



FEUILLE de ROUTE

l'éducation et la formation syndicale

2021-2025



Avec le soutien de



Confédération syndicale des travailleurs des Amériques - CSA

SECRETARIAT EXECUTIF CSA

Fred Redmond - **Président**

Francisca Jiménez - **Présidente adjointe**

Toni Moore - **Présidente adjointe**

Rafael Freire Neto - **Secrétaire général**

Jordania Ureña Lora - **Secrétaire aux politiques sociales**

Cícero Pereira da Silva - **Secrétaire à la politique syndicale et à l'éducation**

Bárbara Figueroa - **Secrétaire au développement durable**

Coordination

Équipe consultative de CSA

Révision

Équipe consultative de CSA

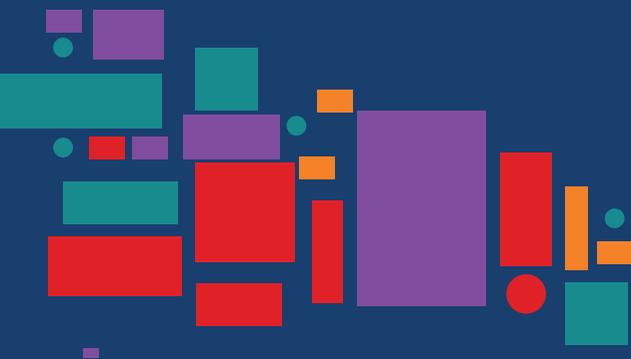
Conception graphique et mise en page

Mary Vargas Arce

Traduction

Patricia Wild

Tous les droits réservés © 2021,
Confédération syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques
Buenos Aires 404/406, CP 11000, Montevideo, Uruguay, www.csa-csi.org
Avril 2021



Contenu

Présentation.....	4
--------------------------	----------

Les définitions politiques de la CSA sur l'éducation et la formation syndicale.....	7
--	----------

L'éducation et la formation syndicale au sein de la CSA.....	12
---	-----------

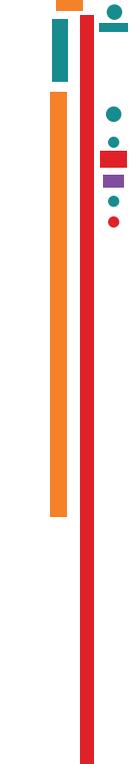
La structure d'éducation et de formation syndicale de la CSA.....	12
Aspects conceptuels et méthodologiques de la formation et l'éducation syndicale.....	15
Bilan préliminaire de l'éducation et de la formation syndicale de la CSA.....	18

Un panorama de l'éducation et de la formation syndicale aux Amériques.....	22
---	-----------

Forces et faiblesses de la formation syndicale des organisations syndicales.....	25
--	----

Les lignes d'action de la feuille de route de la formation et de l'éducation syndicales des Amériques à l'horizon 2021 - 2025.....	28
---	-----------

① Redynamiser le rôle de la formation syndicale.....	28
② Une stratégie unitaire qui prenne compte de la diversité.....	31
③ Améliorer les méthodologies et élargir les thématiques de formation.....	33
④ Élargir la couverture et l'inclusion de tous et de toutes.....	38
⑤ La formation professionnelle face aux changements du monde du travail.....	42
⑥ Le rôle de la CSA, la durabilité et les alliances.....	46



Présentation

La Confédération Syndicale des travailleurs et travailleuses des Amériques (CSA) a choisi l'organisation, la communication et la formation comme axes stratégiques et transversaux pour la période 2021-2025. Cette triade peut être séparée pour l'analyse, mais son véritable sens consiste à consolider l'action syndicale collective, unifiée et renforcée pour peser dans la dispute sur le modèle de développement. La construction d'un syndicalisme fort, actif et proactif, d'un syndicalisme socio-politique, est essentielle et prioritaire.

Cette **Feuille de Route** a été approuvée par consensus lors de la première Conférence d'éducation et de formation de la CSA qui s'est tenue les 21 et 22 mars 2021. C'est une année particulièrement symbolique pour tous les travailleurs et les travailleuses, pour tou-te-s les opprimé-e-s et pour tous ceux et celles qui se battent chaque jour pour construire une société meilleure : l'année du centenaire de la naissance de **Paulo Freire**¹. Dans ce cadre, la CSA renforce

sa perspective de l'éducation et de la formation syndicale comme étant l'une des formes spécifiques et fondamentales de l'éducation populaire.

L'éducation populaire –et donc, la syndicale aussi– part de la base de savoir qu' « *enseigner ce n'est pas transférer des connaissances, mais créer les possibilités pour leur production ou leur constructio²* ».

Le point de départ c'est le contexte culturel, politique, idéologique et social du sujet. On part du sujet, de sa réalité historique, de sa conscience et de sa matérialité. On part de la compréhension du sujet en tant qu'être transformateur de lui-même et, de façon collective, de la réalité historique et sociale où il se trouve.

Il faut souligner que le parcours vers la première Conférence continentale d'éducation et formation syndicale, ainsi que le consensus atteint vis-à-vis de cette Feuille de Route ont des précédents dans l'histoire de la CSA. Depuis sa fondation en 2008, la CSA considère que l'éducation et la formation

¹ Paulo Freire est né à Recife, au Brésil (1921) et il est mort en 1997. Il fut l'un des principaux pédagogues du XX^e siècle. Ses travaux, sa réflexion et sa praxis en éducation ont fortement contribué à la transformation et la libération. Parmi ses ouvrages, le plus grand référent en éducation populaire est la Pédagogie des opprimés (1968).

² FREIRE, P. (1997) [1996]. Pédagogía de la Autonomía. México DF: Siglo XXI, p. 47.



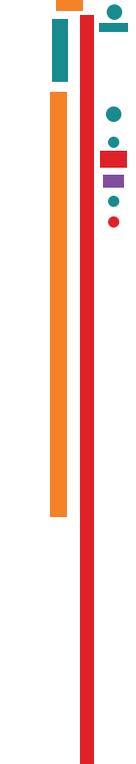
syndicale doivent répondre aux intérêts des travailleurs et des travailleuses, des organisations sociales, et promouvoir aussi des processus stratégiques pour renforcer les actions d'organisation, mobilisation, influence et transformation dans le cadre du projet historique de construction d'un modèle de développement alternatif pour les peuples et à partir des peuples.

Elle réaffirme le principe que l'éducation est un droit humain fondamental qui se développe tout au long de la vie. Elle considère aussi que l'éducation et la formation syndicale sont des éléments qui sous-tendent les principes, les objectifs et la militance syndicale et qu'elles sont essentielles pour l'organisation de la classe des travailleur·euse·s. Ainsi, elles deviennent de plus en plus importantes dans un contexte où les mutations dans les relations de production aboutissent au déplacement de milliers de travailleurs et de travailleuses des structures formelles de l'emploi, à la naissance de nouveaux collectifs de travailleur·euse·s et à un affaiblissement structurel du modèle d'organisation syndicale qui limite la

possibilité de donner des réponses effectives à toute la classe des travailleur·euse·s dans sa nouvelle configuration.

Dans les débats concernant le modèle en vigueur, la CSA s'engage en faveur d'une approche holistique de l'éducation et de la formation en général, et de la syndicale en particulier, orientée vers l'approfondissement de la conscience et de l'identité de classe de toutes les personnes qui travaillent ; vers la réaffirmation des valeurs de paix, solidarité, défense de la démocratie et de la justice sociale. Ce concept d'éducation intégrale implique une compréhension du lien nécessaire entre les dimensions de l'éducation formelle, la formation professionnelle, la formation syndicale et la formation citoyenne. Il reconnaît que la formation tout au long de la vie n'a pas de limites d'âge pour ceux et celles qui sont formé·es, ni de contraintes vis-à-vis des formes institutionnelles ou du contexte où la formation est proposée.

La formation syndicale doit viser le renforcement de l'organisation, l'exercice du leadership, l'empowerment avec



l'inclusion de toute la pluralité du monde du travail et le débat politique et idéologique à partir de la classe ; elle doit développer des capacités pour répondre aux nouveaux défis du monde du travail, tels que la question environnementale, le fonctionnement des chaînes de production globales, l'action des entreprises transnationales et les nouvelles formes d'exploitation des travailleurs et des travailleuses, ainsi que les dynamiques des nouveaux collectifs comme les travailleurs et travailleuses du télémarketing, des applis ou encore l'univers grandissant du travail informel dans les plus diverses conditions.

Face à ces défis, et compte tenu de la nécessité de faire face en permanence aux avancées et aux politiques du néolibéralisme, la CSA adopte comme une stratégie prioritaire l'approfondissement de la formation syndicale, pour renforcer les capacités d'analyse, de proposition et d'influence des organisations syndicales.

Le processus mené pour l'élaboration de cette Feuille de Route s'est appuyé sur la participation, la réflexion et les contributions des

organisations affiliées et partenaires, à partir de leurs propres expériences, ainsi que sur la systématisation de l'expérience développée au sein de la CSA. Entre janvier et mars 2021, on a développé les étapes suivantes :

- 1.** Recueil de données pour la conception d'une proposition pour la Conférence : revue de documents, enquête parmi les affilié·e·s et entretiens avec les représentant·e·s des organisations syndicales.
- 2.** Rencontres sous-régionales de consultation et de débat et rencontre sur la formation professionnelle.
- 3.** Systématisation de toutes les données évoquées plus haut et élaboration du Document de base pour la conférence continentale.³
- 4.** Réalisation de la Conférence continentale Paulo Freire « Éducation et formation face à un nouveau contexte et un nouveau modèle d'organisation syndicale » et approbation de cette Feuille de Route.



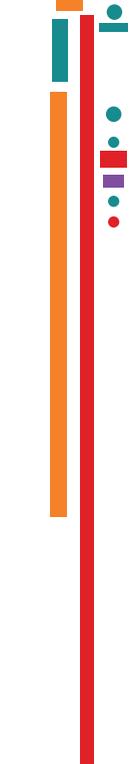
La Feuille de Route d'éducation et formation syndicale 2021-2025 est le guide pour concevoir des politiques intégrales et des actions concrètes de formation et d'éducation syndicale et de formation professionnelle, avec des stratégies claires qui accompagnent le processus de transformation du syndicalisme et du monde du travail pour répondre aux besoins d'inclusion de la diversité de la classe des travailleur·euse·s, accroître son pouvoir politique dans la formulation des propositions et dans le débat concernant le modèle de développement économique, politique et social actuel.

Les définitions politiques de la CSA sur l'éducation et la formation syndicale

Le Programme d'action de la CSA, approuvé par son **Congrès constituant** en mars 2008 a défini le rôle de la Formation et l'éducation syndicale comme la pierre angulaire qui sous-tend les principes, les objectifs et la militance syndicale. Le Congrès a orienté la CSA vers le développement d'un vaste et rigoureux processus de formation

syndicale, en accord et en articulation avec les organisations nationales, chacune des parties prenant en charge les domaines et les niveaux pertinents pour elles. La CSA choisit comme objectifs stratégiques de la formation syndicale le fait de contribuer à ce que la classe des travailleur·euse·s soit en mesure de disputer l'hégémonie au modèle global néolibéral et la volonté de collaborer au renforcement des organisations syndicales.

La CSA réaffirme l'approche intégrale de l'éducation, envisageant la formation syndicale en lien avec la formation professionnelle et l'éducation formelle. Pour la CSA, l'éducation ne peut pas être perçue comme une marchandise, assujettie aux lois du marché du capitalisme. Elle doit au contraire être définie comme un droit humain fondamental pour tout·e·s les citoyen·ne·s, droit qui se maintient et s'exerce tout au long de la vie. Dans sa vision de la formation syndicale, la CSA souligne la nécessité d'une approche systémique structurée, basée sur les principes suivants :



a. Co-responsabilité.

Nous sommes tous et toutes responsables de la tâche de la formation syndicale. La CSA, en tant que structure continentale, se doit de développer ses programmes de formation à caractère complémentaire et de niveau international. Les politiques, les programmes et les contenus naissent à la suite de ses congrès. La co-responsabilité permet aux organisations syndicales de mettre en pratique la solidarité et de créer des mécanismes de coopération économique, logistique et de personnel dans le champ de la formation syndicale.

b. Complémentarité.

La CSA, en tant que structure continentale, développe sa formation complémentaire sur les sujets communs de nature internationale ou mondiale, choisis par consensus. Elle est en effet complémentaire car la CSA ne remplace pas et ne substitue pas les organisations nationales et régionales vis-à-vis de leurs responsabilités éducatives.

c. Décentralisation.

Elle est décentralisée parce que les organisations syndicales sont les responsables de développer les programmes de formation dans leurs niveaux de base, intermédiaires, voire même spécialisés sur certains sujets où l'accent est mis sur des contenus à caractère national ou sous-régional.

d. Articulation en réseau.

Elle est articulée parce que les écoles de formation de niveau national, régional et international et d'autres institutions éducatives partenaires sont coordonnées et interconnectées entre elles. Dans ces relations il y a un flux et des échanges d'informations, d'apprentissages et de connaissances. Et de nouveaux défis naissent qui seront à leur tour affrontés, dépassés, améliorés.

e. Indélégalité.

La formation syndicale est une tâche qui revient aux organisations syndicales, puisque c'est à travers elles



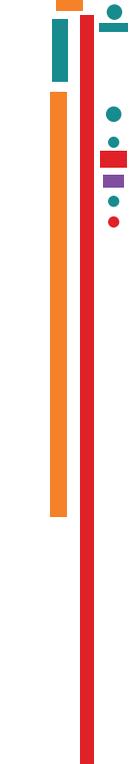
que les travailleurs et les travailleuses réfléchissent à leur identité en tant que classe et qu'ils-elles construisent leur projet politique. Penser et définir l'être et le faire en tant que classe est une question qui ne peut être définie que par l'organisation qui défend leurs intérêts, c'est-à-dire, l'organisation syndicale. Dans ce sens, la formation syndicale partage avec la formation ouvrière et avec la formation sociale et du travail un même objet d'étude qui est le travail ; néanmoins, les deux dernières peuvent être proposées par des institutions publiques ou privées. La formation syndicale, pour sa part, est indélégable : elle ne peut pas être prise en charge par une institution qui ne soit pas l'organisation syndicale elle-même.

La formation politique syndicale de la CSA doit répondre aux intérêts et aux besoins des travailleur-euse-s, des organisations syndicales et, par conséquent, elle doit aussi renforcer les actions de mobilisation, d'influence et de transformation menées par le

mouvement syndical dans le cadre du projet historique de construction d'un modèle de développement durable. La CSA réaffirme la dimension sociopolitique de la formation pour contribuer à la contestation de l'hégémonie du modèle néolibéral mondial.

Du point de vue de l'éducation et la formation intégrale, la CSA considère que la formation professionnelle et technique doit répondre et contribuer aux stratégies de développement inclusif, intégral et durable de nos sociétés. Elle doit être intégrale, intégrée, continue et tout au long de la vie, et placer les travailleur-euse-s au centre de l'action. Son but est bien de mettre en relation la formation avec le monde social et du travail, la culture du travail avec les savoirs techniques, la formation syndicale avec la formation professionnelle et pour la vie, tout en assurant la défense des droits sociaux et du travail et en soutenant le développement des organisations (**Plateforme de Développement des Amériques – PLADA**).

Pour cela, il est essentiel de favoriser une participation



syndicale de qualité, préparée pour développer les capacités de proposition et d'influence, sans oublier que notre défi majeur est celui de construire des plateformes et de chercher des stratégies qui nous permettent d'avoir une incidence et une portée universelle. La CSA rejette toute approche marchande et instrumentale de la formation professionnelle et technique qui propose des stratégies pour former des machines destinées au marché du travail. Elle affirme que l'un des défis majeurs de la formation professionnelle est d'assurer une formation de qualité et avec des valeurs, où le sujet puisse se qualifier et gagner en autonomie pour réaliser un travail décent. Par ce biais, la formation professionnelle crée les conditions pour avoir de meilleures opportunités d'emploi et atteindre un développement humain intégral.

Le syndicalisme des Amériques défend le système d'éducation publique comme politique sociale et d'action et de responsabilité étatique et il rejette les politiques néolibérales de privatisation totale ou partielle, ainsi que la sous-traitance de services qui menace l'accès à l'éducation gratuite et de qualité d'une grande

partie de la population (PLADA). C'est pourquoi la CSA réaffirme le caractère public, gratuit, universel, laïc, interculturel et de qualité. Elle réaffirme également que l'éducation est un droit humain fondamental et universel, un bien public social et une garantie essentielle pour un développement juste tout au long de la vie. C'est pour cette raison que les États doivent se porter garants de l'accès et de la permanence des femmes et des hommes pour le plein exercice de leur citoyenneté.

En tant qu'instruments, l'éducation et la formation doivent devenir un levier pour le développement et, dans ce sens, elles doivent garantir l'accès aux connaissances les plus avancées et à une formation intégrale. La politique d'éducation doit se fonder sur un concept et une méthodologie horizontaux et démocratiques pour l'interprétation et la transformation de la réalité, et elle doit être envisagée comme un investissement social (PLADA).

L'incorporation transversale de la perspective de genre est développée comme principe de toutes les actions de la CSA. Cela

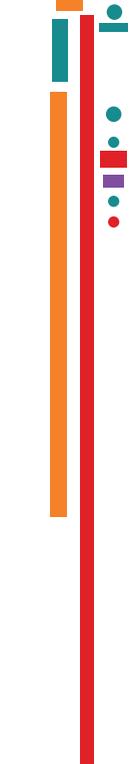


doit toucher très particulièrement les actions dans le domaine de l'éducation et de la formation syndicale. Pour approfondir dans ce sens, les Conférences des femmes de la CSA ont formulé des propositions qui mettent l'accent sur la nécessité d'avancer dans cette direction. Il faut établir des processus de formation politique pour les femmes, ainsi que la perspective de genre dans la formation syndicale générale, promouvoir des campagnes de prise de conscience vis-à-vis des pratiques et de la culture patriarcale dans les organisations syndicales, mettre en place des actions affirmatives visant à finir avec les discriminations comme, par exemple, des publications qui abordent la présence et le protagonisme des femmes ou le soin d'utiliser un langage non sexiste.

La nécessité de transformer les systèmes de formation technique et professionnelle en y intégrant la perspective de genre est évoquée. Ces éléments sont repris dans la PLADA lorsque l'on évoque la nécessité de promouvoir des « programmes et des campagnes d'éducation et de sensibilisation afin de déconstruire la culture et l'idéologie patriarcale pour mettre en valeur le travail

reproductif et que ce dernier soit pris en charge entre les genres avec un sens de responsabilité, d'égalité et de respect pour la diversité ». Et lorsqu'elle fait allusion à la promotion des modèles contraires au patriarcat, la Plateforme affirme que cette « condition des femmes ne pourra être transformée effectivement que dans la mesure où l'on favorise des changements dans les formes de production et de reproduction sociale, dans les structures du pouvoir et d'autorité ». Et elle ajoute que « cela n'aura pas lieu tant que l'on ne reconnaisse pas les femmes comme des agentes actives dans tous les processus sociaux, économiques, culturels et politiques ».

La CSA fait aussi référence à la nécessité d'incorporer « dans les programmes d'études, des contenus abordant les droits du travail, la liberté syndicale, la négociation collective, la sécurité sociale des travailleurs et des travailleuses, les principes et les valeurs de l'économie sociale et solidaire, dans une perspective d'égalité des genres, des ethnies, des peuples autochtones et des générations » (PLADA). Et en ce qui concerne les programmes



éducatifs et de formation, elle affirme la nécessité « d'élargir les programmes d'éducation et de formation professionnelle dans une optique d'égalité des genres, visant la formation permanente et continue, ainsi que l'acquisition d'outils, de capacités et de compétences pour l'insertion dans le monde du travail » (PLADA).

Sans préjudice de la nature indélégalable de la formation politique-syndicale, la CSA encourage le développement d'actions de coordination et des alliances stratégiques avec d'autres organismes du domaine de la formation professionnelle et de l'éducation formelle qui proposent des activités de formation et de recherche sociale et du travail et dont l'approche soit similaire et/ou convergente avec la pensée et les objectifs, les plans et les programmes de la CSA.

L'éducation et la formation syndicale au sein de la CSA

La structure d'éducation et de formation syndicale de la CSA

La structure d'éducation et de formation de la CSA inclue la direction politique du Secrétariat, la gestion politique du Secrétariat d'éducation et de formation syndicale, le Réseau syndical de formation professionnelle, le Réseau des écoles syndicales et le Groupe de travail sur l'éducation.

Le Secrétariat de formation et d'éducation syndicale

Depuis sa création, la CSA compte avec un Secrétariat responsable de l'éducation syndicale. À partir du 4^e Congrès, il s'appelle Secrétariat de formation et d'éducation syndicale. Sa structure se verra renforcée, alignée sur les priorités et la stratégie définie dans cette Feuille de Route. Parmi ses responsabilités et ses tâches, il faut souligner :

- Assurer le développement adéquat et la réalisation effective des programmes de formations syndicales de la CSA, en coordination avec le Secrétariat général et le Secrétariat.

- Coordonner le fonctionnement et le travail des Groupes de travail et des Commissions spéciales qui puissent être établies pour donner conseil et soutien au Secrétariat et à la CSA sur ce sujet. a la CSA en la temática.

- Promouvoir les échanges d'expériences, de connaissances et d'information avec les différentes instances de la CSA, la CSI, les centrales affiliées, des organismes spécialisés ou d'autres acteurs liés aux tâches de la CSA.

- Établir des contacts pour signer des conventions et des accords de coopération avec des institutions syndicales ou liées au mouvement syndical et avec d'autres organismes spécialisés pour soutenir le développement des activités de la CSA dans les domaines de la formation et

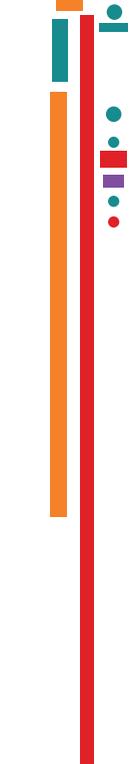
de l'éducation syndicales, en accord avec les décisions du Secrétariat.

Le Groupe de travail d'éducation

La résolution 14 du 3^e Congrès de la CSA déclare que le rôle du Groupe de travail d'éducation (GTE) consiste à orienter le processus de formation syndicale selon les priorités que le Congrès décide. Au-delà de la résolution formelle pour sa constitution et la mission significative qu'on lui attribue, le GTE doit être revitalisé, tel qu'on le propose dans les lignes d'action de cette Feuille de route.

Le Réseau syndical de formation professionnelle

Le Réseau syndical de formation professionnelle de la CSA est un groupe technique de conseil pour l'échange d'expériences et la formulation de contenus théoriques et des propositions sur la Formation professionnelle (FP). Son but est d'échanger des expériences, de faire un suivi et d'assurer la continuité d'une réflexion conceptuelle sur la FP aux Amériques, tout en élaborant des données pour le positionnement



de la CSA à travers ses organes directifs, sur les différents aspects de la FP. Le Réseau s'est constitué de manière formelle en 2017, mais il a des antécédents importants qui se sont accumulés pour qu'il devienne concret.

Il est composé par des représentant·e·s syndicaux·ales dans les organismes et les Instituts de formation professionnelle (IFP) syndicaux, bi ou tripartites, par des représentant·e·s des organisations affiliées et partenaires de la CSA, par des responsables de la formation syndicale engagés dans la question de la FP et par des spécialistes du domaine syndical.

Le Réseau des écoles syndicales

Le Réseau des écoles syndicales de la CSA⁴ est envisagé comme un espace pour articuler une proposition et un offre éducatif virtuel et présentiel, qui devra avancer dans son développement vers l'articulation avec les Secrétariats de formation, les Écoles et les instances de formation des organisations affiliées et partenaires, ainsi qu'avec les secteurs, les programmes et les conventions liés à la formation et à

l'éducation syndicale.

Les stages du Réseau des écoles syndicales répondent aux lignes adoptées dans le Plan stratégique et les documents politiques de la CSA qui orientent sa vie organique (PLADA, Résolutions du Congrès, Conférences, Feuilles de route). Suivant ces orientations stratégiques, les cours programmés chaque année sur la Plateforme virtuelle « Réseau des écoles syndicales » cherchent à contribuer à l'amélioration de la capacité politico-syndicale des travailleurs et des travailleuses.

Autres activités d'éducation et de formation de la CSA

Outre les activités des organes spécialisés en éducation et formation, la CSA organise des activités et des processus de formation, des stages, des ateliers, des conférences thématiques... qui répondent aux priorités thématiques et aux axes stratégiques transversaux du Plan de la CSA ou bien des projets spécifiques de coopération liés à ce même Plan. Des initiatives de formation sont menées par ailleurs dans le cadre des plans spécifiques

de travail du Comité des femmes travailleuses des Amériques (CMTA) et du Comité des jeunes (CJTA).

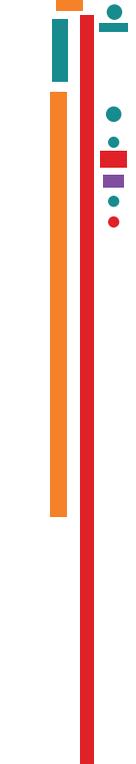
Aspects conceptuels et méthodologiques de la formation et l'éducation syndicale

Par définition, la formation et l'éducation syndicale constituent un processus impliquant des dimensions politiques et stratégiques. Pour aboutir à la mise en place des orientations stratégiques priorisées, il faut promouvoir l'idée que l'éducation syndicale est une tâche et un devoir permanent des équipes de direction politique, en collaboration avec les secrétariats ou les responsables techniques de la formation. Il faut la comprendre comme un processus structuré sur des programmes, suivant chacun des axes thématiques marqués par la progression et le suivi.

Il conviendra de suivre, dans les actions éducatives et de formation de la CSA, le principe éducatif exprimé dans sa philosophie et sa méthode dialectique pour la construction des connaissances : Pratique – Théorie

– Pratique améliorée (P-T-Pa) (n°9 Résolution 7 du 2^e Congrès). Pour rendre ce principe effectif, par exemple, les cours du Réseau des écoles syndicales établissent, à la fin de chaque période et à manière de résultats, de nouvelles actions à travers la réplique de la formation (formation de formateurs pour nouvelle pratique), des actions d'organisation dans le cadre de l'auto-réforme syndicale, des stratégies de communication (campagnes, forums, actions pour l'influence politique...), et d'autres formes diverses de mettre en œuvre les nouvelles connaissances.

Ainsi, tout le processus éducatif et de formation et les actions d'influence qui en sortent devraient partir de la pratique des participant-e-s, passer par une problématisation et un approfondissement théorique, puis construire de nouvelles connaissances et s'orienter vers la proposition d'une nouvelle pratique améliorée. De même, chaque événement et chaque unité ou contenu thématique devra suivre cette même séquence à l'heure d'être abordé, séquence qui sera présente sur l'ensemble de chaque programme



ou rencontre (cohérence verticale de la formation), et dans chaque unité ou contenu thématique (cohérence horizontale de la formation).

Pour mieux arriver à mettre en œuvre la proposition éducative de la CSA, il faut préciser que lorsqu'on parle de formation et d'éducation syndicale, ou pour des syndicalistes, nous nous retrouvons face au défi de l'éducation et de la formation de et pour des personnes adultes. Cela comporte plusieurs aspects qu'il ne faut pas négliger, car le sujet fondamental de ces processus n'aura pas les mêmes intérêts, ni les mêmes formes d'accéder et de construire des connaissances qu'un enfant qui se trouverait dans les processus pédagogiques de l'éducation formelle.

Les personnes adultes, travailleurs et travailleuses, syndicalistes, participent de processus d'éducation et de formation non formelle, dans des espaces différents du centre éducatif typique, et nous assumons des processus andragogiques dont la fonction est de stimuler le raisonnement, promouvoir un débat d'idées constructif, favoriser le

dialogue, créer de nouveaux points de vue, des idées, des innovations et, en même temps, aller vers une redéfinition des propositions qui résulte de la confrontation des savoirs et des actions individuelles vers des conclusions de groupe (E. Yturralde⁵).

Dans ce sens, le 2e Congrès de la CSA a évoqué le défi de dépasser l'approche verticale et bancaire de l'éducation en générale et de la formation syndicale en particulier. Il a critiqué le fait que, dans la conception verticale, les participant·e·s sont considéré·e·s comme des objets et, par conséquent, leur rôle en classe ne consiste qu'à écouter, accepter et apprendre par cœur les vérités qu'on leur apprend. On trouve donc essentiel de promouvoir une conception méthodologique favorisant le développement des principes, des valeurs et des axes d'action définis par la CSA ainsi qu'une conception méthodologique dialectique qui pose un cadre de critères et de principes qui facilitent une formation syndicale de nature horizontale, démocratique et transformatrice. Dans l'espace d'apprentissage, les participant·e·s aussi bien que les facilitateur·euse·s

sont des sujets. Néanmoins, les nécessités et les intérêts de chaque participant·e et de son organisation est bien ce qui va déterminer l'apprentissage en soi.

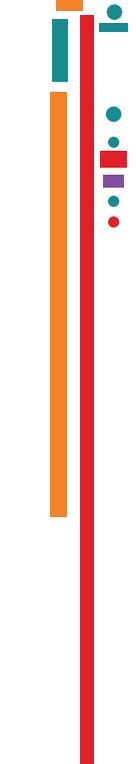
Le·la participant·e aura pour mission de promouvoir la construction et la reconstruction des connaissances et il·elle doit se porter médiateur·trice de l'interprétation et de la transformation de la réalité. En effet, la réalité est l'objet à modifier et à transformer. Il en découle le deuxième principe déjà évoqué, qui définit que le point de départ du processus d'apprentissage est la pratique, c'est-à-dire l'expérience et le contexte du participant·e et de l'organisation syndicale. Dans un deuxième temps, cette pratique-là est confrontée à la théorie et, à la lumière de cette dialectique, on regarde à nouveau la pratique dans le but de l'améliorer. C'est ainsi qu'est appliqué le principe méthodologique déjà cité de Pratique –Théorie – Pratique améliorée (P-T-Pa).

Par ailleurs, dans le droit fil de cette approche, la Recommandation de l'UNESCO sur le développement de l'éducation des adultes précise

que les activités d'éducation civique, politique, syndicale et coopérative devraient viser le développement d'une pensée autonome et critique et créer ou renforcer les compétences nécessaires pour que chaque personne puisse prendre en charge les changements qui ont un impact sur ses conditions de vie et de travail, à travers une participation effective dans la gestion des affaires de la société et dans tous les niveaux du processus décisionnel.⁶

En termes historiques et en termes de construction, cette perspective s'appuie sur une longue et riche tradition de notre continent, qui est celle de l'éducation populaire, la pédagogie critique et la pédagogie de la libération. Le mouvement syndical vient ajouter son spécificité, son histoire, ses expériences, la tradition de l'éducation ouvrière... En résumé, il apporte sa vision du monde déterminé par la place occupée par les travailleurs et les travailleuses dans la structure historique et sociale. Ainsi, le mouvement syndical combine sa vision avec ces traditions de l'éducation populaire, il apprend d'elles, il les transforme et il est à son tour transformé par elles.

⁶UNESCO, Actas de la Conferencia General. Volumen 1. Resoluciones, "Anexo I. Recomendación relativa al Desarrollo de la Educación de Adultos. Contenido de la educación", resolución 19C/Anexo I.III.10, París, 1976, p. 127, cité dans Juan Ignacio Martínez de Morentin de Goñi, Centro de Formación UNESCO-Florida Eskola, Centro UNESCO de San Sebastián 1e édition, novembre 2006



Il partage leur racine, qui consiste à partir toujours de l'expérience et à écouter les contextes. Il partage ce qui est central : le fait de concevoir l'éducation comme une pratique de transformation et de libération. Il partage l'essentiel : le caractère éminemment politique de l'éducation. Éduquer, c'est un acte politique.⁷ La formation syndicale est alors, par définition, doublement politique : parce qu'elle est éducation et parce qu'elle est syndicale.

Par conséquent, le défi majeur de l'éducation et la formation syndicale est bien politique et il consiste à préparer les travailleurs et les travailleuses pour faire face au modèle néolibéral et à sa vision hégémonique, contraire au pluralisme, la diversité et la démocratie, caractérisé par une vision de l'être humain et de la société de type idéologique, politique et culturel. Pour cela, il faut une formation sociopolitique qui approfondisse dans l'analyse des caractéristiques du modèle néolibéral, pour avancer dans sa transformation.

Il n'y a peut-être pas de meilleure manière de synthétiser

cette perspective que les mots de Paulo Freire, qui signalait dans son ouvrage *Pédagogie des opprimés* : « Qui serait mieux préparé que les opprimés pour comprendre la terrible signification d'une société oppressive? Qui sentirait mieux qu'eux-mêmes les effets de cette oppression ? Qui d'autre pourrait mieux comprendre la nécessité de la libération? Une libération qu'ils n'atteindront pas par hasard mais par la praxis de leur recherche ; par la connaissance et la reconnaissance de la nécessité de se battre pour elle. Et cette lutte, en raison de la finalité que les opprimés lui donneront, sera un acte d'amour qui s'opposera au manque d'amour contenu dans la violence des oppresseurs, même lorsque cette dernière se montre sous le visage d'une fausse générosité ».⁸

Bilan préliminaire de l'éducation et de la formation syndicale de la CSA

La CSA est une organisation jeune, née du rassemblement d'organisations de travailleurs et travailleuses de longue tradition, avec leurs identités, leurs expériences

de lutte et avec des structures et des modes d'action qui leur sont propres.

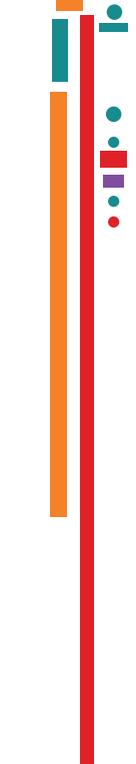
Une telle tradition est sans doute un avantage pour toute organisation, mais elle implique aussi quelques défis. En particulier, celui de faire l'amalgame de cette grande hétérogénéité issue non seulement de ces nombreuses expériences mais aussi de la diversité propre à notre continent, avec des histoires différentes, des structures de production, des contextes politiques, sociaux et économiques et des histoires syndicales qui varient selon les pays.

Le continent américain est toujours le plus inégalitaire du monde. Mais cette inégalité n'est pas seulement matérielle : il est bien probable que la connaissance soit le bien le plus mal repartit au monde, et notre continent ne fait pas exception. L'éducation et la formation syndicale sont un excellent outil pour commencer à mettre fin à cette inégalité. À côté de la lutte collective, l'éducation et la formation syndicale sont les éléments les plus fondateurs de l'identité et, par conséquent, des éléments d'une très grande importance pour des organisations

comme la CSA, qui est en train de bâtir sa propre histoire.

Compte tenu du contexte, les forces les plus importantes de la CSA sont : des définitions politiques solides ; une conception méthodologique tenace qui implique la formation pour l'action et pour le renforcement de l'organisation avec une vision intégrale de l'éducation et de la formation syndicales ; un grand développement de la méthodologie et des techniques pédagogiques ; la plateforme virtuelle du réseau des écoles syndicales ; la mise en marche du réseau de formation professionnelle ; la création et la mise en place des missions du groupe de travail pour l'éducation ; et les nombreuses activités de formation qui sont menées autour des différents domaines thématiques et grâce auxquelles la CSA déploie sa politique.

En ce qui concerne les points faibles, on peut évoquer : le fonctionnement du groupe de travail sur l'éducation qui, jusqu'à l'approbation de cette feuille de route, n'a pas pu fonctionner comme un espace de rencontre, d'élaboration et de proposition ; la faible articulation



entre les différentes composantes de la structure d'éducation et de formation avec d'autres organes de formation ; et l'absence d'un projet de formation systématique.

Récapitulatif de la situation :

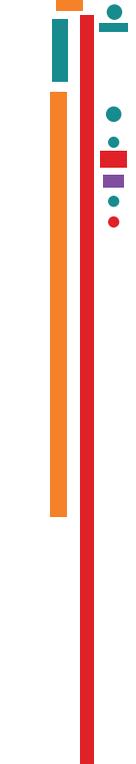
- L'approche pédagogique de la CSA, depuis sa fondation, affirme son caractère intégral, fondé sur l'éducation et la formation syndicale, la formation professionnelle et l'éducation formelle, conçus pour tous et pour toutes et tout au long de la vie.
- De ce premier point s'en suivent deux domaines d'action concrets. À l'interne : le développement d'un processus d'éducation et de formation syndicale comprenant l'amélioration des capacités de la CSA et de ses organisations affiliées, une formation syndicale qui contribue au développement d'une stratégie d'influence et de projets dans les espaces de prise de décisions sur la formation professionnelle et sur l'éducation formelle,

pour promouvoir le modèle de développement lancé par la CSA. À l'externe : elle devra favoriser l'organisation, la communication et les partenariats stratégiques.

- D'un point de vue politique et stratégique vis-à-vis de l'éducation et de la formation syndicale, la CSA ne met pas en place n'importe quel type de formation ou d'éducation, mais une éducation et une formation pour les adultes, des hommes et des femmes, dont le principal intérêt est de devenir sujets-partenaires du processus pédagogique, et son approche andragogique doit être en cohérence avec ce projet. Il s'agit bien d'une éducation et d'une formation qui visent l'amélioration des capacités, des connaissances et des compétences et qui offrent des éléments pour pouvoir contribuer à la transformation de l'entourage selon la vision d'un syndicalisme sociopolitique et classiste.



- Grâce à la formation et à l'éducation syndicale, la CSA formera des sujets prêts à agir à partir de leur autonomisation dans des actions politiques, sociales et de transformation, prêts à se former leurs propres opinions lors du débat et de la dialectique des idées proposées par les différentes instances de la CSA dans les Congrès et par d'autres propositions comme la PLADA, la Plateforme continentale de sécurité sociale (PLACOSS), la Stratégie syndicale de santé du travail pour les Amériques (ESSLA), les feuilles de route, selon les sujets qui seront soumis au processus de formation et d'éducation.
- Dans ce sens, il est essentiel que toute la méthodologie soit inspirée et puisse être concrétisée à partir du principe philosophique et de la méthode de la construction des connaissances : Pratique/Théorie/Pratique améliorée (P-T-Pa) et que la conception des actions et des événements, ainsi que leur didactique, soient conformes aux critères.
- En ce qui concerne l'organisation, l'éducation et la formation syndicale doivent se développer comme des processus, agir par étapes et privilégier la formation de dirigeant.e.s et de cadres spécialisé.e.s, dans le but de voir émerger un nouveau sujet et de nouvelles pratiques syndicales adaptées aux défis de chaque moment.
- Approfondir et orienter le débat sur le processus de formation et d'éducation syndicale dans le cadre des priorités politiques décidées par chaque Congrès et par chaque organe de décision. Mettre en marche et renforcer le Groupe de travail pour l'éducation (GTE). Ce sont des actions importantes pour chercher une plus grande participation des organisations affiliées et pour débattre, élaborer et proposer, au-delà du partage de la diversité des approches et des réalités de l'éducation et de la formation syndicales dans le continent.
- Développer la plateforme du Réseau des écoles syndicales,



où les Secrétariats à la formation, les écoles et toutes les instances de formation des organisations affiliées, les programmes et les projets de la CSA soient articulés dans toutes leurs composantes d'éducation et de formation, comme un système de formation intégrale pour toute la vie. Par ailleurs, il est nécessaire de renforcer les capacités de développement de l'éducation et de la formation virtuelle.

- Dans chaque processus de planification stratégique, il est pertinent d'évaluer et de réorienter la structure interne de formation afin qu'elle soit alignée sur les sujets à traiter approuvés par chaque Congrès, sur les axes stratégiques du programme et sur les questions transversales et les stratégies principales (organisation-communication-éducation). Il faudrait également créer des processus et des synergies qui facilitent une plus grande clarté et un bon fonctionnement systémique.

Un panorama de l'éducation et de la formation syndicale aux Amériques

Voici un aperçu et une analyse descriptive de l'éducation et de la formation syndicale des organisations affiliées et partenaires du continent. Le fait de recevoir de l'information périodique et systématique de la part de toutes les organisations est un élément important pour l'élaboration des stratégies de formation et d'éducation. C'est pourquoi il faut favoriser le rapport systématique et périodique de l'état de situation, de telle sorte que l'on puisse comparer l'évolution et les transformations au cours du temps.

Tout d'abord, sur un plan général, il est important de remarquer que la grande majorité des organisations affiliées ont une définition politique et/ou statutaire vis-à-vis de l'éducation et de la formation syndicale et que leur structure dispose d'un Secrétariat à l'éducation et/ou à la formation syndicale. La plupart des affiliées gardent donc à l'esprit cet aspect



fondamental de l'action syndicale lors de leur constitution et de leur définition politique.

Par ailleurs, la plupart des affiliées incorporent aussi des perspectives transversales de genre et de la jeunesse dans leurs directives d'éducation et de formation. De leur côté, plus de la moitié des affiliées ont déclaré que leur organisation avait des lignes directrices politiques qui prennent compte de la situation des collectifs des travailleur·euse·s qui sont en situation de vulnérabilité en raison d'une condition particulière. Parmi les groupes les plus connus, on trouve les travailleur·euse·s informel.le.s, les migrant.e.s, les peuples autochtones, LGBTIQ+, les travailleur·euse·s ruraux.ales, les femmes et les jeunes.

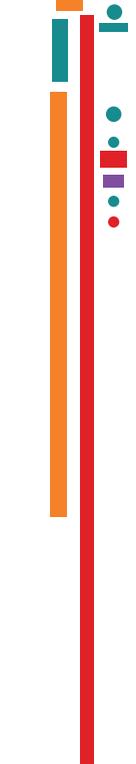
Un aspect essentiel est que la plupart des organisations affiliées considèrent que la formation syndicale s'adapte bien ou très bien aux nécessités actuelles des travailleur·euse·s.

De même, il est important de connaître les possibilités d'influence des organisations syndicales sur les politiques publiques d'éducation.

Un pourcentage significatif des organisations participent dans les espaces de débat politique sur l'éducation et sur la mise en place d'actions pour favoriser l'inclusion des thématiques du monde du travail et des droits des travailleur·euse·s dans l'éducation formelle.

Sans compromettre l'autonomie et l'indélégalité de la formation, plusieurs organisations ont passé des accords ou des conventions de coopération avec des établissements d'éducation. Dans ce sens, on a constaté que la moitié des organisations affiliées environ maintiennent une coopération quelconque avec des établissements d'enseignement.

Le degré de développement des structures liées à l'éducation et à la formation syndicale est très hétérogène dans le continent. L'une des différences les plus marquantes est l'existence ou non d'une école syndicale rattachée à l'organisation nationale, car il y a des centrales qui n'en ont pas. Bien que l'existence d'une école syndicale ne soit pas une condition sine qua non pour le développement des activités de formation, il est convenable de



faire cette distinction pour certains aspects de l'analyse.

Au-delà des différences, il y a des aspects en commun entre les organisations avec et sans école syndicale. L'un des aspects les plus importants est la place centrale de la formation politique dans les organisations syndicales, contrairement à la formation technico-professionnelle. Cela s'explique par l'existence dans plusieurs pays d'établissements de formation technico-professionnelle bipartites ou tripartites qui sont les principaux responsables de mettre en place ce type de formation.

En ce qui concerne l'évaluation portant sur la quantité de cours donnés et de participants, la position prise par les organisations affiliées est majoritairement critique étant donné l'insuffisance des cours et des participants. L'analyse des réponses montre un besoin très fort de renforcement de la formation à tous les niveaux. En termes de priorités, elle souligne le besoin de renforcer la formation de base, la formation des dirigeant-e-s, la formation des formateur-trice-s. et la formation thématique.

Les opinions sur la participation des femmes et des jeunes sont aussi partagées par toutes les organisations. La majorité constate, en effet, une participation insuffisante de la part des jeunes et une participation moins importante des femmes par rapport aux hommes.

En ce qui concerne les personnes responsables de dispenser la formation, la majorité des organisations ont répondu que ceux ou celles qui jouent le rôle d'animateur-trice-s dans une formation sont des personnes appartenant à l'organisation et des personnes venues de l'extérieur. Une minorité a répondu que les cours ne sont donnés que par des personnes sous-traitées en externe, et un nombre similaire, par des personnes en interne.

Enfin, les principales difficultés pour le développement de l'éducation et de la formation syndicales sont aussi un aspect sur lequel il existe un large consensus dans les organisations. Le financement est le principal problème pour la plupart des affiliées dans certains domaines de formation (syndicale ou technico-

professionnelle) mais au moins une partie des affiliées signale également un manque d'intérêt de la part des organisations comme facteur inquiétant et central. L'absence de priorité politique a été mentionnée dans une moindre mesure comme une autre difficulté.

Forces et faiblesses de la formation syndicale des organisations syndicales

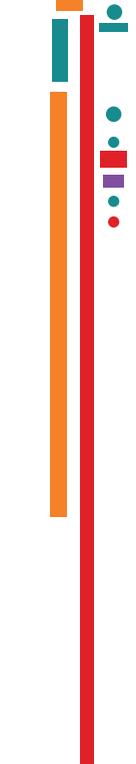
Pour conclure cette révision générale, on proposera ici un résumé des principales forces et faiblesses. Ce récapitulatif de synthèse a pour but de proposer une vision générale de la situation dans le continent. Mais au-delà de cette vision globale, il ne faut pas oublier la grande hétérogénéité des situations dans les différentes régions et pays.

Parmi les forces, signalons que presque toutes les centrales affiliées montrent dans leurs définitions statutaires qu'elles consacrent une attention formelle à l'importance de l'éducation et de la formation syndicale pour le collectif des travailleurs et des travailleuses. Dans ce sens, il existe également

des Secrétariats à l'éducation et à la formation au sein des organisations. On observe aussi l'inclusion de perspectives transversales dans les définitions sur l'éducation et sur la formation syndicales. Enfin, la participation dans des espaces débat public sur l'éducation et sur la formation est bien une force, car les affiliées déclarent y participer largement.

Un autre point fort dévoilé par l'analyse des réponses des organisations affiliées est la combinaison de rencontres en format présentiel et virtuel pour mener les activités d'éducation et de formation. Sans aucun doute, le virtuel est un outil qui a expérimenté un boom accentué par la pandémie de Covid-19 et qui doit continuer à progresser de manière créative, sans préjudice du présentiel. L'adaptation à des situations du contexte doit être l'une des capacités institutionnelles des syndicats et des organisations des travailleur·euse·s.

L'une des faiblesses constatées est le fait que peu d'organisations affiliées ont une école syndicale. Comme il a été dit plus haut, ce n'est pas une condition essentielle pour



mener des activités d'éducation et de formation syndicale. Cependant, il est clair qu'il s'agit d'un point important pour favoriser le caractère systématique, institutionnel et logistique de l'éducation et de la formation. Par ailleurs, la déclaration du manque de cours et de participants devrait être prise comme un signal d'alerte pour tout le mouvement des travailleur·euse·s, appelé donc à se concentrer particulièrement sur la possibilité de mettre en place des mécanismes créatifs et solides pour satisfaire cette demande.

Il faudra pour cela renforcer plusieurs fronts de formation, depuis la consolidation des structures et des organisations de formation existantes jusqu'à la rénovation des mécanismes d'élargissement du réseau. Ces initiatives d'élargissement de la portée et du réseau des activités de

formation doivent cibler les groupes spécifiques dont le faible taux de participation a été signalé par les affiliées, par exemple les jeunes et les femmes.

Une autre faiblesse notée par les organisations affiliées est le problème du financement des initiatives de formation et d'éducation syndicales. Dans ce sens, étant donné les situations de crise économique et sociale répétées dans la région, il est possible qu'une plus grande efficacité des ressources disponibles soit à chercher. Enfin, les centrales affiliées ont évoqué parmi les points faibles la question du manque d'intérêt. Il s'agit bien là d'un enjeu qui préoccupe et pour lequel on aura besoin de mettre en place une approche pluridimensionnelle, aussi bien politique que communicationnelle et éducative-formatrice.

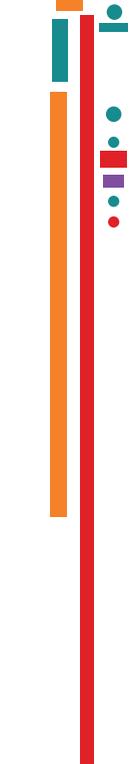


Forces

- ✓ Définitions statutaires de l'éducation et de la formation syndicale
- ✓ Existence de Secrétariats à l'éducation et à la formation syndicale dans la plupart des organisations
- ✓ Inclusion de perspectives transversales de genre et de jeunesse
- ✓ Participation dans les espaces de débat de la politique publique sur l'éducation et sur la formation
- ✓ Combinaison du présentiel et du virtuel dans la plupart des organisations
- ✓ Perception d'une adaptation de la formation selon les besoins des travailleur.euse.s

Faiblesses

- ✓ Il y a des organisations qui n'ont pas d'école syndicale
- ✓ Le nombre de cours et d'initiatives de formation n'est pas suffisant
- ✓ Le nombre de participants aux cours et aux initiatives de formation n'est pas suffisant
- ✓ Plus faible participation de la part des jeunes
- ✓ Plus faible participation des femmes par rapport aux hommes
- ✓ Difficultés au niveau du financement
- ✓ Manque d'intérêt et de perception de l'importance de la formation syndicale



Les lignes d'action de la feuille de route de la formation et de l'éducation syndicales des Amériques à l'horizon 2021 - 2025

Les difficultés du modèle de l'organisation syndicale traditionnelle pour faire face aux défis du monde actuel du travail se sont accrues par la présence des forces conservatrices et néolibérales dans plusieurs pays du continent et ses conséquences, par l'accélération des transformations dans le monde du travail et par l'impact de la crise liée au Covid-19 qui vient s'ajouter aux crises socio-économiques préalables.

Les processus d'évolution des organisations impliquent un effort important et soutenu. Les processus d'évolution dans des contextes de crise exigent un effort encore plus extraordinaire. La CSA a lancé plusieurs actions pour faire face au défi de transformation du modèle de l'organisation syndicale. La mise à jour de la PLADA et l'élaboration des feuilles de route de renforcement

et de transformation syndicale, de formation et d'éducation syndicale et de communication syndicale en sont l'exemple. La transformation du modèle d'organisation syndicale vers la consolidation d'un syndicat sociopolitique est étroitement liée à une stratégie de développement centrée sur la reproduction de la vie, ce qui implique une conception du rôle de l'État, une régulation des marchés, la défense de la démocratie et des droits humains et la protection de l'environnement.

Cette feuille de route de formation et d'éducation syndicale à l'horizon 2021-2025 est un outil pour l'action des organisations des travailleur.euse.s des Amériques, convenue par toutes les centrales affiliées à la CSA. Ci-après, les lignes d'action et leur développement, ainsi que les actions prioritaires pour la période.

1) Redynamiser le rôle de la formation syndicale

Dans le contexte actuel, le rôle de l'éducation et de la formation syndicale est central pour le renforcement des organisations

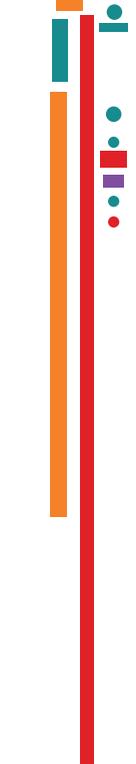


syndicales. Le syndicalisme ne peut pas être conçu sans une politique définie de formation syndicale. C'est la clé pour l'amélioration des capacités et des compétences de chaque travailleur·euse et pour une meilleure compréhension du monde dans lequel on doit intervenir. Et c'est surtout un outil indispensable pour renforcer les capacités d'action politique syndicale des organisations. Mais c'est aussi un processus de construction collective de l'identité syndicale. La formation syndicale ne peut donc pas être considérée séparément des objectifs stratégiques des organisations syndicales, puisqu'elle fait intrinsèquement partie de la politique de l'organisation syndicale. Et c'est pourquoi la volonté politique de renforcer les structures et de stimuler des processus d'éducation et de formation syndicale est impérative.

L'une des forces de la CSA pour faire face à ce défi est fondée sur son élaboration significative en termes de définitions politiques à l'égard de l'éducation et de la formation syndicale. Sa conception méthodologique inclut une vision intégrale de l'éducation, une vision

du système et de la procédure ainsi qu'une définition de la formation syndicale, vouée au débat du projet politique dans la société. C'est une formation pour l'action, pour avoir des organisations plus puissantes, avec une plus grande influence, des taux de mobilisation plus élevés et une plus grande force de proposition. Une formation classique focalisée sur le renforcement et sur la transformation de l'organisation et de la mobilisation.

Dans ce sens, il est essentiel d'encourager la formation nécessaire pour avoir un syndicalisme sociopolitique. Une formation qui permettra le renforcement des capacités d'analyse des travailleur·euse·s et une meilleure action collective de la part des organisations. Cela suppose l'incorporation de la vision du modèle de développement exprimé par la PLADA, la considération du rôle de l'État, la défense de la démocratie, des droits humains et du développement durable. Le syndicalisme sociopolitique a besoin d'une éducation pour transformer les sujets et pour qu'ils acquièrent la capacité d'intervention pas seulement lors du débat capital/



travail, mais aussi lors des débats politiques et sociaux en général. Cela implique également de nouvelles compétences et capacités, par exemple en matière de communication, tel qu'il est mentionné sur la feuille de route de la communication syndicale de la CSA.

À cette fin, il faut rappeler que les processus de formation ont besoin de temps et de systématisation : ce sont des processus. L'un des grands défis est donc d'élaborer une stratégie avec une feuille de route coordonnant les objectifs à court, moyen et long terme. Cette stratégie doit prendre en compte, entre autres, la construction des parcours de formation, des profils, grâce à des mécanismes d'accès clairs qui encouragent les travailleur·euse·s à se former, des programmes d'études cohérents, des équipes de formateur·trice·s et d'animateur·trice·s, l'évaluation des apprentissages (pas dans le sens de la qualité mais de la compétence) ; elle doit également améliorer la gestion de la formation et garantir ses résultats.

En relation à ce dernier point, le fait que l'objectif principal de la formation ne soit pas l'attestation des connaissances (même si cela n'est pas exclu) est un élément clé. Les résultats attendus de la formation syndicale doivent se voir reflétés dans la pratique, dans l'action, chez des dirigeants plus compétents et dans des organisations plus puissantes. Cependant, la formation doit nécessairement encourager la pensée critique aussi.

Enfin, le rôle de la formation syndicale est aussi en rapport avec la construction collective de l'identité syndicale et de classe. La formation est un processus et un espace pour la construction collective des sentiments de l'organisation. Elle est un élément central de la lutte des classes et de la construction de l'identité, c'est un espace de diversité qui vise l'utopie. Il s'agit bien de partir du sujet travailleur·euse pour aller vers un sujet collectif. Il s'agit de gagner la confiance, de donner de l'espoir.

Les actions prioritaires

✓ **LA CLÉ : Créer une stratégie politique d'éducation syndicale au sein des organisations.**

✓ De l'éducation et de la formation syndicale pour renforcer et transformer les organisations et pour accroître leur influence, leur mobilisation, leurs actions et leur force de proposition.

✓ Développer une vision intégrale du système et de la procédure au service du débat du projet politique au sein de la société.

✓ Renforcer la triade « organisation-éducation-communication ».

✓ Mettre à jour l'éducation syndicale grâce à des projets et à des parcours de formation intéressants pour les travailleur·euse·s, offrant des profils et des mécanismes d'accès et de participation ouverts.

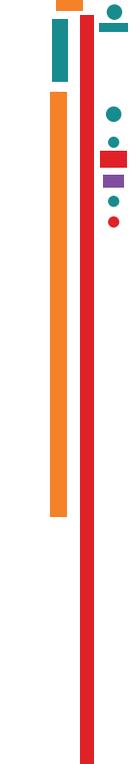
✓ Donner la priorité à la formation de base des cadres et des formateur·trice·s d'un point de vue de classe et pour l'action politique.

✓ Élargir les ressources destinées à l'éducation et à la formation syndicale (pertinence de l'autofinancement des organisations pour renforcer leur autonomie).

2) Une stratégie unitaire qui prenne compte de la diversité

On propose une stratégie de formation et d'éducation syndicale systématique et par niveaux,

inclusive, coordonnée et unitaire pour les Amériques, à travers un réseau et focalisée sur des processus ayant une vision partagée, mais qui prenne en compte les particularités de chaque sous-région et pays, et qui contribue à la construction d'une société plus juste, fraternelle



et démocratique et d'un modèle de développement durable.

La réalité des organisations syndicales du continent est très hétérogène pour des raisons diverses. Il est important de trouver des terrains d'entente, de s'orienter vers une stratégie continentale qui permette de répondre aux différentes capacités et besoins des organisations membres. Les objectifs articulés doivent être gérés de manière stratégique, depuis la plateforme continentale jusqu'aux secteurs plus spécifiques et aux particularités de chaque pays. Il est important de renforcer les réseaux, les échanges d'expériences, le besoin d'horizontalité dans les processus d'élaboration, de réflexion, de débat, sans nier pour autant la nécessité d'espaces de définition et de direction.

C'est sur ce plan que vient se situer la discussion concernant la structure de formation et d'éducation de la CSA nécessaire pour faire face au défi. Le besoin d'un bilan critique et la définition d'une stratégie de formation alignée sur le projet politique de transformation syndicale. Que ce soit à travers

le renforcement de la structure actuelle ou par la réalisation de transformations, on doit privilégier une stratégie qui prenne en compte la grande diversité du continent.

L'éducation et la formation exigent des structures souples, capables d'articuler, qui soient un espace de réflexion et de proposition, susceptible de s'adapter aux changements. La formation et l'éducation syndicale sont une part intrinsèque de la politique stratégique des organisations syndicales. Cela doit nous mettre en garde face à la tentation de concevoir les structures de formation comme des îles. Le fait de miser sur les réseaux n'aide pas seulement à démocratiser et gagner en horizontalité, c'est aussi un outil indispensable. On ne parle, en effet, que de renforcer le besoin de potentialiser la triade formation-organisation-communication, qui est bien notre enjeu stratégique. De la réussite de cette articulation dépendra, en bonne mesure, le processus de renforcement des organisations.

Les actions prioritaires

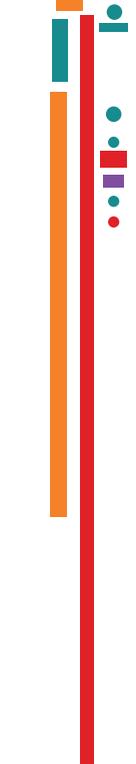
✓ CLÉ : éducation syndicale inclusive, coordonnée et unitaire

- ✓ Développer une plateforme continentale d'éducation syndicale qui arrive jusqu'aux secteurs les plus spécifiques, les collectifs les plus divers et les différents territoires, avec des processus attentifs aux particularités de chaque sous-région et chaque pays.
- ✓ Proposer des formations syndicales pour les personnes qui travaillent dans le secteur informel, pour les petits entrepreneurs, pour les personnes travaillant sur des plateformes numériques, sous-traitées et sous-engagées, ainsi que pour ceux et celles qui travaillent à la campagne.
- ✓ Avoir une éducation syndicale articulée dans des secteurs, des macro-secteurs et dans les chaînes globales de production.
- ✓ Articuler l'éducation en réseau dans tous les espaces de la CSA liés à la formation.
- ✓ Échanger des expériences de manière organisée et en profondeur, entre les organisations, les pays et les sous-régions du continent et avec le reste du monde.
- ✓ Articuler la coopération et les ressources pour renforcer l'éducation syndicale des Amériques, dans le respect de la diversité des réalités de notre continent.

3) Améliorer les méthodologies et élargir les thématiques de formation

L'un des défis rencontrés a été celui d'aborder la discussion

concernant la méthodologie, les niveaux, les modalités et les thématiques de la formation syndicale. La CSA est forte dans ce domaine en vertu des définitions concernant les aspects conceptuels et méthodologiques brièvement



cités dans les paragraphes précédents de cette Feuille de route.

Il faut un shock de formation qui favorise une adaptation et une réaction nécessaires et rapides dans cette étape que nous traversons comme civilisation, étape à laquelle nous a entraîné le capitalisme dans cette sorte de débâcle planétaire. Définir un modèle pédagogique, avec une vision anthropologique, de citoyen et de citoyenne, de syndicaliste, qui réponde à la question de quel modèle de syndicaliste nous voulons d'ici cinq ans, dix ans, quinze ans, cela fait partie de l'élaboration de la stratégie de formation. Dans ce sens, le besoin s'affirme de mettre en place une formation systématique à partir des expériences.

Il faut établir des priorités, une carte des besoins et aussi prioriser la formation des formateurs et formatrices, car la capacité de multiplication est clé pour pouvoir avancer.

Il est nécessaire de renforcer la formation des dirigeant-e-s. Le renforcement de la formation théorique sur des aspects tels que l'économie, la sociologie et les

sciences politiques, améliorant les capacités d'analyse, est cohérente avec les défis d'un syndicalisme sociopolitique d'influence et capable de proposition. En même temps, il ne faut pas négliger la composante historique de la formation syndicale lié à la formation idéologique, car elle est clé pour renforcer l'identité et le sens d'appartenance à l'organisation. Le cadre idéologique est essentiel pour savoir ce que l'on défend et pourquoi, ce qui aide à consolider la capacité de débat des personnes plus jeunes.

La formation de base dans les centrales est aussi importante. Il faut bien valoriser cela, même si l'on garde à l'esprit le principe de complémentarité. L'enjeu de former des formateurs et des formatrices est une alternative efficace pour rendre plus solide, à partir de là, la formation de base. Un aspect central pour la formation consiste à adapter les modalités de formation, tout en sachant que très souvent les travailleurs et les travailleuses ne disposent pas de beaucoup de temps pour se former ou bien ils/elles ne peuvent le faire qu'à des horaires non conventionnels. On ne doit pas perdre de vue que beaucoup

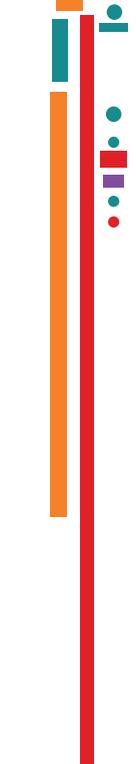


de travailleur·euse·s du continent, lorsqu'ils accèdent à des cours de formation, ils-elles le font après de longues journées de travail mal rémunérées, après s'être occupé·e·s des soins familiaux et, pour certains pays, dans des contextes politiques hostiles. D'où l'importance de ce défi qui consiste à adapter la formation pour la rendre viable et accessible pour les travailleurs et les travailleuses.

Dans ce cadre, le développement de formations virtuelles est à souligner. La CSA dispose, depuis sa création pratiquement, de la plateforme virtuelle du Réseau des écoles syndicales, au-delà du développement de la formation virtuelle poussé par la pandémie de COVID-19. À l'heure actuelle, la combinaison entre virtuel et présentiel semble être la voie à suivre. Dans ce sens, l'un des défis est d'intégrer de manière cohérente trois moments de la formation : l'asynchrone virtuel (typiquement, l'éducation à distance), le synchrone virtuel (en temps réel) et le présentiel. Chacune de ces modalités présente des avantages et des inconvénients.

C'est dans leur combinaison que l'on trouvera la clé.

Pour la formation virtuelle, il est vrai que l'incorporation de technologie s'avère importante. De même, une formation sur les réseaux sociaux et leur utilisation (alphabétisation numérique) est d'utilité pour que les travailleurs et les travailleuses puissent maîtriser le numérique et accéder aux outils. Pour cela, le plus important pour développer une bonne formation virtuelle c'est d'avoir des formateur·trice·s capacité·e·s, avec des compétences dans le maniement des méthodologies de formation virtuelle (qui ne sont pas les mêmes que les présentes), avec une capacité de retro-alimentation et de suivi, un usage adéquat des matériels audiovisuels, entre autres... Ainsi, pour faire face au défi de la virtualité, la technologie et les plateformes ne suffisent pas. Il faut aussi un plan de formation de formateur·trice·s virtuel·le·s. Ce sont eux, ce sont elles qui pourront reproduire et aborder ainsi, en même temps, le défi du renforcement de la formation de base.



La virtualité est une solution pour beaucoup de choses, mais elle présente aussi ses points problématiques. Deux contraintes majeures : la première tient aux limitations dans l'accès à la connectivité et aux dispositifs (ordinateurs, portables, etc.) de la part de beaucoup de travailleur·euse·s. Il ne faut pas oublier que l'impact multiplicateur du virtuel doit être inclusif pour ne pas creuser encore plus les brèches et approfondir les inégalités. La deuxième est liée aux difficultés pour établir un contact intersubjectif, qui est essentiel aussi bien pour le processus de formation que pour la construction politique. Il est important d'avoir à l'esprit le besoin d'incorporer le dialogue des savoirs (dialogicité) ; la formation comme processus de libération-transformation (d'où l'essence de la formation syndicale pour l'action) et la construction collective des connaissances, des propositions et des stratégies, ainsi que l'utilisation cohérente du langage (écrit, oral et corporel) en accord avec les principes et le discours politiquement soutenus. Le besoin de consolider les capacités des formateurs et des formatrices virtuel·le·s en mettant l'accent sur ce dernier point peut

être une bonne manière de faire face au défi et que la virtualité ne finisse pas par déshumaniser le processus de formation.

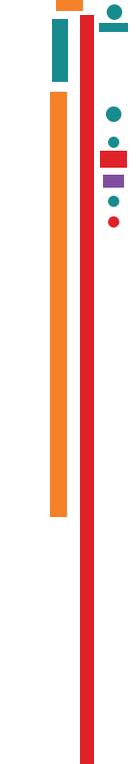
Enfin, en ce qui concerne les thématiques de formation, il est fondamental de définir un agenda thématique prioritaire de formation. Le défi majeur dans la construction de cet agenda sera celui d'y inclure des thématiques diverses, programmatiques, économiques, politiques, sociales, environnementales ; depuis les sujets globaux jusqu'aux particularités des secteurs et des territoires. En effet, lors des rencontres sous-régionales on a évoqué le fait que les énormes changements politiques et sociaux devraient entraîner l'inclusion des thématiques telles que l'environnement, les énergies renouvelables, le droit à la santé, l'alimentation durable, la technologie, la transformation du monde du travail, la diversité, le langage inclusif, la vision géopolitique et la communication, entre autres...

Les actions prioritaires

✓ **CLÉ: Une éducation sociopolitique pour la transformation.**

Méthode : Pratique – Théorie- Pratique améliorée

- ✓ Partir des définitions conceptuelles, méthodologiques et thématiques énoncées dans les résolutions des Congrès, dans la PLADA et dans l'expérience acquise par la CSA et ses affiliées.
- ✓ Approfondir le dialogue des savoirs, la construction collective des connaissances, les propositions et les stratégies comme un processus de libération et de transformation de la classe des travailleurs et des travailleuses et des organisations.
- ✓ Adapter la stratégie d'éducation et le modèle pédagogique face aux nouvelles formes du modèle capitaliste, avec une vision anthropologique, de citoyen, de citoyenne, de syndicaliste (par rapport au modèle de syndicalistes et de syndicats que nous voulons).
- ✓ Établir des cartes de besoins et d'intérêts, identifier les thématiques pour la formation syndicale des prochaines années.
- ✓ Avancer dans le défi de la virtualité articulée avec le présentiel, dès qu'il soit possible, de telle sorte qu'elle ne déshumanise pas le processus de formation et qu'elle contribue à élargir la formation syndicale pour tous les travailleurs et les travailleuses.
- ✓ Prendre en compte les réalités personnelles des travailleurs et des travailleuses pour faciliter leur participation : les horaires, les outils, les matériels, les thématiques choisies...
- ✓ Être actualisés, avoir des dynamiques attirantes et souples qui incorporent de la technologie, former sur l'usage des réseaux sociaux (alphabétisation numérique) dans l'idée de développer et renforcer la perspective critique et de classe.



4) Élargir la couverture et l'inclusion de tous et de toutes

Un autre défi majeur pour la formation syndicale est celui de la couverture avec une inclusion au sens le plus large du terme. Ce défi revêt, en principe, deux dimensions majeures. La première dimension fait référence à la nécessité d'élargir la couverture d'une manière inclusive. La deuxième dimension fait référence à la nécessité d'ajouter une perspective transversale inclusive dans tous les domaines de l'organisation syndicale concernant tout particulièrement l'éducation et la formation.

Élargir la couverture, dans un sens large, signifie augmenter le nombre de travailleur·euse·s suivant une formation, ce qui est important pour le renforcement de toute organisation syndicale. Cependant, élargir la couverture d'une manière inclusive implique d'augmenter, dans une plus large mesure, le nombre de travailleur·euse·s suivant une formation parmi les groupes qui ont historiquement plus de difficultés d'accès à la formation.

Les groupes historiquement relégués ne sont autres que ceux qui ont été historiquement relégués aussi dans la société, en grande mesure parce qu'ils sont dysfonctionnels par rapport à la stratégie des classes dominantes. Bien qu'il existe des différences au niveau national, nous nous concentrons en général sur les femmes, les jeunes, les afro-descendant·e·s, les personnes appartenant aux peuples autochtones, aux collectifs LGBTIQ+, aux travailleur·euse·s ruraux·ales, aux travailleur·euse·s en situation d'emploi informel et aux personnes en situation de handicap. Les organisations syndicales sont confrontées au grand défi et à l'énorme responsabilité de devenir plus inclusives que la société dans laquelle elles existent : elles doivent représenter l'exemple à suivre dans le but de changer le modèle de société.

Afin d'atteindre l'objectif d'élargir la couverture avec une plus grande inclusion, il est nécessaire d'adapter les pratiques, les modalités de formation, les outils et les méthodologies pour aller à la rencontre de ces collectifs. Un exemple, dans ce sens, seraient les



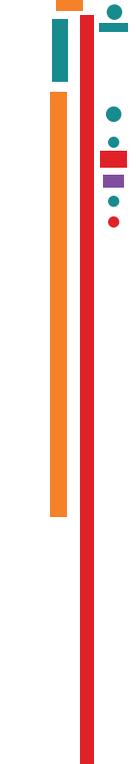
jeunes. Chercher des approches pour attirer les jeunes vers les processus de formation et, plus généralement, de les attirer vers les organisations syndicales. Il ne s'agit pas d'intégrer la technologie – ce qui, bien entendu, est important – mais de les écouter et de les comprendre, de leur donner des espaces et de les mettre en avant.

En même temps, l'inclusion comprend la création d'espaces d'influence. En ce qui concerne la participation des femmes dans la formation syndicale, il ne s'agit pas seulement de former plus de femmes dans le cadre de cours thématiques et orientés vers le leadership syndical, mais aussi de s'assurer que les femmes traversant ces processus de formation puissent avoir accès aux espaces de décision. En définitive, les femmes doivent être reconnues en tant que sujets actifs dans tous les processus sociaux, économiques, culturels et politiques.

D'autre part, élargir la couverture de manière inclusive implique un rapprochement, pour atteindre les travailleur.euse.s vulnérables, indépendamment de leur situation particulière. On

considère ici, sans être exhaustif et uniquement à titre d'exemple, la nécessité d'une plus grande incursion dans les zones rurales, le défi d'atteindre les travailleur.euse.s en situation d'emploi informel, les travailleur.euse.s des plateformes numériques, les travailleur.euse.s en freelance, les travailleur.euse.s non organisé.e.s, entre autres. La formation est liée à l'ensemble de la stratégie syndicale, ce qui implique de s'adresser à tous les travailleurs et les travailleuses, quels que soient leur statut contractuel et leur situation d'emploi.

La deuxième dimension, comme nous l'avons signalé, fait référence à l'intégration d'une perspective inclusive. Il ne s'agit pas de quantité, mais de respect et d'inclusion de la diversité. Cela comprend l'inclusion des collectifs en respectant leur identité, leur façon d'agir, de se sentir et de penser. Cela implique l'adoption d'une approche des droits humains dans tous les domaines et tous les espaces de l'organisation syndicale. Le rôle de l'éducation et de la formation syndicale dans ce domaine est probablement le plus important, car ce sont les espaces et



les mécanismes visant à transformer les pratiques, toujours à partir de l'expérience.

Dans de nombreux pays, on observe un assaut conservateur féroce qui défend haut et fort un modèle patriarcal, centré sur l'adulte, raciste, homophobe et qui nie les droits sexuels et reproductifs, pour ne mentionner que certains des aspects les plus réactionnaires de ces expressions politiques présentes

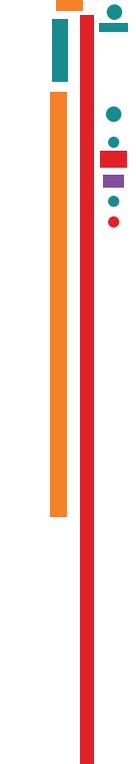
dans la région. Dans ce contexte, il est de plus en plus nécessaire de concevoir les processus de formation dans une perspective inclusive transversale, intégrant l'approche des droits, la perspective de genre et des générations, une attention particulière aux identités des collectifs LGTBQ+, des peuples autochtones, des afro-descendant.e.s et des personnes handicapées.



Les actions prioritaires

✓ CLÉ : Davantage de formation syndicale pour tous les travailleurs

- ✓ Renforcer la perspective inclusive transversale de l'approche des droits, la perspective de genre et de générations, les identités des collectifs LGTBO+, des peuples autochtones, des travailleur·euse·s ruraux·ales, les afro-descendant·e·s et les personnes handicapées.
- ✓ Renforcer la participation et le dialogue social au sein même des organisations afin de développer la formation syndicale pour et à partir de la diversité de la classe des travailleur·euse·s.
- ✓ Adapter les pratiques, les modalités de formation, les outils et les méthodologies qui contribuent à l'inclusion de tous les collectifs et répondent à leurs besoins et caractéristiques, afin de leur donner une voix et de les renforcer en tant que sujets des processus sociaux et politiques.
- ✓ Veiller à ce que la formation syndicale soit articulée avec la pratique, afin d'être améliorée et transformée, avec l'inclusion de l'ensemble de la classe des travailleur·euse·s dans des espaces d'influence politique, de négociation collective, de mobilisation et de lutte.



5) La formation professionnelle face aux changements du monde du travail

Face au défi d'un monde du travail qui évolue d'une manière de plus en plus accélérée, l'éducation et la formation syndicale doivent être orientées vers un scénario d'engagement et d'approche stratégique, en revendiquant les positions et les définitions politiques basées sur la formation technico-professionnelle. À court terme, l'introduction de processus et de nouvelles formes de travail médiatisés par les nouvelles technologies comporte le danger de l'exploitation et de la précarisation des emplois, de la poursuite de l'automatisation robotique des processus et l'influence, le contrôle et l'endoctrinement technologiques, ainsi que de la transformation de nombreux emplois et professions. À cet égard, la qualification et la certification de la main-d'œuvre sont au premier plan de la discussion.

Dans un scénario qui pose un tel défi, le mouvement syndical doit être prêt à agir en tant que

sujet proactif des stratégies que toutes les communautés et tous les États devront assumer. C'est pourquoi la formation syndicale doit montrer des orientations claires et bien articulées avec la formation technico-professionnelle afin que le mouvement syndical devienne le principal acteur du processus, en sauvegardant les intérêts des travailleur·euse·s. L'un des exemples les plus récents provoqués par la pandémie COVID-19 est celui du télétravail. Comment le télétravail affecte-t-il les conditions de travail ? Comment le droit à la déconnexion est-il réglementé ? Comment affecte-t-il le droit d'organisation syndicale et de grève ? Comment affecte-t-il la vie familiale des travailleurs et surtout des travailleuses, principales responsables de l'organisation de la famille ? Ceci n'est qu'un des exemples les plus clairs des impacts qu'imposent les changements accélérés dans le monde du travail et qui obligent à accroître la capacité de précaution et de réaction rapide.

Le défi repose sur le fait que le contexte est caractérisé par la vitesse, les actions vertigineuses, le réajustement d'un système de domination capitaliste de plus en

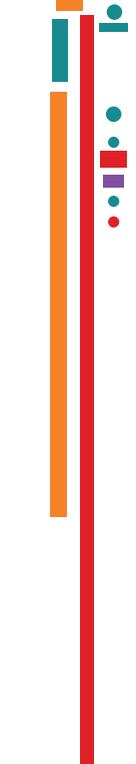


plus puissant, ainsi que par différents défis à relever dans la réorganisation du champ populaire. On assiste à une transformation des dynamiques et des formes d'emploi. De cette façon, les changements dans le contexte et les transformations dans le monde du travail provoquent des changements au sein du syndicalisme et donc la nécessité d'adapter la formation.

Une éducation de qualité, développée par l'administration publique et à la portée de tous et de toutes est fondamentale pour arriver à l'égalité des opportunités pour pouvoir trouver des emplois de qualité. Dans un marché du travail qui abandonne rapidement les concepts de stabilité de l'emploi et de permanence indéfinie des savoir-faire et des processus, l'« emploi à vie » et la « profession à vie » sont des concepts qui ne semblent plus décrire la réalité. Le monde du travail d'aujourd'hui n'est pas structuré en fonction de trajectoires linéaires et successives de formation-emploi-retraite. Dans ce contexte, les travailleurs doivent augmenter leur capacité d'adaptation et d'anticipation pour pouvoir faire face à ces défis : d'une part, grâce à une incidence sur les politiques

éducatives au niveau formel ; d'autre part, grâce à une incidence sur les politiques de formation technico-professionnelle, en mettant l'accent sur l'augmentation de leur capacité à attirer les jeunes qui sont expulsés du système éducatif formel de notre continent. Dans ce sens, l'éducation et la formation doivent être transformées pour préparer les jeunes à occuper un poste de travail, car de nombreux jeunes, malgré leurs compétences, finissent par se retrouver dans le secteur informel. Il nous faut aussi faire des améliorations pour inclure l'enseignement des droits du travail dans le cadre de l'éducation formelle.

C'est pour cette raison que, face à ce processus accéléré de destruction d'emplois formels et de création d'autres dans des conditions précaires, le mouvement syndical doit montrer la voie d'une formation intégrale, en associant la formation technico-professionnelle à la formation à la citoyenneté, démocratique, en mettant l'accent sur les droits humains. De ce point de vue, l'approche de la formation technico-professionnelle est une vision qui intègre un aperçu général, non seulement concernant l'aspect



technique, mais qui vise aussi à comprendre l'ensemble du processus de travail, ainsi que la formation intégrale à la citoyenneté, mettant l'accent sur les droits, centrée sur l'individu, son développement et celui de son environnement. Dans ce sens, il est important aussi de souligner la nécessité pour les travailleur·euse·s intervenant dans les espaces de discussion et de mise en œuvre de politique publique (par exemple, les instituts de formation professionnelle) d'avoir une stratégie définie et d'être force de proposition, ce qui requiert une élaboration et une étude, mais surtout une vision politico-stratégique.

L'Agenda 2030 pour le développement durable est axé sur l'éducation et la formation, où les employeur·euse·s, les travailleur·euse·s et l'État doivent poursuivre cet objectif, ce qui renforce l'institutionnalisation de ces domaines pour le développement des politiques de formation technico-professionnelle. À cet égard, dans le contexte actuel de la région, au-delà d'une stratégie définie, ces domaines sont importants comme canalisateurs du dialogue social. Au moment où les droits des

travailleur·euse·s et la négociation collective sont en regression dans de nombreux pays du continent, la revalorisation de ces domaines en tant qu'espaces politiques (et non seulement techniques) est centrale.

En définitive, l'éducation et la formation de qualité, soit syndicale, soit technico-professionnelle, doivent être articulées pour assurer une protection contre un modèle qui pourrait se radicaliser dans ses pires aspects grâce au progrès technologique. L'inégalité sociale sera plus accentuée dans un monde où les réseaux d'algorithmes et d'intelligence artificielle fonctionnent au profit des plus puissants. Le progrès technologique est une avancée pour l'humanité, à condition qu'il contribue à réduire les inégalités. Le rôle de la formation syndicale, en démocratisant les capacités d'accès à l'utilisation du progrès technologique, en aidant davantage de travailleur·euse·s à en bénéficier, est l'une des missions au sein même de l'organisation syndicale. Sur le plan externe, l'objectif semble être de lutter pour la démocratisation des bénéfices apportés par le progrès technologique et l'augmentation de la productivité :

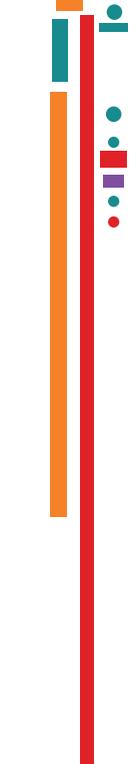
le renforcement du travail décent, la réduction de la journée de travail, les meilleures conditions de travail, la

diminution des accidents. Le travail de l'avenir exige le travail décent et le renforcement des syndicats.

Les actions prioritaires

✓ CLÉ : Formation syndicale durable et en complémentarité.

- ✓ Promouvoir des processus de formation avec une perspective à long terme, démontrant une systématique et des trajectoires avec des niveaux successifs et progressifs d'augmentation des capacités.
- ✓ Intégrer et renforcer l'Observatoire du travail des Amériques de la CSA pour renforcer l'éducation et l'action syndicales : informations, analyses, études développées par le mouvement syndical.
- ✓ Renforcer et articuler le Réseau des écoles syndicales, le Réseau syndical de formation professionnelle et revitaliser le Groupe de travail sur l'éducation de la CSA. Établir des synergies avec les institutions partenaires et les projets ayant des composantes de formation.
- ✓ Renforcer les équipes humaines de formation et d'éducation syndicale ; articuler les différents Secrétariats de l'éducation et de la formation du continent, les écoles et d'autres espaces de formation, afin d'avoir un effet vraiment multiplicateur.
- ✓ Identifier d'autres expériences et s'approprier de nouvelles méthodologies et outils pour nos processus de formation (les organisations féministes, d'égalité raciale, le mouvement LGTBIQ+, les organisations paysannes et des peuples autochtones, entre autres).
- ✓ Élargir et approfondir les alliances et les échanges de complémentarité avec les instituts de formation et d'éducation, les centres de recherche, la communauté scientifique, au niveau national et international.
- ✓ Exercer de l'influence dans différents domaines de l'OIT (et les autres espaces ayant une représentation syndicale), afin que les propositions, les services, les contenus, les méthodologies et l'allocation des ressources répondent aux demandes et aux besoins du syndicalisme.



6) Le rôle de la CSA, la durabilité et les alliances

Les processus de formation demandent du temps, une organisation systématique et des trajectoires avec des niveaux successifs et progressifs d'augmentation des capacités. Ceci est à mettre en lien avec le défi d'atteindre la durabilité des processus de formation et pour cela il est nécessaire de maximiser ses propres ressources et aussi de créer des alliances, d'échanger et d'apprendre d'autres acteurs sociaux.

Le financement est un problème évident, encore et toujours, pour le développement de la formation syndicale. Le contexte de crise économique et sociale chronique pèse sur les maigres ressources dont disposent les organisations syndicales dans la plupart des cas. Ainsi, l'un des principaux défis consiste à trouver des moyens pour maximiser les ressources disponibles pour la formation et l'éducation syndicale. Comme il a été dit plus haut, la modalité virtuelle, tout en posant de nouveaux problèmes,

s'est avérée être une bonne solution pour quelques défis du contexte. En termes de financement, c'est l'un des points positifs de cette modalité, elle est moins coûteuse à développer que la formation présentielle.

Un aspect touchant au financement est la nécessité de renforcer les synergies avec les institutions partenaires. Sachant que la plupart des projets de coopération comportent une partie de formation, une réflexion stratégique sur cet aspect est essentielle pour maximiser les ressources. Il devient prioritaire de réfléchir à des questions telles que la coordination des agendas de formation, la possibilité de réaliser des projets de formation avec plus d'un partenaire, entre autres possibilités. Cela demande un grand effort, beaucoup de négociations et l'élaboration de programmes concrets avec des objectifs clairs et un agenda bien défini.

Cependant, la durabilité ne demande pas seulement des ressources financières, mais aussi des ressources humaines pour développer la formation. Dans ce sens, il est particulièrement important de mettre en œuvre des stratégies



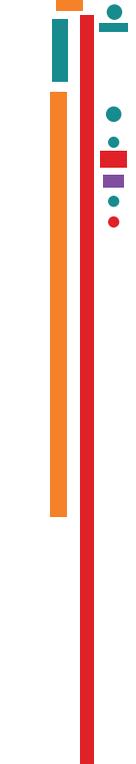
pour renforcer les équipes humaines de formation et d'éducation, ainsi que de prendre soin de ceux qui en font partie. L'articulation entre les différents secrétariats de l'éducation et de la formation du continent, parmi les écoles et les autres espaces de formation, peut avoir un impact multiplicateur en termes de constitution d'équipes horizontales de formation. Le Réseau des écoles syndicales, le Réseau de formation professionnelle, la revitalisation du Groupe de travail sur l'éducation, ou bien la structure à mettre en place pour la formation et l'éducation de la CSA constituent la pierre angulaire du renforcement de ce processus.

D'autre part, outre la maximisation des ressources internes, il est nécessaire de considérer le réseau d'alliances stratégiques dans un sens large. Sans préjudice du principe de non-délégation, la recherche d'alliances et d'échanges de complémentarité est une voie à suivre. Les accords avec des établissements d'enseignement et avec des centres de recherche dont les valeurs sont partagées, ouvrent aussi la possibilité d'échange entre le monde syndical et le milieu académique, avec la science, sans

aller pour autant jusqu'au point de convertir la formation syndicale en recherche doctorale.

Ce thème est également en relation avec d'autres types de complémentarités. Dans ce sens, il faut mettre en évidence la coopération avec le Centre international de formation (ACTRAV) de Turin. En effet, l'OIT étant un espace tripartite dont les affiliés de la CSA et de la CSI représentent l'un des mandants, toute politique, tout programme et toute action de formation du CIF/ACTRAV devraient bénéficier d'accords préalables avec les organisations représentant les travailleur·euse·s ; répondre à une stratégie de complémentarité et de spécialisation ; correspondre aux besoins objectifs et stratégiques du syndicalisme et aligner ou adapter ses services, ses contenus, ses méthodologies et l'allocation de ses ressources aux demandes de l'acteur syndical.

Un autre niveau remarquable de complémentarité à considérer stratégiquement est le suivi de manière de plus en plus systématique des processus de formation en relation avec les organisations



associées, alliées et/ou coopérantes, qui ont été fondamentales et qui représentent des opportunités concrètes pour renforcer et améliorer l'éducation et la formation syndicale dans les Amériques.

Enfin, un autre point relatif aux alliances concerne l'apprentissage des stratégies d'autres acteurs sociaux, qui parviennent souvent à mettre en œuvre avec de faibles moyens des campagnes à fort impact public. Les organisations féministes, le mouvement LGTBQ+ et les organisations environnementales, qui ont réussi à susciter un impact très important, grâce à des campagnes stratégiques, à des outils novateurs, à des débats publics, à une communication efficace, à des réseaux et des alliances, en sont peut-être les meilleurs exemples. Ainsi, apprendre d'autres expériences et s'approprier de nouvelles méthodologies et de nouveaux outils fait également partie du processus de formation. L'éducation et la formation sont par définition le champ de l'innovation. On y voit apparaître de nouvelles idées à partir des expériences, de la pensée critique et des réflexions collectives. Pour renforcer la formation, il faut

donc créer des alliances à l'intérieur de la classe, ainsi que des alliances stratégiques qui nous aident à établir des liens avec le reste de la société, avec d'autres expressions des classes populaires, des universités publiques, des organisations non gouvernementales et d'autres acteurs sociaux, avec lesquels le syndicalisme partage une pensée émancipatrice.

Il faut souligner l'importance d'un espace tel que l'Observatoire de la CSA pour l'éducation et la formation syndicale, afin de générer et de socialiser la créativité nécessaire ayant pour but la capitalisation de ce que le mouvement syndical produit à travers le continent. Le mouvement syndical a donné lieu à des analyses et a généré des connaissances et continue à en produire parce que la dynamique est intense, parce que les changements sont de plus en plus accélérés. L'une des clés est celle d'arriver à mettre en place une structure qui permette de relier tout ce qui se fait. Pour visualiser l'importance décisive des réseaux pour mettre en œuvre une associativité régionale, il faut observer que si les centrales syndicales des Amériques

parviennent à coordonner toute cette énergie, tout ce développement de formation, nous aurions, peut-être comme dans aucun autre aspect du syndicalisme, une force énorme

basée sur l'échange de milliers de cadres qui sont entraînés à développer des espaces de formation à travers le continent.

Les actions prioritaires

✓ CLÉ : Formation syndicale durable et en complémentarité.

- ✓ Promouvoir des processus de formation avec une perspective à long terme, démontrant une systématisme et des trajectoires avec des niveaux successifs et progressifs d'augmentation des capacités.
- ✓ Intégrer et renforcer l'Observatoire du travail des Amériques de la CSA pour renforcer l'éducation et l'action syndicales : informations, analyses, études développées par le mouvement syndical.
- ✓ Renforcer et articuler le Réseau des écoles syndicales, le Réseau syndical de formation professionnelle et revitaliser le Groupe de travail sur l'éducation de la CSA. Établir des synergies avec les institutions partenaires et les projets ayant des composantes de formation.
- ✓ Renforcer les équipes humaines de formation et d'éducation syndicale ; articuler les différents Secrétariats de l'éducation et de la formation du continent, les écoles et d'autres espaces de formation, afin d'avoir un effet vraiment multiplicateur.
- ✓ Identifier d'autres expériences et s'approprier de nouvelles méthodologies et outils pour nos processus de formation (les organisations féministes, d'égalité raciale, le mouvement LGTBQ+, les organisations paysannes et des peuples autochtones, entre autres).
- ✓ Élargir et approfondir les alliances et les échanges de complémentarité avec les instituts de formation et d'éducation, les centres de recherche, la communauté scientifique, au niveau national et international.
- ✓ Exercer de l'influence dans différents domaines de l'OIT (et les autres espaces ayant une représentation syndicale), afin que les propositions, les services, les contenus, les méthodologies et l'allocation des ressources répondent aux demandes et aux besoins du syndicalisme.

