**PARTENARIATS SYNDICAUX POUR LE DÉVELOPPEMENT**

***PLANIFICATION STRATÉGIQUE DU RSCD***



*Données de référence de l’efficacité des syndicats en matière de coopération au développement*

Les «partenariats syndicaux pour le développement» s’inscrivent dans la suite du travail sur l’efficacité des syndicats en matière de développement réalisé par le RSCD en 2009.

Depuis lors, de nombreuses réalisations sont à souligner, telles que les ***«Principes et directives syndicaux en matière d’efficacité du développement»***[[1]](#footnote-1), élaborés à l’issue d’une grande consultation à laquelle ont participé des acteurs syndicaux du Sud ainsi que des Fédérations syndicales internationales, et approuvés par le Conseil général de la CSI en février 2011. Ces Principes représentent la vision et les valeurs des organisations syndicales dans le domaine du développement et visent à servir de référence commune aux initiatives de coopération au développement, en renforçant le sentiment d’appropriation et les méthodologies de travail entre les différents partenaires syndicaux.

Une deuxième étape a succédé à ces Principes, consistant à élaborer le **«Profil syndical de l’efficacité du développement – TUDEP»**[[2]](#footnote-2); il s’agit d’un outil pratique conçu pour mettre en pratique les Principes et en faciliter le suivi et l’évaluation.

Les membres du RSCD ont souligné l’importance du TUDEP, eu égard à:

1) son orientation axée sur l'apprentissage (vis-à-vis des rôles et des fonctions des partenaires qui apportent leur appui et ceux qui en bénéficient, qu’il place sur un pied d'égalité et par le biais des informations immédiates et directes qu’il fournit);

2) la promotion des processus en faveur du renforcement des capacités (il présente en effet des données de référence qui peuvent être utilisées afin de répondre aux besoins possibles liés à la capacité organisationnelle/politique des partenaires).

Il s'agit d'éléments très importants qui suscitent très souvent un véritable «changement d'approche culturelle» au sein des organisations.

Certains membres du RSDC ont déjà commencé à utiliser le TUDEP dans leurs propres projets de développement, en l’intégrant à leurs pratiques institutionnelles de suivi et d’évaluation.

C’est effectivement un signal encourageant. Cependant, la promotion du TUDEP devra être davantage soutenue (initialement), en particulier à l'échelle régionale dans le Sud. Cela permettra de mettre tous les acteurs syndicaux sur le même pied d’égalité au niveau du savoir-faire et d’utiliser le TUDEP de manière efficace.

*Défis à relever dans le futur: améliorer les partenariats syndicaux pour la coopération au développement*

Ces processus ont donné lieu à de nouveaux défis au sein du mouvement syndical, en particulier en ce qui concerne la mesure des réalisations et des impacts des initiatives syndicales de coopération au développement. En effet, la «mesure des progrès» par rapport aux objectifs de développement figure au premier plan des priorités internationales de développement. Il en est de même pour le mouvement syndical, qui déploie des efforts considérables pour renforcer sa capacité de suivi et d’évaluation à l’égard de sa contribution aux processus de développement.

Les difficultés que rencontrent les syndicats pour relever un tel défi sont importantes, du fait de la nature très complexe du travail des syndicats en faveur du développement: interaction avec divers acteurs, dynamique irrégulière de la politique et du pouvoir, avantages au-delà des groupes cibles, etc.

Par ailleurs, ces difficultés peuvent générer des dichotomies sur les objectifs mêmes de suivi et d’évaluation (S&E), qui peuvent parfois être exclusivement guidés d’un côté par les exigences et les attentes des donateurs et, de l’autre côté, par les besoins organisationnels réels d’apprentissage.

Le renforcement et la mise en commun des pratiques de suivi et d’évaluation est une priorité identifiée dans les principes syndicaux et évoquée dans le TUDEP lui-même[[3]](#footnote-3).

Le besoin de renforcer la capacité des syndicats au niveau méthodologique doit désormais être abordé plus systématiquement. La Note d’orientation pour les syndicats sur le S&E des programmes de développement (2013) s'appuie sur cet acquis et constitue une première réponse dans ce sens. Le guide met en exergue les spécificités syndicales par rapport aux méthodologies de suivi et d’évaluation et vise à améliorer la capacité d'analyse des syndicats en matière de suivi et d’évaluation et à offrir une orientation en ce qui concerne les pratiques partagées. Le guide s’axe sur les approches méthodologiques alternatives sur le suivi et l’évaluation, en particulier la dénommée « théorie du changement », en vue de mieux soutenir l’évaluation des résultats et de l'impact dans la pratique. Enfin, le guide peut également servir d'instrument pratique vis-à-vis des gouvernements donateurs afin de les sensibiliser aux besoins et à la dynamique des syndicats en matière de S&E.

L'élaboration du guide sur le suivi et l'évaluation a mis en lumière certains aspects spécifiques concernant les modalités existantes des syndicats. Il a ainsi été constaté, en particulier dans le domaine de l'évaluation de la capacité organisationnelle, que les syndicats utilisaient des méthodologies et instruments différents. Les critères d'évaluation en matière de capacité organisationnelle, ainsi que les méthodologies de collecte des données de référence sont essentielles pour établir une approche cohérente dans le domaine du soutien des organisations du Sud et constituent un instrument pertinent afin de renforcer l'appropriation des processus de développement.

Il convient par conséquent de mener une analyse plus approfondie, associant les partenaires syndicaux du Nord et du Sud. Plusieurs initiatives conjointes seront mises en œuvre, notamment au niveau national, de façon à inclure différents projets menés par différentes organisations. Cet exercice renforcera la coordination entre partenaires syndicaux vis-à-vis des initiatives en faveur du développement, notamment au regard du renforcement de la planification concertée.

*Objectif, résultats escomptés et ensemble de tâches*

OBJECTIF: ***Améliorer l’efficacité de la coopération syndicale internationale***

RÉSULTAT ESCOMPTÉ 1:

***Les relations de partenariat entre les syndicats bénéficiaires et ceux qui apportent un soutien financier sont plus égales et plus équilibrées***

***ENSEMBLE DE TÂCHES:***

1. Les formations sur le TUDEP dans trois régions contribueront à mieux l’ancrer dans la pratique régionale et à faire en sorte que son utilisation soit demandée par le Sud aussi bien que par le Nord. Les formations seront organisées parallèlement aux réunions de coordination régionales annuelles des instances régionales de la CSI et s’adresseront aux gestionnaires/expert(e)s de projet concernés qui travaillent pour les centrales nationales affiliées à chaque région, pour les organisations syndicales solidaires ou les Fédérations syndicales internationales. Lors des séminaires, il sera demandé aux participant(e)s de rassembler des données et des résultats à partir de leur expérience de l’utilisation du TUDEP, notamment son accessibilité;
2. Ces données seront utilisées pour enrichir l’évaluation du TUDEP lors de l’évaluation mondiale prévue en 2016, et dont les résultats permettront d’affiner l’outil et d’observer à quel niveau le TUDEP a apporté des changements au mode de fonctionnement des partenariats syndicaux Nord-Nord, Sud-Sud et des partenariats triangulaires. Cette évaluation mondiale devrait confirmer l’utilisation de l’outil et l’efficacité de son impact sur les partenariats syndicaux.

RÉSULTAT ESCOMPTÉ 2:

***Amélioration du suivi, des enseignements et de l’évaluation des résultats obtenus***

***ENSEMBLE DE TÂCHES:***

1. Diffuser la Note d’orientation pour les syndicats sur le S&E des programmes de développement;
2. Organiser une série de séminaires de formation (3 au niveau régional) pour les membres du RSCD du Sud sur le S&E, en particulier sur les questions et les outils méthodologiques spécifiques (théorie du changement; évaluation de la capacité organisationnelle; collecte de données de référence).

RÉSULTAT ESCOMPTÉ 3:

***Renforcement de la politique, de la cohérence et de la coordination organisationnelle entre les partenaires syndicaux***

***ENSEMBLE DE TÂCHES:***

1. Identifier les cadres d’évaluation de la capacité organisationnelle au sein des syndicats: organiser une analyse commune sur la capacité organisationnelle entre les partenaires bénéficiaires et donateurs: 1 séminaire;
2. Lancer un cadre syndical commun sur l’évaluation de la capacité organisationnelle: lignes directrices politiques

*Planification générale pour 2013 – 2016*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| DOMAINES DE TRAVAIL | ACTIVITÉS | PÉRIODE DE MISE EN ŒUVRE  |
| TUDEP | 3 séminaires régionaux de formation sur le TUDEP (parallèlement aux réunions régionales des OSS) 1 évaluation mondiale(parallèlement à l’AG du RSCD) | 2013-2016 |
| S&E des programmes de développement | 3 séminaires régionaux de formation (parallèlement aux réunions des OSS / réseaux régionaux) | 2014-2016 |
| Cadres d’évaluation de la capacité organisationnelle | 1 séminaire thématique1 étude de rechercheLignes directrices politiques des syndicats | 2015-2016 |

 \*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*

1. <http://www.ituc-csi.org/tu-development-effectiness-profile> [↑](#footnote-ref-1)
2. ibidem [↑](#footnote-ref-2)
3. Par exemple, Responsabilité de rendre compte: les deux partenaires élaborent/utilisent des outils communs et partagés de S&E permettant à la fois de rendre compte et de tirer des enseignements; Cohérence: les partenaires mesurent les progrès réalisés dans le cadre de l’Agenda pour le travail décent et du renforcement organisationnel. [↑](#footnote-ref-3)