérationnel que nous vivons actuellement. Approfondir les thématiques liées à la formation des formateurs en matière d'éducation syndicale.

Avez-vous des suggestions pour améliorer cette formation?

Je suggère à nos différents syndicats de se tourner davantage vers les femmes lorsqu'ils recherchent de nouveaux membres... Comme le dit le proverbe: Former une femme, c'est former une nation. Tout en continuant avec les formations en ligne, le micro-apprentissage et d'autres méthodes, pensez aussi à augmenter la fréquence des rencontres en présentiel.

3. PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2025*

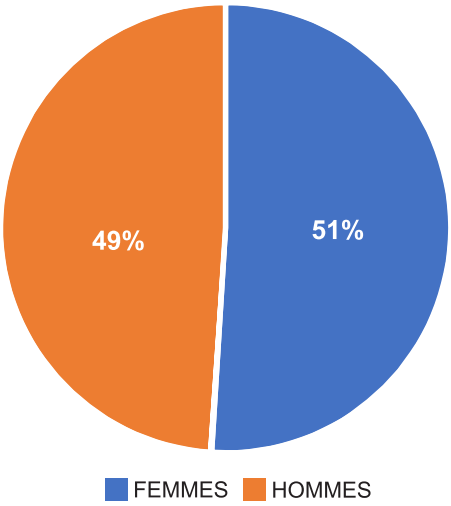


*Source: MAP 2025.
** Y compris activités hors formation (communauté de pratique, matériel de formation, événements, gestion de projets). Consultez le tableau des activités, page 28.

PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES TRAVAILLEURS 2025: DONNÉES PRINCIPALES

Région	Participants en 2020	Participants en 2021	Participants en 2022	Participants en 2023	Participants en 2024	Participants en 2025
Afrique	555	900	1269	1206	434	913
Amériques	546	884	530	612	344	311
Asie-Pacifique	226	622	447	412	438	302
Europe et Asie centrale	79	938	414	298	238	370
États arabes	53	160	101	85	45	42
Fonctionnaires internationaux			23	15		2
TOTAL	**1 459**	**3 504**	**2 784**	**2 628**	**1 499**	**1 940**

PARTICIPATION GÉNÉRALE DES FEMMES



TYPE D'ACTIVITÉS PAR RÉGION – 2025*

Région	Type d'activité					
	Campus	Terrain	Distance	Mixte - Terrain	Mixte - Campus	Total par région
Afrique	0	1	3	3	0	7
Amériques - Amérique latine	0	0	1	3	0	4
Asie-Pacifique	0	0	1	4	2	7
Europe	4	0	12	3	2	21
États arabes	0	0	0	0	1	1
Interrégional	1	0	4	0	5	10
TOTAL	**5**	**1**	**21**	**13**	**10**	**50**

* Cela couvre les activités de formation et hors formation avec/sans participants (veuillez consulter le tableau «Programme mis en œuvre en 2025 – Tableau d'activités»)

4. RAPPORT FINANCIER 2025

	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Contribution italienne	€265 000	€185 000	€150 000	€150 000	€150 000	€150 000
RBTC/TC/ACTRAV	€877 706	€1 200 266	€860 000	€887 857	€701 666	€821 500
RBTC/TC/ RÉGIONAL	$144 924	$106 665	$187 000	$188 128	$148 000	$161 637
BIT Divers	€52 676	€121 343	€83 000	€396 742	€126 214	€244 788
Fonds des bourses	€0	€0	€250 000	€306 063	€336 105	€146 063
Allocation supplémentaire du département de formation	€0	€0	€0	€0	€53 453 Allocation spéciale ACTRAV activité bipartite	€55 000 Allocation spéciale ACTRAV activité bipartite
Contribution des projets	€522 825	€466 515	€263 109	€139 536	€205 635	€425 618
Autofinancement	€0	€0	€0	€0	€0	€0
Autres (Y9017541I)					€10 839	€29 471
Partenariats (JILAF/ETUI/CNH)						€77 202
	2020	**2021**	**2022**	**2023**	**2024**	**2025**
Total recettes	**€672 110**	**€2 018 610**	**€1 561 000**	**€2 053 880**	**€1 721 214**	**€2 108 988**
Total CCF*	€401 019	€844 744	€501 000	€747 394	€668 278	€879 380
% CCF par rapport à l'objectif	62%	130%	77%	99,7%	89%	113%
Objectif	€650 000	€650 000	€650 000	€750 000	€750 000	€775 000

* CCF = Contribution aux coûts fixes

ACTIVITÉS CONJOINTES (CONTRIBUTION D'ACTRAV POUR LA PARTICIPATION DES TRAVAILLEURS AUX ACTIVITÉS DU CIF-OIT) ALLOCATION DE FINANCEMENT CAPTIF	**€17 298**

5. APERÇU DU PROGRAMME DE BASE

Le programme de base pour 2025 s'est appuyé sur la structure établie pour l'exercice biennal 2024-2025, comprenant quatre Académies mondiales des travailleurs ouvertes à toutes les régions, deux Académies régionales transversales organisées conjointement dans les cinq régions et 16 Académies régionales adaptées aux priorités de l'Afrique, des Amériques, de l'Asie et du Pacifique, de l'Europe et des États arabes.

À la suite des discussions tenues avec le CFS, plusieurs ajustements ont été apportés pour 2025. L'Académie mondiale des travailleurs sur le nouveau contrat social n'a pas été organisée en 2025, dans l'attente des conclusions des discussions du Conseil d'administration du BIT sur cette question. L'Académie mondiale des travailleurs sur les transitions a réorienté son action vers la transition de l'économie informelle, avec une composante en présentiel organisée début mai afin de s'aligner sur les discussions de la Conférence internationale du Travail consacrées à l'informalité ainsi que sur le programme de la CSI. L'Académie mondiale des travailleurs sur l'éducation des travailleurs a conservé sa structure établie tout en diversifiant les pays ciblés, tandis que l'Académie mondiale des travailleurs sur la cohérence des politiques s'est appuyée sur les résultats obtenus en octobre 2024 en introduisant une approche plus stratégique de l'utilisation des instruments de l'OIT, avec un accent particulier sur les salaires.

Parmi les Académies transversales, celle intitulée «Renforcer l'action syndicale en faveur du développement durable» a été adaptée afin de tenir compte des objectifs des syndicats en amont du Sommet de l'avenir, tandis que l'Académie «Actions syndicales pour protéger et promouvoir l'inclusion des travailleurs en situation d'emploi vulnérable» a accordé une place plus importante aux questions de migration dans toutes les régions. Au niveau régional, les 16 Académies régionales ont continué d'être élaborées conjointement avec les responsables de bureau autour de trois priorités transversales: discrimination et inégalités, notamment les salaires vitaux; syndicats en transition; et utilisation stratégique des conventions et normes de l'OIT. Toutes les Académies, mondiales et régionales, ont continué à être conçues conjointement avec les mandants d'ACTRAV et, en règle générale, dispensées selon un format mixte.

Pour l'exercice biennal 2026-2027, le Programme entend s'appuyer sur cette expérience en consolidant l'approche transversale introduite en 2024-2025 – selon laquelle une même Académie est organisée simultanément, dans la langue appropriée, dans plusieurs régions – et en intégrant davantage les questions liées à l'évolution démographique, à l'intelligence artificielle et à la transition juste dans l'ensemble du programme de base, conformément aux priorités définies dans le cadre de l'évaluation de l'exercice biennal présentée à la section 8 du présent rapport et développées plus en détail à la section 9.

6. PROGRAMME MIS EN ŒUVRE EN 2025

Résultats des activités principales mises en œuvre en 2025

En 2025, le programme de base comprenait 15 activités du Programme et a touché 1 094 représentants des travailleurs, parallèlement à un portefeuille plus large d'activités de formation et hors formation détaillées dans le Tableau des activités ci-dessous. Les résultats des quatre académies mondiales des travailleurs ainsi que des académies régionales et transversales sont résumés dans la présentation ci-après, accompagnée du Tableau des activités et d'un aperçu du Programme pour 2026.

2025 CORE PROGRAMME FOR WORKERS' ACTIVITIES (ACTRAV)*

ITC International Training Centre 60



AFRICA

ONLINE 4 – 29 AUGUST 2025

THE ROLE AND ACTIONS OF AFRICAN TRADE UNIONS IN TRADE POLICY AND PRACTICE IN VIEW OF A NEW SOCIAL CONTRACT (WAGE DIMENSION)

Languages: EN, FR, PT

BLENDED ONLINE: 26 MAY – 20 JUNE 2025 / FACE TO FACE: 14 – 18 JULY 2025

STRUCTURAL TRANSFORMATION IN AFRICA - PROMOTING OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH IN SUPPLY CHAINS AS TRADE UNION ACTIONS AND STRATEGIES

Languages: EN, FR, PT

TRANSVERSAL ACTIVITIES

ONLINE 4 – 29 AUGUST 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, FR, PT

BLENDED 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 1 – 5 SEPTEMBER 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, FR

AMERICAS AND THE CARIBBEAN

BLENDED ONLINE: 3 – 28 MARCH 2025 / FACE TO FACE: 12 – 16 MAY 2025

STRATEGIC USE OF INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS (ILS): TRAINING OF TRAINERS ON ILS AND THE ILO SUPERVISORY SYSTEM.

Languages: EN, ES

ONLINE 27 OCTOBER – 21 NOVEMBER 2025

LIVING WAGE AND WAGE SETTING FROM THE ILO PERSPECTIVE: THE ROLE OF SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE BARGAINING.

Languages: EN, ES

TRANSVERSAL ACTIVITIES

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, ES

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 28 JULY – 1 AUGUST 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, ES

GLOBAL WORKERS' ACADEMIES

ONLINE 28 APRIL – 23 MAY 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON NEW SOCIAL CONTRACT

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

BLENDED ONLINE: 10 FEBRUARY – 7 MARCH 2025 / FACE TO FACE AT ITCILO 12 – 16 MAY 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON ADDRESSING TRANSITIONS

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

BLENDED ONLINE: 16 JUNE – 11 JULY 2025 / FACE TO FACE AT ITCILO 25 – 29 AUGUST 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON WORKERS' EDUCATION

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

ONLINE 7 JULY – 1 AUGUST 2025

GLOBAL WORKERS' ACADEMY ON POLICY COHERENCE

Languages: EN, ES, FR, RU, AR

ASIA AND THE PACIFIC

ONLINE 26 MAY – 20 JUNE 2025

SUPPLY CHAINS, TRADE AGREEMENTS AND DECENT WORK (INTERNATIONAL LABOUR STANDARDS): ELEVATING TU ENGAGEMENT IN HUMAN RIGHTS DUE DILIGENCE

Languages: EN

BLENDED ONLINE: 4 – 29 AUGUST 2025 / FACE TO FACE: 13 – 17 OCTOBER 2025

DRIVING FAIR WAGES, SAFE WORK, AND DECENT JOBS THROUGH DYNAMIC SOCIAL DIALOGUE AND COLLECTIVE BARGAINING

Languages: EN

TRANSVERSAL ACTIVITIES

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 3 – 7 NOVEMBER 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN

ARAB STATES

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, AR

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 7- 11 JULY 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, AR

EUROPA AND CENTRAL ASIA

ONLINE 22 SEPTEMBER – 17 OCTOBER 2025

ENHANCING TRADE UNIONS' ACTIONS FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT

Languages: EN, RU

BLENDED ONLINE: 24 MARCH – 18 APRIL 2025 / FACE TO FACE: 7 – 11 JULY 2025

TRADE UNION ACTIONS TO PROTECT AND TO PROMOTE THE INCLUSION OF WORKERS IN VULNERABLE EMPLOYMENT SITUATIONS

Languages: EN, RU

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

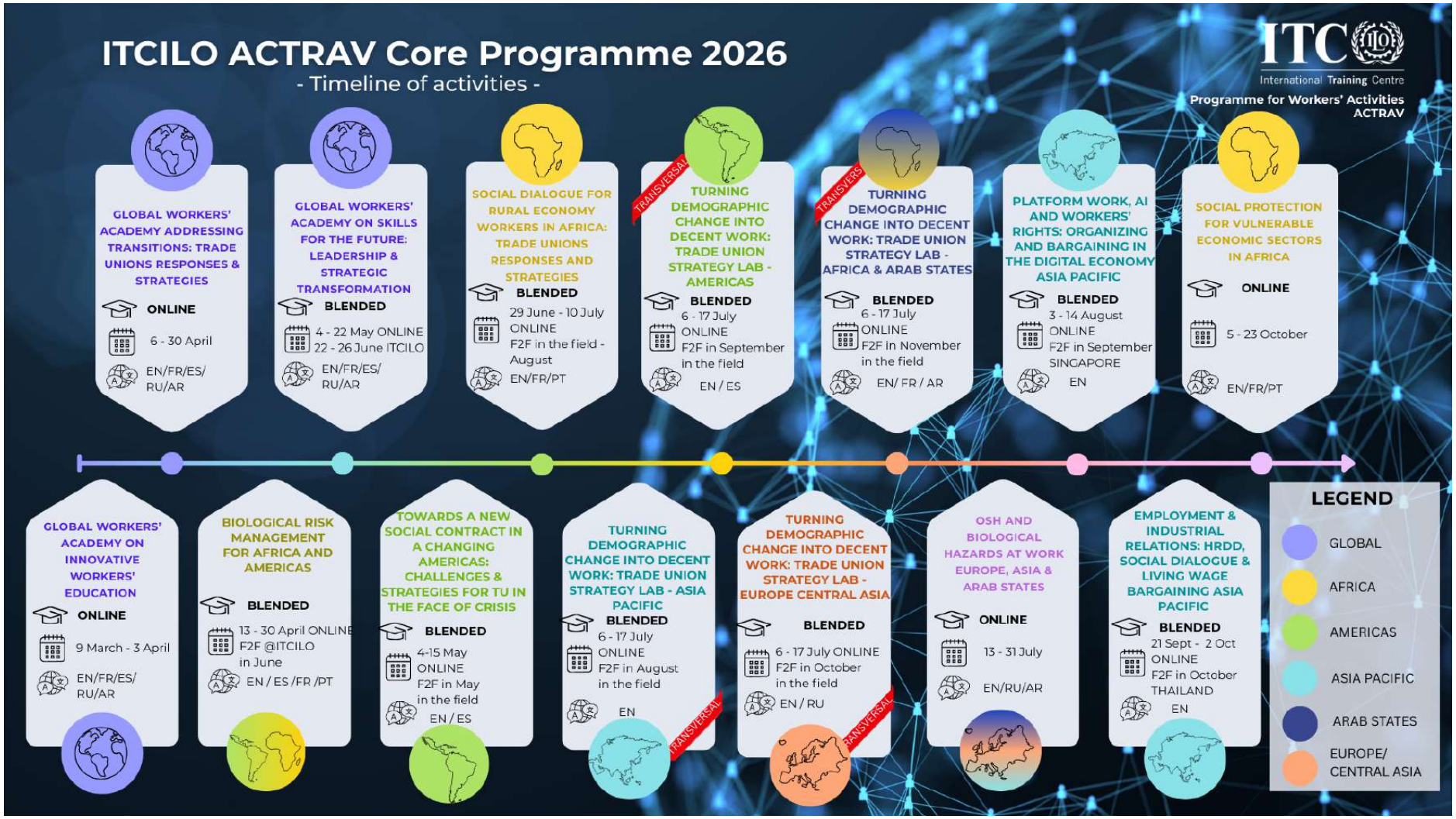
Tableau des activités

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	ÉQUIPE	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
E4717798	Project Management and coordination (Project SDYouth - WP 1) - linked to P4717734	Distance	Gestion projets hors formation	01-JAN-25 28-FÉV-25	8,5 s	EN	Toth E. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4718436	WP3 - E-Learning Toolkit on green and digital transitions year 2 (CapDevGDT project) - linked to P4717181	Distance	Supports de développement hors formation	01-JAN-25 31-MAR-25	13 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4717799	EManual for Young Social Dialogue Champions (SDYouth -WP2) - linked to P4717734	Distance	Supports de développement hors formation	01-JAN-25 31-DÉC-25	52,5 s	EN FR	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	0	0	0
A9718327	Global Workers' Academy on Addressing Transitions: Trade Union Responses and Strategies	Mixte - Campus	Formation	10-FÉV-25 16-MAI-25	14 s	EN ES FR AR	Chakanya N. Pellerino C.	Interrégional	9	181	1 629
A4718324	Young Social Dialogue Champions Academy - Track 4: Youth-inclusive social dialogue and collective bargaining on green and digital transitions - linked to P4717734 (Bucharest (Romania))	Mixte - Terrain	Formation	11-FÉV-25 07-MAR-25	4 s	EN FR	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europe	4	28	112
E4718445	ECampaign toolkit for youth rights at work in EU industry - Young Social Dialogue Champions Academy (SDYouth - WP4) - linked to P4717734	Distance	Supports de développement hors formation	01-MAR-25 30-MAI-25	13,5 s	EN IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	0	0	0
A2718354	Strategic use of the ILO International Labour Standards and supervisory mechanism for trade unions in Latin America and the Caribbean. Training of trainers (Lima, Peru)	Mixte - Terrain	Formation	03-MAR-25 22-MAI-25	12 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Ciot D. Perrone Claudia E.	Amériques	9	64	576
A4718366	WP4 - Training IV: Information and consultation on digital transition - Blended (CapDevGDT project) - linked to P4717181 (Brussels)	Mixte - Terrain	Formation	10-MAR-25 21-MAR-25	2 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	4	27	108
A5718356	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Arab States	Mixte - Campus	Formation	24-MAR-25 11-JUIL-25	16 s	EN AR	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	États arabes	9	18	162
A4718355	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Europe and Central Asia	Mixte - Campus	Formation	24-MAR-25 11-JUIL-25	16 s	EN RU	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Europe	9	20	180
A2718359	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Americas (Panama)	Mixte - Terrain	Formation	24-MAR-25 01-AOU-25	19 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Amériques	9	54	486
A1718358	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Africa (Lome, Togo)	Mixte - Terrain	Formation	24-MAR-25 05-SEP-25	24 s	EN FR	Jimenez Jesus G. Bertolino G. Gaglia F.	Afrique	9	146	1 314

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	ÉQUIPE	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
A3718357	Trade Union actions to protect and to promote the inclusion of Workers in Vulnerable Employment Situations for Asia and the Pacific	Mixte - Campus	Formation	24-MAR-25 03-OCT-25	28 s	EN	Jimenez Jesus G. Pellerino C.	Asie et Pacifique	9	27	243
E9018695	Trade Unions in Transformation	Campus	Supports de développe-ment hors formation	14-AVR-25 12-NOV-25	30,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Ciot D.	Interrégional	0	0	0
A9718346	Global Workers' Academy on New Social Contract	Distance	Formation	28-AVR-25 23-MAI-25	4 s	EN ES FR RU AR	Mapalo R. Ciot D. Perrone Claudia E.	Interrégional	4	111	444
E4718443	Track 3: Masterclass on campaigning and advocacy for youth rights at work (SDYouth - WP2) - linked to P4717734	Distance	Événement	28-AVR-25 23-MAI-25	4 s	EN ES FR	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	0	21	0
E4718728	Project Management and coordination - Youth4Future (WP1) - linked to P4718688	Distance	Gestion projets hors formation	01-MAI-25 31-DÉC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europe	0	0	0
E4718729	EManual on Social Dialogue for Youth - Youth4Future Project (WP2) - linked to P4718688	Distance	Supports de développe-ment hors formation	01-MAI-25 31-DÉC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europe	0	0	0
E4718731	Masterclass on quality of work for youth - Youth4Future (WP2) - linked to P4718688	Distance	Événement	01-MAI-25 31-DÉC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F.	Europe	0	0	0
E4718732	Communication, and Dissemination of Tools and Good Practices - Youth4Future (WP4) - linked to P4718688	Distance	Supports de développe-ment hors formation	01-MAI-25 31-DÉC-25	35,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europe	0	0	0
A3718696	Advanced Training of Online Trade Union Trainers and Facilitators (Designing, Leading, and Inspiring Digital Trade Union Learning)(Jakarta, Indonesia)	Mixte - Terrain	Formation	05-MAI-25 22-MAI-25	3 s	EN	Mapalo R. Ciot D.	Asie et Pacifique	6	22	132
A3718361	Supply Chains, Trade Agreements, and Decent Work: Empowering Trade Unions for Corporate Accountability in Asia-Pacific	Distance	Formation	26-MAI-25 20-JUIN-25	4 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Asie et Pacifique	4	36	144
A1718360	Structural Transformation in Africa: Promoting Occupational Safety and Health in Supply Chains (Namibia, Windhoek)	Mixte - Terrain	Formation	26-MAI-25 25-JUIL-25	9 s	EN FR PT	Chakanya N. Perrone Claudia E.	Afrique	9	101	909
E4018764	Overall coordination, Project Based staff - linked to P4718688	Campus	Gestion projets hors formation	01-JUIN-25 31-DÉC-25	31 s	EN	Dos Santos Costa V. Perrone Claudia E. Gaglia F.	Europe	0	0	0
E4718438	Practical application and dissemination of tools and good practices - linked to P4717181	Mixte - Campus	Événement	02-JUIN-25 30-SEP-25	17,5 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	2	62	124

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	ÉQUIPE	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
A9718418	Global Social Partners' Academy - Shaping AI at Work: Empowering Social Partners for a Fair Digital Future	Mixte - Campus	Formation	16-JUIN-25 12-SEP-25	13 s	EN	Mapalo R. Pellerino C.	Interrégional	9	92	828
A9718328	Global Workers' Academy on Workers' Education	Mixte - Campus	Formation	16-JUIN-25 31-OCT-25	20 s	EN ES FR RU AR	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E. Ciot D.	Interrégional	9	160	1 440
A4718444	Young Social Dialogue Champions Academy - Track 5: Sustainable young workers' organizations (SDYouth - WP2) - linked to P4717734	Distance	Formation	30-JUIN-25 20-SEP-25	12 s	EN IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	3	46	138
E4718760	Strategy Document for Youth Inclusive Trade Unions (SDYouth WP3) - linked to P4717734	Distance	Supports de développe-ment hors formation	01-JUIL-25 19-DÉC-25	25 s	EN	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4018565	Youth for Future Project: Design Sprint - Youth4Future (WP2) - linked to P4718688	Campus	Événement	08-JUIL-25 10-JUIL-25	0,5 s	EN	Dos Santos Costa V. Bertolino G. Gaglia F.	Europe	3	28	84
A3718362	TRADE UNIONS AND INCLUSIVE DIGITAL FUTURES - Ensuring workers' rights and voice in an AI-powered world of work (Singapore)	Mixte - Terrain	Formation	14-JUIL-25 17-OCT-25	14 s	EN	Mapalo R. Pellerino C. Gaglia F.	Asie et Pacifique	7	36	252
A3718697	Empowering Union Trainers To Launch Digital Learning for Worker Education (Colombo, Sri Lanka)	Mixte - Terrain	Formation	21-JUIL-25 07-AOU-25	3 s	EN	Mapalo R. Gaglia F. Ciot D.	Asie et Pacifique	6	23	138
E3718938	An online collaborative Community of Practice (CoP) for trade unions in Asia Pacific	Distance	Communauté de pratique	21-JUIL-25 31-OCT-25	15 s	EN	Mapalo R. Bertolino G. Ciot D.	Asie et Pacifique	6	0	0
A1718363	Trade and Investment Agreements in Africa: Trade Unions Advancing the Living Wage	Distance	Formation	11-AOU-25 05-SEP-25	4 s	EN FR PT	Chakanya N. Pellerino C. Perrone Claudia E.	Afrique	4	54	216
A3718364	Driving Fair Wages, Safe Work, and Decent Jobs through Dynamic Social Dialogue and Collective Bargaining (Bangkok, Thailand)	Mixte - Terrain	Formation	11-AOU-25 10-OCT-25	9 s	EN	Mapalo R. Bertolino G. Perrone Claudia E.	Asie et Pacifique	8	46	368
E9718985	Supporting Rights for the Inclusion of LGBTIQ+ People in the World of Work	Distance	MOOC - Élaboration de supports pédagogiques	01-SEP-25 17-OCT-25	7 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E.	Interrégional	2	0	0
E4718762	Peer to peer exchange - support to webinar series (SDYouth WP4) - linked to P4717734	Distance	Gestion projets hors formation	01-SEP-25 12-DÉC-25	15 s	EN IT	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europe	0	0	0
E4018931	CNH European Works Council Plenary Meeting	Campus	Événement	04-SEP-25 05-SEP-25	0,5 s	EN ES FR IT	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Europe	2	33	66
A1718945	Training of trainers and Multipliers on Transition from the Informal to the Formal Economy for Cape Verde - second phase (Praia, Capo Verde)	Mixte - Terrain	Formation	15-SEP-25 21-NOV-25	10 s	PT	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E. Ciot D.	Afrique	8	32	256

CODE COORD.	TITRE	LIEU	TYPE	DATE	DURÉE	LANG.	ÉQUIPE	RÉGION	JdF FdF	TOTAL PART.	TOTAL JOURS
E2718930	Leading the Change: Workers, Employers and Governments Driving Just Transition through Social Dialogue (Bridgetown, Barbados)	Mixte - Terrain	Événement	06-OCT-25 23-OCT-25	3 s	EN	Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E. Ciot D.	Amériques	5	32	160
A9718333	Global Workers' Academy on Policy Coherence for Sustainable Development	Mixte - Campus	Formation	06-OCT-25 24-OCT-25	3 s	EN ES FR RU AR	Mapalo R. Pellerino C.	Interrégional	7	41	287
A1718709	Strengthening Trade Union Capacities to Foster a Just Transition	Distance	Formation	06-OCT-25 31-OCT-25	4 s	EN FR PT	Chakanya N. Perrone Claudia E. Gaglia F.	Afrique	4	176	704
A9718368	Leading the Change: Trade Union Gender Academy	Mixte - Campus	Formation	20-OCT-25 07-NOV-25	3 s	EN ES FR	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Interrégional	6	23	138
E1517521	Promoting Just Transition in National and Multinational Platforms (Cairo, Egypt)	Terrain	Événement	27-OCT-25 30-OCT-25	1 s	EN FR AR	Chakanya N. Ciot D.	Afrique	4	19	76
A4718730	Training activity 2: Modernization of labour market and youth employment - Youth4Future (WP2) - linked to P4718688 (Vienna)	Mixte - Terrain	Formation	27-OCT-25 28-NOV-25	5 s	EN	Dos Santos Costa V. Gaglia F. Perrone Claudia E.	Europe	4	26	104
A2718365	Living wage and wage setting from the ILO perspective: the role of Social Dialogue and Collective Bargaining	Distance	Formation	03-NOV-25 28-NOV-25	4 s	EN ES	Jimenez Jesus G. Gaglia F.	Amériques	4	35	140
A1718710	Gender Equality and Non-Discrimination in the World of Work	Distance	Formation	10-NOV-25 05-DÉC-25	4 s	EN FR	Chakanya N. Jimenez Jesus G. Perrone Claudia E.	Afrique	4	90	360
E4018761	Young Social Dialogue Champions' Conference: Role of youth in strategic development of trade unions in EU industry (SDYouth WP5) - linked to P4717734	Campus	Événement	17-NOV-25 19-NOV-25	0,5 s	EN IT	Jimenez Jesus G. Bertolino G.	Europe	0	30	0
E9719324	Foresight for Strategic Trade Union Development	Distance	Supports de développement hors formation	17-NOV-25 19-DÉC-25	5 s	EN ES FR	Dos Santos Costa V. Bertolino G.	Interrégional	0	0	0
E9719375	Advancing Gender Equality in Trade Unions and the World of Work	Distance	MOOC - Élaboration de supports pédagogiques	03-DÉC-25 19-DÉC-25	2,5 s	EN ES FR PT	Jimenez Jesus G. Ciot D.	Interrégional	0	0	0
Total général									**201**	**1 940**	**12 318**



Lien: https://www.itcilo.org/teams/workers-activities

7. QUESTIONS STRATÉGIQUES ET DE GOUVERNANCE

La gouvernance du Programme ACTRAV continue de s'inscrire dans le cadre tripartite du CIF-OIT, le Comité de la formation syndicale (CFS) assurant la supervision stratégique et le Conseil du Centre étant chargé du soutien institutionnel et financier au Programme. Les conclusions et recommandations adoptées par le CFS en réponse au Rapport du Programme des activités pour les travailleurs 2024 et au programme de base proposé pour 2025 sont présentées ci-dessous, ainsi que la décision du Comité approuvant le projet de programme de base pour 2025.

Principales conclusions et recommandations du CFS

I. PLAN DE TRAVAIL, OBJECTIFS ET MÉTHODOLOGIES

Le Comité de la formation syndicale:

a) adopte le rapport du Programme des activités pour les travailleurs 2024 et félicite ACTRAV-Turin pour avoir mis en œuvre avec succès une gamme diversifiée et de grande qualité d'activités de formation qui ont renforcé les capacités des syndicats à exercer leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective, ainsi qu'à s'engager dans un véritable dialogue social et à plaider en faveur d'une transition juste, de l'égalité des genres et d'une numérisation équitable;

b) rappelle que le Centre international de formation de l'OIT a été créé pour renforcer les capacités des travailleurs, des employeurs et des gouvernements, et non pour fonctionner comme une institution autofinancée s'adressant principalement à ceux qui peuvent acheter ses services. La légitimité et la crédibilité du Centre dépendent de sa capacité à remplir sa mission tripartite, en veillant à ce que chaque groupe de mandants soit atteint et responsabilisé de manière significatives;

c) salue le professionnalisme et le dévouement de l'équipe d'ACTRAV-Turin, dont les approches pédagogiques innovantes (réflexion sur l'avenir, simulations immersives, narration numérique, apprentissage par les pairs et traduction par IA) ont amélioré l'inclusivité et la pertinence dans toutes les régions et tous les secteurs;

d) souligne l'importance d'assurer la continuité du cycle de programmation biennal afin de consolider les résultats d'apprentissage et d'améliorer la cohérence stratégique. Il souligne la nécessité de maintenir l'inclusivité, la parité entre les sexes, l'inclusion des jeunes et l'accessibilité en tant que principes directeurs de toutes les activités de formation, conformément aux objectifs de développement durable, et insiste pour que la participation active et l'apprentissage entre pairs restent au cœur du modèle pédagogique d'ACTRAV;

e) exprime sa préoccupation face à la sous-représentation persistante des travailleurs et de leurs organisations dans l'ensemble des activités du Centre et réitère son appel en faveur de mesures concrètes pour accroître leur participation grâce à des objectifs quantitatifs clairs, à un soutien financier et à une coopération renforcée. Il insiste pour que le modèle mixte d'ACTRAV, combinant l'apprentissage en présentiel et à distance, soit préservé et développé en tant que référence de qualité et d'inclusivité;

f) reconnaît la bonne performance financière d'ACTRAV en 2024 et appelle à la transparence et au renforcement du soutien institutionnel et financier du Centre, notamment en assumant l'entière responsabilité de la couverture des dépenses de personnel d'ACTRAV-Turin. Il recommande que les

excédents et les allocations spéciales soient réinvestis pour permettre aux travailleurs d'accéder à une formation abordable ou gratuite;

g) invite le Conseil du Centre à garantir un soutien institutionnel et financier durable et prévisible au Programme ACTRAV, à renforcer la participation des travailleurs à toutes les activités du Centre et à suivre la mise en œuvre des recommandations d'évaluation en présentant des rapports clairs au Conseil en 2026. Toutes les décisions concernant les activités du Centre doivent être prises en consultation avec les mandants tripartites afin de garantir l'alignement entre sa mission et ses opérations;

h) réaffirme son engagement en faveur des objectifs du Centre et reconnaît ACTRAV-Turin comme une référence mondiale en matière d'éducation des travailleurs, alliant pertinence politique, excellence pédagogique et impact transformateur, et invite le Directeur du Centre à préserver et à développer cet héritage afin que les voix des travailleurs restent au cœur de la mission du Centre.

Décision

Le Comité:

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

ii. appelle à promouvoir le Programme ACTRAV en tant que pilier stratégique et autonome du Centre conformément au modèle de gouvernance tripartite de l'OIT.

8. APPROCHE BIENNALE: IMPACT, PERTINENCE, COHÉRENCE

Cette section répond à l'appel du CFS en faveur de la continuité du cycle de programmation biennal ainsi qu'à la recommandation de l'évaluation externe de suivre les progrès et d'en rendre compte au Conseil en 2026. Elle rassemble les conclusions de l'évaluation externe des activités de formation d'ACTRAV, menée en 2024 et portant sur le programme de 2023, et les résultats obtenus en 2025, afin de proposer une lecture du Programme à l'échelle de l'exercice biennal en termes de pertinence, de cohérence et d'impact.

Pertinence et cohérence

L'évaluation externe a confirmé que les activités de formation d'ACTRAV sont alignées sur le plan stratégique avec la Déclaration du centenaire de l'OIT et la Stratégie 2022-2025 du CIF-OIT, qui mettent notamment l'accent sur l'apprentissage tout au long de la vie, l'égalité des genres et la protection sociale. En 2023, ACTRAV a organisé 40 des 496 activités de formation du Centre, soit 8 pour cent de l'offre globale, mais avec une contribution spécifique reposant sur un accès gratuit, un processus de sélection fondé sur les besoins et un fort alignement sur les priorités syndicales. Les données issues des enquêtes recueillies par les évaluateurs ont montré que 98 pour cent des participants considéraient la formation comme pertinente au regard de leurs besoins et que 93 pour cent anticipaient des bénéfices institutionnels pour leurs organisations. Cette pertinence s'est confirmée en 2025: les activités de l'année ont continué à donner la priorité aux quatre grandes transitions, aux salaires vitaux, à la sécurité et à la santé au travail, à l'égalité des genres et à l'intelligence artificielle, conformément aux priorités thématiques validées par l'évaluation et par les conclusions du CFS.

Efficacité et efficience

L'évaluation a constaté une efficacité constante des modalités en présentiel, mixtes et à distance, une large majorité des participants faisant état d'une amélioration de leurs compétences quel que soit le mode de formation. Elle a également identifié la base de financement stable et prévisible d'ACTRAV comme un avantage comparatif par rapport aux autres unités du CIF-OIT qui dépendent de recettes générées par le marché, ce qui permet de planifier le programme de base suffisamment à l'avance. Dans le même temps, l'évaluation a relevé que l'apprentissage à distance, bien que de qualité comparable à la formation en présentiel, reste sous-utilisé au regard de son potentiel et que la collaboration entre ACTRAV et les autres unités du Centre a été limitée depuis que le mécanisme d'examen par les pairs tripartite a été suspendu pendant la pandémie.

La modalité mixte maintenue dans les Académies de 2025 et le recours continu à des partenariats – notamment avec la JILAF et l'ETUI, décrits à la section 1 – reflètent les efforts constants du Programme de combiner la portée de l'apprentissage à distance avec la richesse des échanges en présentiel.

Impact

Au regard des indicateurs de haut niveau du Centre relatifs au Résultat immédiat 2, le programme de formation d'ACTRAV a dépassé ses objectifs pour 2022-2023: 99 pour cent des participants ont estimé que les cours répondaient à leurs besoins (contre un objectif de 75 pour cent), 94 pour cent ont confirmé que la formation permettait de mettre la théorie en pratique, 97 pour cent se sont sentis capables d'appliquer les connaissances acquises et 53 pour cent ont fourni des exemples concrets de mise en pratique. Cinq études de cas compilées par les évaluateurs ont mis en évidence des résultats tangibles, allant de l'intégration des objectifs de développement durable dans les activités syndicales et du renforcement des conventions collectives à l'élaboration d'outils de sécurité et de santé au travail et de matrices de suivi. Les activités de 2025 vont dans le même sens, avec des résultats concrets tels que la position syndicale unifiée sur la défense du climat, les stratégies et plans d'action nationaux en matière de formalisation, ainsi que les plans d'action de réintégration portant sur les salaires et la diligence raisonnable en matière de droits humains, traduisant ainsi les enseignements tirés en instruments que les participants peuvent utiliser directement au sein de leurs organisations.

Durabilité

L'évaluation a mis en évidence des signes forts d'un engagement durable: 92 pour cent des personnes interrogées ont exprimé un vif intérêt pour s'inscrire à d'autres formations et le Net Promoter Score calculé pour le programme a atteint 54,89, 64 pour cent des répondants étant classés comme «promoteurs» contre 9 pour cent comme «détracteurs». Même s'il est encore trop tôt pour évaluer les effets à long terme de la cohorte 2023, les premiers éléments indiquent déjà que les participants mettent en pratique les compétences nouvellement acquises dans leur environnement professionnel – une tendance confirmée par les webinaires de suivi, les communautés de pratique (telles que l'Union CoLab) et les plans d'action de réintégration qui ont occupé une place prépondérante dans les Académies 2025 en tant que mécanismes permettant de pérenniser l'apprentissage au-delà de la formation elle-même.

Progrès réalisés au regard des recommandations de l'évaluation

L'évaluation externe a formulé quatre recommandations: parvenir à un consensus sur les résultats et l'impact attendus du développement des capacités individuelles et institutionnelles; aider le Programme à appliquer de manière plus systématique les processus et outils de suivi et d'évaluation du Centre; augmenter le nombre de participants aux programmes d'apprentissage à distance; et renforcer la collaboration entre ACTRAV et les autres unités du CIF-OIT, notamment par une éventuelle réinstauration du mécanisme d'examen par les pairs tripartite. Au regard du programme de 2025, le Programme a enregistré des progrès encourageants, bien qu'encore partiels: le recours continu à des modalités mixtes combinant des phases en ligne et des composantes en présentiel répond directement à la recommandation concernant la portée de l'apprentissage à distance, tandis que l'augmentation du nombre d'activités conjointes avec des partenaires institutionnels – JILAF, ETUI, industriAll Europe, les bureaux de l'OIT sur le terrain et autres – témoigne d'un effort délibéré visant à approfondir la collaboration interinstitutionnelle.

Il reste toutefois du travail à accomplir pour systématiser les pratiques de suivi et d'évaluation et pour établir, en collaboration avec le Centre, une vision commune des résultats attendus du renforcement des capacités individuelles et institutionnelles. Le Programme a l'intention de rendre compte au Conseil d'administration en 2026 des progrès réalisés concernant ces quatre recommandations, conformément à la demande du CFS.

9. REGARD VERS L'AVENIR

L'exercice biennal 2026-2027 ouvre un nouveau chapitre pour le Programme, autour d'une ambition commune: renforcer les syndicats en transition. À travers un portefeuille renouvelé d'académies mondiales des travailleurs, d'académies régionales des travailleurs et un nouveau module transversal sur la démographie, le Programme continuera de développer un leadership préparé aux défis futurs, des compétences de plaidoyer fondées sur des données probantes et la capacité à contribuer à l'élaboration des politiques du travail face aux transformations qui redessinent le monde du travail – numérisation, intelligence artificielle, transition écologique et juste, évolution démographique et transformation organisationnelle – toujours dans le respect des normes de l'OIT.

Tout au long de l'exercice biennal, l'apprentissage suivra un cycle de deux ans, combinant une formation de base la première année avec des activités appliquées, avancées et axées sur le réseau la deuxième année, selon des formats mixtes et modulaires. Trois objectifs stratégiques communs guideront toutes les académies: renforcer le dialogue social, soutenir la transition des syndicats et développer les compétences nécessaires pour influer sur les politiques – contribuant directement au mandat du CIF-OIT de renforcer les capacités de ses mandants à faire progresser la justice sociale par le travail décent.

La durabilité et l'effet multiplicateur au cœur de la stratégie

La durabilité est au cœur de cette stratégie. Dans un contexte d'incertitude persistante concernant le financement de l'OIT et, en particulier, celui des activités d'ACTRAV, le Programme a délibérément élaboré une stratégie de durabilité et d'effet multiplicateur permettant de proposer des activités d'apprentissage dans des formats plus souples et plus efficients, principalement en ligne, tout en amplifiant leur portée et leur impact bien au-delà des participants ayant directement pris part aux formations.

Cette approche repose sur des réseaux de dirigeants et de facilitateurs favorisant l'apprentissage entre pairs et permettant de maintenir la collaboration longtemps après la fin d'une Académie; sur des modèles de formation en cascade s'appuyant sur des boîtes à outils pratiques, des plans d'action et un accompagnement structuré qui permettent aux participants de transposer les acquis dans leurs organisations et leurs affiliés; des mécanismes de reproduction régionaux qui adaptent les cadres communs aux réalités locales tout en préservant un fil conducteur de solidarité mondiale; ainsi que des ateliers d'analyse de cas, des recueils de bonnes pratiques et des accélérateurs régionaux qui mettent en avant et diffusent à grande échelle les stratégies syndicales ayant fait leurs preuves dans le monde entier. La mobilisation des ressources continuera de s'appuyer sur les réseaux d'ACTRAV et du CIF-OIT, ainsi que sur des formats mixtes et des ressources numériques partagées qui rendent la participation abordable et accessible, notamment par le biais de projets de coopération au développement aux niveaux mondial, régional et national.

Objectifs d'impact stratégique à l'horizon 2027

D'ici à la fin de 2027, le Programme vise à avoir constitué une communauté véritablement mondiale et régionale de dirigeants syndicaux compétents, innovants et interconnectés; étendu la représentation syndicale aux secteurs rural, domestique, des plateformes et de l'économie verte; renforcé la capacité des syndicats à négocier des accords collectifs tournés vers l'avenir et tenant compte de l'intelligence artificielle, de la numérisation et de la transition juste; institutionnalisé des outils de plaidoyer et de prospective fondés sur des données probantes dans toutes les régions; et positionné les syndicats comme des acteurs reconnus et influents dans l'élaboration des normes du travail, la stratégie climatique et la gouvernance numérique.

Vers le programme de base 2026-2027

Le programme de base proposé pour 2026-2027 comprend ainsi une Académie mondiale des travailleurs sur l'éducation des travailleurs (2026), une nouvelle Académie sur les compétences pour l'avenir: leadership et transformation stratégique, ainsi qu'une Académie mondiale des travailleurs sur l'intelligence artificielle et la transition juste (2027).

Elles seront complétées par une Académie transversale des travailleurs sur les dynamiques démographiques, consacrée aux jeunes, à la migration de main-d'œuvre, à l'économie des soins et à l'égalité des genres, ainsi que par des Académies régionales des travailleurs adaptées aux priorités de chaque région – de la gouvernance de l'IA et des salaires vitaux en Asie et dans le Pacifique à l'inclusion des travailleurs ruraux, domestiques et des plateformes en Afrique, en passant par l'intelligence artificielle et la protection sociale en Amérique latine et dans les Caraïbes, ainsi que par l'utilisation des nouvelles normes de l'OIT, telles que la convention sur les risques biologiques, dans chaque région.

ACTRAV/CIF-OIT entame ce nouvel exercice biennal avec la conviction que, quel que soit le contexte financier, la pérennité de son impact ne dépend pas uniquement de l'ampleur de ses activités, mais aussi de la solidité des réseaux, des outils et de la solidarité qu'il a construit avec les syndicats du monde entier. L'équipe se réjouit de poursuivre ce travail avec le soutien constant du CFS et du Conseil d'administration.

INFO

POUR DE PLUS AMPLES INFORMATIONS, VEUILLEZ CONTACTER:

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