



COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2021

COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2021



Liste des acronymes

A

- ▶ **ACT/EMP** ou **ACT/EMP OIT**: Bureau des activités pour les employeurs
- ▶ **ACT/EMP CIF-OIT, CIF-OIT ACT/EMP** ou le **Programme**: Programme des activités pour les employeurs du Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail

C

- ▶ **Centre, CIF-OIT** ou **CIF**: Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail
- ▶ **CFC**: Contribution aux coûts fixes du CIF-OIT
- ▶ **CFE** ou le **Comité**: Comité de formation pour les employeurs
- ▶ **CIF-OIT, CIF** ou le **Centre**: Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail

- ▶ **CRE**: Conduite responsable des entreprises
- ▶ **CRM**: Logiciel de gestion de la relation client

D

- ▶ **DECP**: Programme de coopération des employeurs néerlandais

E

- ▶ **EBF**: Évaluation des besoins de formation
- ▶ **EYPA**: Académie des jeunes professionnels employeurs (*Employers Young Professionals' Academy*)

F

- ▶ **FdF**: Formation des formateurs
- ▶ **FSST**: Fondamentaux de la santé et sécurité au travail

I

- ▶ **IGDS**: Système de gestion de documents de gouvernance interne

N

- ▶ **NIT**: Normes internationales du travail

O

- ▶ **ODD**: Objectifs de développement durable
- ▶ **OE**: Organisation d'entreprises et d'employeurs
- ▶ **OIE**: Organisation internationale des employeurs.
- ▶ **OIT**: Organisation internationale du Travail

P

- ▶ **PME**: Petites et moyennes entreprises

- ▶ **Programme, ACT/EMP CIFOIT** ou **CIF-OIT ACT/EMP**: Programme des activités pour les employeurs du Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail

- ▶ **Programme CIF-OIT ACT/EMP** ou **ACT/EMP CIF-OIT**: Programme des activités pour les employeurs

R

- ▶ **RH**: Ressources humaines
- ▶ **RSE**: Responsabilité sociale des entreprises

T

- ▶ **TdR**: Termes de référence

U

- ▶ **UE**: Union européenne

RÉSUMÉ ANALYTIQUE

2021 a été une année où le Centre et notre Programme ont consolidé leur position en tant que prestataires de services de formation en ligne de qualité et fiables pour les mandants de l'OIT. Après une année 2020 très difficile et complexe, grâce à une réponse agile, efficace, pertinente et professionnelle, le département de la formation et ses programmes techniques ont relevé le défi et le Centre a non seulement été en mesure de surmonter la crise du COVID-19, mais il en est sorti beaucoup plus fort et résistent.

Concernant notre Programme, 2021 a été une excellente année sur tous les fronts, comme vous le verrez plus loin. Les résultats atteints en termes financiers, de portée, de nombre d'activités de formation, de qualité et d'impact de nos formations sont très impressionnants.

Ce rapport traite les principales réalisations de notre Programme en 2021 et contient des projections actualisées pour 2022, ainsi que quelques réflexions concernant notre avenir. Nous vous remercions sincèrement du temps que vous avez réservé pour le lire.

Impact & qualité

Le passage à un modèle de prestation intégralement en ligne a augmenté notre champ d'action, amélioré la diversité et l'inclusion et n'a pas affecté l'impact positif ni la qualité de notre prestation.

Dans l'ensemble, l'année 2021 s'est achevée avec de meilleurs chiffres, en termes financiers et de prestation, que 2020. Au total, 76 activités de formation ont été dispensées, dont 40 en ligne et 2 sur le terrain. En outre, 7 services de conseil ont été rendus aux OE, 12 formations indirectes et 15

produits ont été développés ou mis à jour. Seize plateformes de formation en ligne ont été mises en place pour permettre aux OE d'offrir des formations en ligne, de diversifier leur offre et de rester pertinentes pour leurs membres au cours d'une période difficile de restrictions prolongées.

Nos résultats en termes de nombre total de participants a été de 1 367, 10% de moins qu'2020. Les OE de 147 pays et du personnel de 143 nationalités ont bénéficié de nos activités de formation.

En ce qui concerne les questions de genre, en 2021, les femmes ont à nouveau représenté 51,3% des participants, un chiffre en légère hausse par rapport à 2020. L'Amérique latine sort du lot, avec une participation des femmes de presque 60%. Veuillez-vous référer à la page 26 pour la ventilation

régionale des activités et des participants.

En ce qui concerne la qualité globale de notre offre de formations et le niveau de satisfaction des participants, le Programme a poursuivi sa tradition d'établir des standards élevés avec une note globale de 4,5/5, en légère baisse par rapport à 2020 (4,6/5). Le principal indicateur qui a fait baisser cette note était lié au «réseautage des participants», qui est passé de 4,48 en 2020 à 3,9 l'année dernière. Cela reflète selon nous la «fatigue numérique» que ressentent les participants et leur désir de revenir à une formation mixte. Cependant, d'autres indicateurs, comme la qualité des personnes ressources et la pertinence de notre offre de formations par rapport aux besoins de l'organisation et notre personnel de soutien, étaient en hausse. Les

chiffres préliminaires pour 2022 montrent que nous avons repassé au-dessus de la barre des 4,6.

Dans l'ensemble, après 2 ans de prestation de cours exclusivement en ligne, nous pouvons avancer avec certitude que le changement soudain de la modalité de délivrance n'a pas affecté la qualité ni l'impact de notre portefeuille de formations. Notre Programme s'est adapté et a répondu avec des solutions de formation créatives et innovantes, comme la réalité virtuelle, qui ont permis de maintenir la qualité de notre travail et son impact sur les mandants. En définitive, nos modalités de formation en ligne «démocratisent» indubitablement l'accès aux opportunités d'apprentissage, si les apprenants ont un bon accès à Internet.

Ressources et objectifs financiers

En dépit de la crise du COVID-19, le Programme ACT/EMP Turin atteint systématiquement ses objectifs financiers.

Le revenu total pour l'année a augmenté de 34% par rapport à 2020, s'élevant à 1 297 580 €. Si le Programme a mobilisé des ressources importantes, la principale raison de cette augmentation a été la reprise en 2021 des activités dans nos 3 projets (Disney, Union européenne-EYPA & apprentissages de qualité UE-RIPAQUE). La plupart des activités conçues à l'origine pour être mixtes ou présentielles ont dû être repensées, les plans de travail et les budgets, reformulés et convenus avec les donateurs et les bénéficiaires, générant ainsi des retards dans la mise en œuvre en 2020.

Au niveau financier, 2021 a été une année record en termes de contribution aux coûts fixes (CFC), atteignant 113% de l'objectif fixé, ce qui représentait 746 669 €, soit près de 20% de plus que l'année précédente. **Il s'agit de la CFC la plus élevée de l'histoire du Programme ACT/EMP.** Il convient également de signaler que notre ratio CFC/

revenu pour l'année a été de 57,54%. En d'autres termes, pour chaque tranche de 100 € de revenu, près de 58 € étaient destinés à la CFC. Il convient de signaler que, si notre revenu annuel moyen de 2017 à 2021 est resté identique à environ 1,25 million d'euros, notre CFC a augmenté de 42%. Cela souligne l'engagement constant du Programme à faire de son mieux pour soutenir le Centre.

Les bons résultats financiers du Programme, et du Centre, en 2021, confirment que les formations en ligne sont plus «rentables» que les formations présentielles, principalement parce que les frais de déplacement et d'hébergement ne sont pas comptabilisés dans le budget des activités.

D'autre part, bien que la formation en ligne apporte un meilleur ratio CFC/revenu, le travail de préparation, la prestation soutenue pendant des semaines, dans de nombreux cas le chevauchement des formations

et le travail avec des fuseaux horaires allant du Pacifique aux Amériques dans la même journée, ont exigé beaucoup de travail et d'efforts du personnel, à la fois individuellement et collectivement.

Offre élargie de produits et de formations

Notre offre de formations continue de croître pour répondre aux besoins des OE.

Aux pages 14 à 18, vous trouverez notre portefeuille complet de services, démontrant qu'au cours des deux dernières années, nous avons été très occupés à développer de nouveaux produits et à en mettre à jour plusieurs autres. Nous pouvons notamment mettre en avant les suivants;

- ▶ Plateformes eLearning pour la prestation autonome de services de formation en ligne par les OE,
- ▶ Conception en ligne de cours de formation pour les OE,

- ▶ Formation des formateurs en FSST (fondamentaux de la santé et sécurité au travail),
- ▶ Octroi de licence de plateformes de formation en FSST pour les OE,
- ▶ Services d'autonomisation des femmes cadres, y compris sessions d'accompagnement opérationnel,
- ▶ Manuel de gestion des membres et de formation pour les OE,
- ▶ Digitalisation des services pour les OE,
- ▶ Guides sur la résilience et la numérisation,
- ▶ Services d'accompagnement pour les OE sur divers sujets, y compris notre très apprécié paquet CRM, la planification stratégique, la prestation de services. À ce sujet, nous diversifions nos partenariats et offrons des services de formation à des entreprises telles que PUMA, ainsi qu'à l'OIE.

Points saillants de notre évaluation d'impact 2020-21 et évaluation des besoins de formation 2022-23

Suivant notre pratique normale (2021 étant la deuxième année de l'exercice biennal), à la fin de l'année nous avons réalisé simultanément l'évaluation d'impact de nos activités de formation 2020-21 et une évaluation des besoins de formation orientée vers l'avenir. Avec un taux de réponse respectif de 28% et 25%, voici certains des points saillants et des conclusions des deux rapports.

Évaluation d'impact – Dans l'ensemble, le Programme ACT/EMP Turin continue d'avoir un impact important au niveau organisationnel et du personnel des OE.

- ▶ 85% des participants ont déclaré avoir un baccalauréat ou un diplôme supérieur.
- ▶ Les principales raisons évoquées pour suivre nos

cours étaient notamment l'apprentissage d'autres aptitudes pertinentes pour le personnel & l'organisation, l'avancement professionnel et le réseautage.

- ▶ Quasi 100% des participants ont déclaré que leurs performances professionnelles se sont améliorées (74% «fortement à drastiquement»).
- ▶ Aptitudes renforcées en service et communication avec les membres, diffusion efficace de l'information.
- ▶ 77% ont fait état d'un avancement professionnel.
- ▶ 100% ont déclaré que le contenu de l'activité répondait à leurs besoins professionnels (75% «fortement à drastiquement»).
- ▶ 80% estimaient que les performances de leur organisation se sont améliorées «modérément

à drastiquement» suite à la formation.

- ▶ Principaux domaines d'impact organisationnel: communications, formation, anticipation & compréhension des besoins des membres, amélioration et/ou création de nouveaux services, gouvernance & gestion organisationnelle.
- ▶ 50% des participants ont lancé 141 nouvelles initiatives dans différents domaines de leurs organisations suite à la formation, 95% d'entre eux déclarant qu'elles seront très probablement maintenues ou étendues.

Évaluation des besoins de formation: les OE préfèrent largement les activités de formation hybrides/mixtes

- ▶ Plaidoyer & lobbying efficaces, financement & viabilité financière, fidélisation & développement du personnel, gestion de la réputation

et de la communication, augmentation & fidélisation des membres et digitalisation, tels étaient les principaux défis organisationnels auxquels les OE ont déclaré être confrontés au cours des 2-3 prochaines années.

- ▶ Aptitudes dont le personnel a besoin: plaidoyer & lobbying, digitalisation, développement de la capacité de recherche et des communications.
- ▶ La digitalisation de services durables, le plaidoyer & le lobbying stratégiques, la fidélisation & le développement des membres figurent parmi les activités nécessitant une formation supplémentaire.
- ▶ 83% des répondants préfèrent la modalité de formation mixte, 11% préfèrent le présentiel et 6%, l'apprentissage à distance exclusivement.
- ▶ La durée standard préférée d'une formation mixte est de

3-6 semaines en ligne ou 3-5 jours en présentiel.

- ▶ 96% des répondants ont suggéré que la charge de travail hebdomadaire maximale soit de 4-6 heures.
- ▶ 73% préféreraient avoir une séance présentielle d'un cours mixte sur le terrain, pas à Turin.

Les deux rapports sont disponibles aux membres du CFE à la demande.

Comment se présente l'année 2022?

Nous avons continué sur la voie de la réussite en introduisant de nouvelles modalités de formation innovantes comme la réalité virtuelle et nous sommes en bonne voie pour réaliser nos objectifs.

S'inspirant de la réussite de la 9e édition du projet EYPA en 2021, pour la 10^e édition, nous sommes revenus à la modalité mixte, avec à nouveau la réalité virtuelle en tant que modalité d'apprentissage

innovante et active. Dans les deux éditions, la réaction de Business Europe, et des participants, a été extrêmement positive.

Notre Programme poursuivra l'expérience et continuera à travailler avec des technologies et outils innovants, comme la RV, pour délivrer nos cours de formation de manière dynamique et stimulante.

Alors que les activités sont toujours en cours et que les chiffres sont en train d'être recalculés, nous sommes très heureux d'annoncer à ce stade que 2022 s'annonce prometteur et qu'il semble que nous allons de nouveau avoir une bonne année.

Selon les prévisions, plus de 60 activités seront réalisées, touchant environ 1 200 participants, environ 1,35 million d'euros de revenus et 100% de réalisation de notre objectif de CFC, avec un ratio CFC/revenu de 51%. En outre, de nouveaux produits et services sont en cours de

développement. Nous vous tiendrons informés des chiffres définitifs de l'année.

Les efforts inlassables de l'équipe en vue de mobiliser les ressources et de dispenser les formations, ainsi que le soutien de nos collègues du BIT ACT/EMP sur le terrain et au siège, sont également des facteurs clés pour une année 2022 réussie.

L'avenir de notre Programme

Une année 2023 financièrement complexe se profile à l'horizon, qui pourrait affecter notre actuelle tendance à la croissance.

Les résultats et conclusions de l'évaluation d'impact et de l'évaluation des besoins de formation pointent clairement dans une direction en termes de domaines thématiques et de modalités de délivrance. Pour que notre Programme puisse répondre en conséquence et de manière opportune, nous devons d'abord réfléchir à plusieurs questions.

Financièrement, les perspectives pour 2023 sont complexes et très difficiles. Nos deux principaux projets touchent à leur fin et nous faisons de notre mieux pour mobiliser des ressources en vue de les remplacer. En outre, le Programme de coopération des employeurs néerlandais (DECP) – notre plus ancien commanditaire – nous a informé qu’il allait cesser toute coopération financière avec les organisations partenaires du fait d’une grande restructuration et de sa fusion avec une autre agence néerlandaise de coopération. Le directeur du département de la formation en a été informé.

La dotation budgétaire des bourses du CIF-OIT pour 2022-23 et la possibilité de reporter un solde inutilisé à la deuxième année de l’exercice biennal apportent un capital de départ suffisant pour organiser des activités pendant les 6-8 premiers mois de l’année, mais ne dureront pas beaucoup plus.

À cet égard, il est évident que notre revenu sera réduit et partant, notre capacité à continuer à contribuer aux coûts fixes du Centre au niveau des trois dernières années. Ceci dit, le département de la formation devrait évaluer la possibilité d’augmenter notre dotation de fonds captifs ou de réduire notre objectif de CFC pour 2023 à des niveaux réalisables et réalistes. Parallèlement, les efforts permanents que déploie notre personnel pour mobiliser des ressources en puisant dans les projets de coopération technique, la CTBO et la CSBO de l’OIT et dans l’offre de services de formation à des partenaires externes resteront forts.

Au niveau stratégique, nous percevons une certaine «fatigue numérique» chez notre public cible. Les OE ayant des activités revenant à des niveaux pré-COVID, leur personnel a plus de tâches et moins de temps disponible pour assurer le suivi

d’un cours en ligne qui dure plusieurs semaines. Cela se reflète dans le nombre croissant de participants abandonnant ou ne terminant pas les cours. Partant, une reprise progressive de la modalité mixte/hybride devrait être mise en

œuvre pour susciter l’intérêt à terminer les formations. Cependant, ce retour à la formation mixte devrait s’accompagner d’une demande aux participants de participer aux coûts de nos formations. Nous sommes profondément

convaincus que le modèle de renforcement des capacités libre/bourses complètes dont nous disposons depuis des années n’est pas apprécié à sa juste valeur. Un copaiement raisonnable créera l’engagement financier de l’organisation nécessaire pour produire un engagement académique plus efficace du participant.

L’équipe

Comme je l’ai mentionné à maintes reprises dans mes précédents rapports au CFE, j’ai l’honneur de



Je souhaite remercier l’Unité des activités pour les employeurs et son personnel pour leur aide et pour offrir une expérience et des connaissances extraordinaires et, le plus important, pour être à l’écoute de nos besoins et y répondre immédiatement.

Participant-Géorgie



Je veux simplement vous remercier de me permettre d'améliorer mes connaissances. Cela a été fort instructif et me sera utile quotidiennement dans ma OE. Je serais enchanté de participer à d'autres formations. Félicitations à tout le personnel, exceptionnel!

Participant-Uruguay



La formation a été extrêmement intéressante et utile, ce type de formation devrait être accessible au plus grand nombre possible d'OE.

Participant-Sainte Lucie



Vous avez d'excellents programmes de formation et un personnel expérimenté.

Participant-Rwanda

diriger une équipe de professionnels très engagés et dévoués qui, année après année, obtient de très bons résultats. Les louanges et l'appréciation constantes des mandants et donateurs sont l'une de nos principales motivations pour fournir des prestations de qualité et influentes.

Au vu des résultats exposés dans ce rapport, vous pouvez voir qu'en dépit de la rotation de nos administrateurs du Programme et, ces derniers temps, de notre personnel G de soutien en raison de détachements à l'OIT, il est évident que les performances de l'équipe n'en ont pas du tout souffert. Je remercie du fond du cœur les collègues (P&G) qui sont restés pour garantir la continuité de la prestation et pour leur engagement à aider le Programme à atteindre ses objectifs. Je tiens à exprimer ma plus profonde gratitude à ceux qui ont rejoint temporairement le Programme pour leur précieuse contribution professionnelle.

Une mention spéciale à l'aide précieuse et aux performances exceptionnelles de nos assistants de

cours (personnel G). Notre passage intégral à la prestation en ligne a nécessité des responsabilités plus importantes de notre personnel de soutien, non seulement en termes de préparation des activités de formation, mais également de prestation. Sous la direction technique professionnelle des responsables des activités, leur rôle est devenu fondamental.

Je vous invite à vous joindre à moi pour exprimer notre gratitude et notre reconnaissance à mon équipe pour leur excellente prestation dans un exercice biennal 2020-21 très difficile et au cours de cette année.

Au nom de l'équipe ACT/EMP Turin, nous voudrions remercier notre directeur de la formation, M. Andreas Klemmer, pour le soutien constant qu'il a apporté aux nouvelles idées et aux nouveaux produits.

En outre, notre coordination et notre communication permanentes ont encouragé une relation très positive et productive entre la direction du Centre et le Groupe pour les Employeurs.

Pour terminer, nous souhaitons reconnaître et remercier Mme Deborah France-Massin, Directrice du Bureau ACT/EMP au siège de l'OIT.

Le soutien de nos collègues de l'équipe Mondiale d'ACT/EMP à Genève et sur le terrain est essentiel pour notre impact au niveau mondiale.

Nous remercions les membres du Comité sur les activités de formation pour les employeurs et du Conseil d'administration du CIF-OIT, l'OIE, et en particulier M. Harry Kyriazis pour son dévouement en tant que porte-parole du Groupe.

Cordialement,

Jorge Illingworth
Responsable du Programme
Programme des activités pour les
employeurs du Centre international de
formation de l'OIT

Turin, octobre 2022



Les programmes de formation que j'ai suivis m'ont été extrêmement utiles pour étendre mes connaissances, mes compétences et améliorer la capacité de service de l'organisation.

Participant-Bangladesh



Continuez à faire le bien en formant des personnes du monde entier.

Participant-Kenya

NOTRE ANNÉE 2021 EN BREF



PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2021



76 Activités

40 activités d'apprentissage à distance ↑
2 activités sur le terrain ↑
12 activités indirectes ↑

7 services de conseil ↑
15 act. de développement
de matériel didactique ↑



OE de 147 pays ↑



143 nationalités ↓



1 367 participants ↓

1 063 participants à des activités
d'apprentissage à distance (52% de
femmes)
66 participants à des activités
présentielles (12% de femmes)
304 participants à des activités
indirectes (49% de femmes)
+4 000 inscriptions en ligne à la
plateforme d'apprentissage eCampus



satisfaction 4,5

Sur une échelle de 1 à 5,
du plus faible au plus élevé



4 publics

Membres du personnel et du Conseil d'administration
des OE, membres des sociétés et personnel de l'OIT

IMPACT MONDIAL 2021



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

490 (36 %) ↓
 219 participants à des activités de formation directes
 271 participants à des activités de formation indirectes

AFRIQUE

275 (20%) ↑
 266 participants à des activités de formation directes
 9 participants à des activités de formation indirectes

ASIE

233 (17%) ↓
 209 participants à des activités de formation directes
 24 participants à des activités de formation indirectes

EUROPE

81 (6%) ↓
 participants à des activités de formation directes

ÉTATS ARABES

15 (1%) =
 participants à des activités de formation directes

INTERRÉGIONAL

273 participants (20 %)



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

- ▶ Diplomado
- ▶ FSST
- ▶ CRE
- ▶ MALKIA
- ▶ ILGO
- ▶ CAMEO



AFRIQUE

- ▶ CRM (ENG & FR)
- ▶ Ripaque (FR)
- ▶ Programme d'entreprises (FR)
- ▶ X OE & ODD (FR)
- ▶ FdF en FSST (ENG/ FR)
- ▶ OE (FR)



ASIE

- ▶ Gestion des crises et de la réputation
- ▶ Stratégies d'adhésion
- ▶ CRM
- ▶ Plaidoyer et lobbying stratégiques
- ▶ Migration
- ▶ Dialogue social
- ▶ Salaire minimum
- ▶ FSST
- ▶ CRE
- ▶ Productivité



EUROPE

- ▶ EYPA
- ▶ Induire le changement vers des OE résilientes



INTERRÉGIONAL

- ▶ FSST
- ▶ Stratégie d'adhésion
- ▶ Digitalisation
- ▶ FSST
- ▶ CRE
- ▶ MALKIA
- ▶ CRM
- ▶ Conception en ligne

PARMI NOS PARTENAIRES EN 2021



Organisation
internationale
du Travail



ACT/EMP
The Bureau for Employers' Activities



Confédérations
d'employeurs

BUSINESSEUROPE



Sociétés
multinationales



AGENZIA ITALIANA
PER LA COOPERAZIONE
ALLO SVILUPPO



Decp

DUTCH EMPLOYERS COOPERATION PROGRAMME



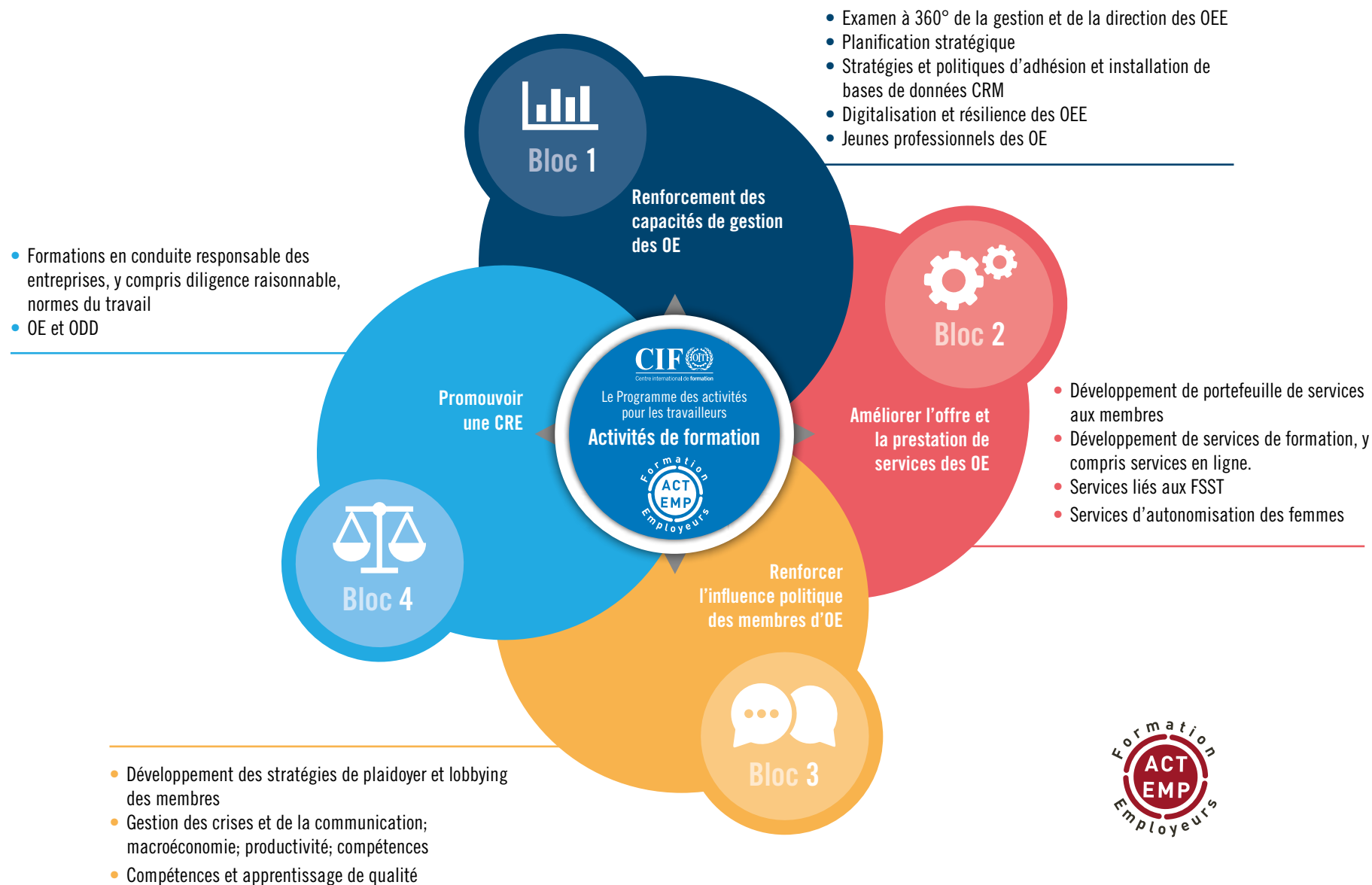
Confédérations
d'employeurs



NOS SERVICES



Catalogue de services du Programme d'activités pour les employeurs





Bloc 1 - Renforcement des capacités de gestion des OE

- Évaluation à 360° des cadres et de la direction des OE
 - Planification stratégique
- Stratégie et politiques d'adhésion & installation de bases de données CRM
 - Digitalisation & résilience des OE
 - Jeunes professionnels des OE

Principaux services

Évaluation des capacités institutionnelles

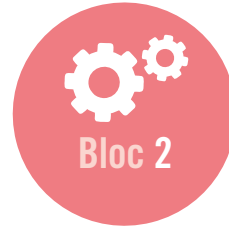
- Audit de la gouvernance et de la gestion des OE; codéveloppement de stratégies correctives
- Audit de la base d'adhésion des OE; codéveloppement de stratégies correctives
- Renforcement de la capacité des OE à fournir des services mixtes et totalement numériques de FSST et d'apprentissage
- Encourager la «prochaine génération»

Services de formation

- Cours en ligne pour les directeurs exécutifs sur la gestion des OE (attestation de réussite)
- Cours en ligne sur le développement de stratégies d'adhésion (attestation de réussite)
- Cours en ligne pour le personnel et les membres du Conseil d'administration sur la gestion des OE (attestation de participation)
- Cours en ligne pour les jeunes professionnels (attestation de participation)

Développement de matériel didactique & services de conseil

- Manuel sur la gestion de l'adhésion pour les OE
- Installation de bases de données CRM dans des OE
- Accompagnement: induire le changement vers des OE résilientes



Bloc 2 - Offre et prestation de services

- Développement de portefeuille de services aux membres
- Développement et prestation de services de formation
- Services liés aux fondamentaux de la santé et sécurité au travail (FSST)
 - Relations industrielles, droit du travail et services de RH
 - Services d'autonomisation des femmes

Principaux services

Évaluation & développement des capacités institutionnelles

- Audit du portefeuille de services des OE et de leurs capacités; codéveloppement de stratégies correctives
- Renforcement de la capacité des OE à délivrer des services de FSST mixtes & en ligne

Services de formation

- Cours en ligne sur la digitalisation des services de formation
- Cours itinérant sur l'autonomisation des femmes cadres - MALKIA
- Cours en ligne sur le développement du portefeuille de services des OE
- FdF en ligne et mixtes sur les FSST pour les membres du personnel des OE
- Octroi de licence de plateformes de FSST à des OE
- Cours en ligne sur le dialogue social et les relations industrielles

Services de conseil

- Accompagnement en digitalisation des services de formation
- Développement de plateformes de formation en ligne pour les OE + accompagnement
- Codéveloppement de cours sur l'autonomisation des femmes
- Accompagnement des OE sur la prestation de services en ligne



Bloc 3 - Influence politique

- Développement des stratégies de plaidoyer et de lobbying des membres
 - Gestion des crises et de la communication;
- Macroéconomie pour négociateurs sociaux; productivité sur le lieu de travail; fixation de salaire minimum; politiques en matière de compétences et promotion d'apprentissages de qualité

Principaux services

Services d'évaluation institutionnelle

- Cartographie et audit des compétences des OE dans le domaine du plaidoyer stratégique et de la communication

Services de formation

- Cours en ligne sur la gestion des crises et de la réputation
- Cours en ligne sur le lobbying stratégique fondé sur des données probantes
- Cours en ligne de macroéconomie pour les partenaires sociaux
- Cours en ligne sur l'importance de la productivité
- Cours en ligne sur la fixation de salaires minimums
- Cours en ligne sur la participation des partenaires sociaux aux politiques de qualification

Services de conseil

- Production et analyse d'informations économiques
- Aide à l'élaboration de documents de synthèse sur certaines questions socio-économiques (politiques en matière de salaire minimum, protection sociale, politiques de qualification)
- Accompagnement sur le plaidoyer et le lobbying stratégiques
- Gestion des crises, de la réputation et des communications
- Projets de renforcement des capacités sur des apprentissages de qualité



Bloc 4 - Promouvoir une conduite responsable des entreprises

- Promouvoir une conduite responsable des entreprises chez les intermédiaires de la chaîne d’approvisionnement
 - OE et ODD

Principaux services

Développement de la capacité institutionnelle

- Mise en place d’un service de formation visant à promouvoir une conduite responsable des entreprises, y compris des conditions de travail sûres

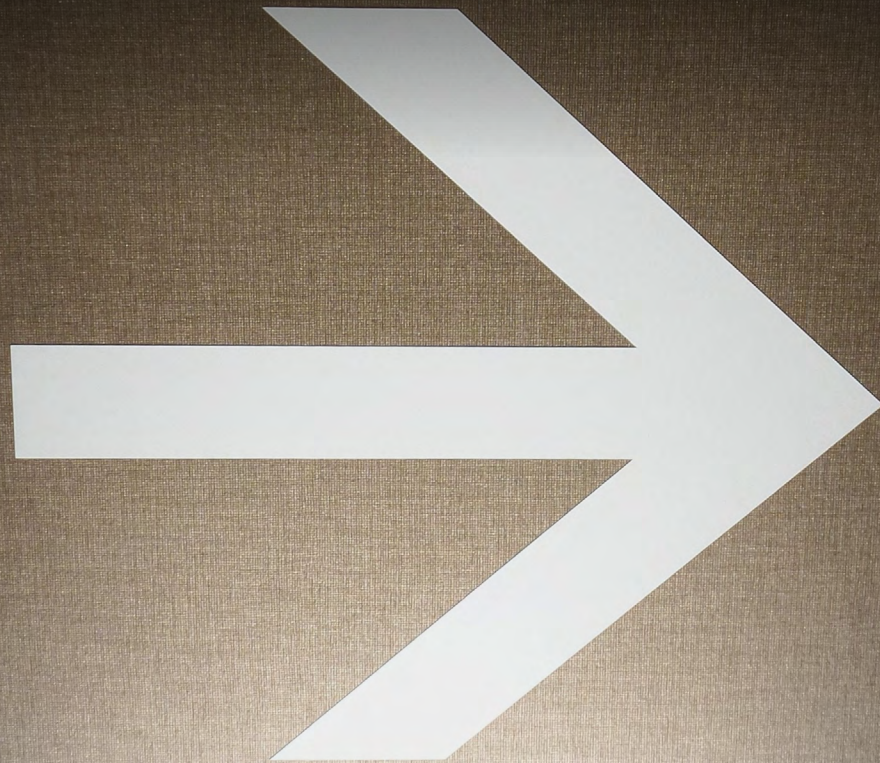
Services de formation

- FdF en ligne concernant la promotion de la conduite responsable des entreprises
- Cours en ligne sur l’engagement des OE envers les ODD

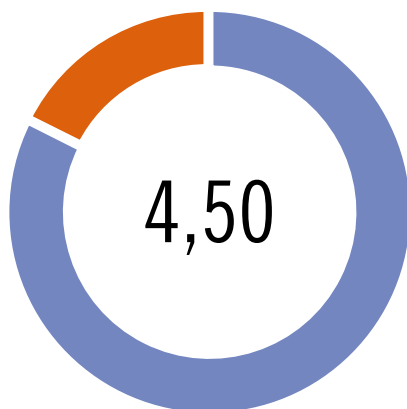
Services de conseil

- Accompagnement des OE concernant la prestation de services en ligne

RÉSULTATS DES PRESTATIONS 2021



SATISFACTION DES CLIENTS – RÉSULTATS 2021*



Qu'est-ce qui explique ces chiffres?

*Résultats de satisfaction des clients du CIF-OIT 2021: 4,5.



Programme axé sur la demande et basé sur les besoins.



Formation pertinente, basée sur l'évaluation des besoins de formation, contact avec les spécialistes d'ACT/EMP OIT sur le terrain et les directeurs des OE.



La prestation intégralement en ligne des activités de formation n'a pas affecté la qualité ni l'impact de notre Programme de formation.



Si les participants apprécient beaucoup avoir accès gratuitement à nos formations, le temps qu'ils investissent dans des formations pertinentes, de qualité et à valeur ajoutée se traduit par de meilleurs résultats aux niveaux personnel et organisationnel.



Méthodes de formation, personnel et formateurs hautement appréciés.

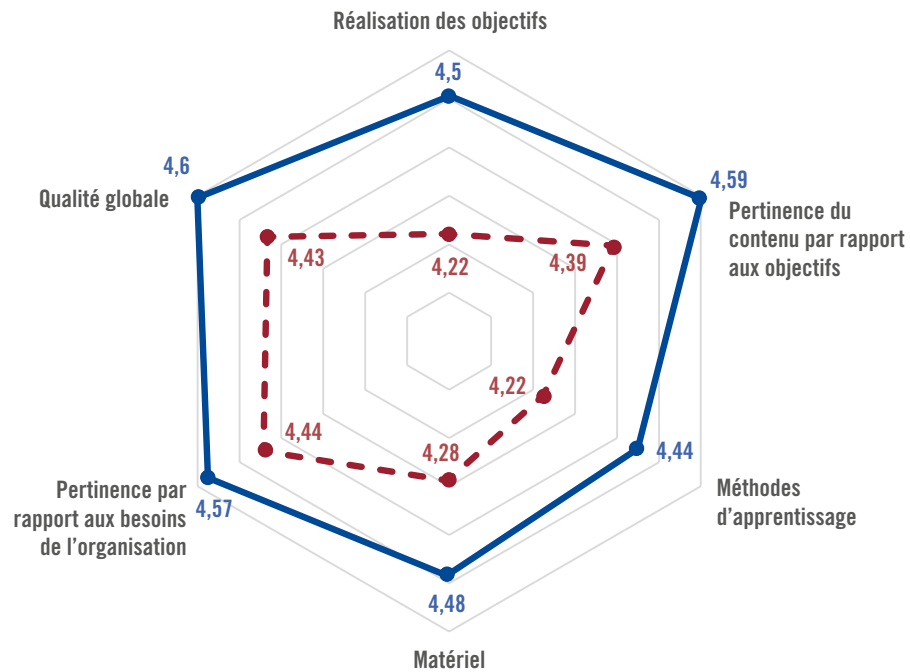


Ce n'est pas juste une question de bourses. Les participants reconnaissent l'énorme valeur, la qualité et la pertinence des formations de notre Programme, car le temps qu'ils nous consacrent se traduit par de meilleurs résultats pour leurs OE.

RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2021

ACT/EMP vs ITCILO 2020

— ACT/EMP — CIF-OIT

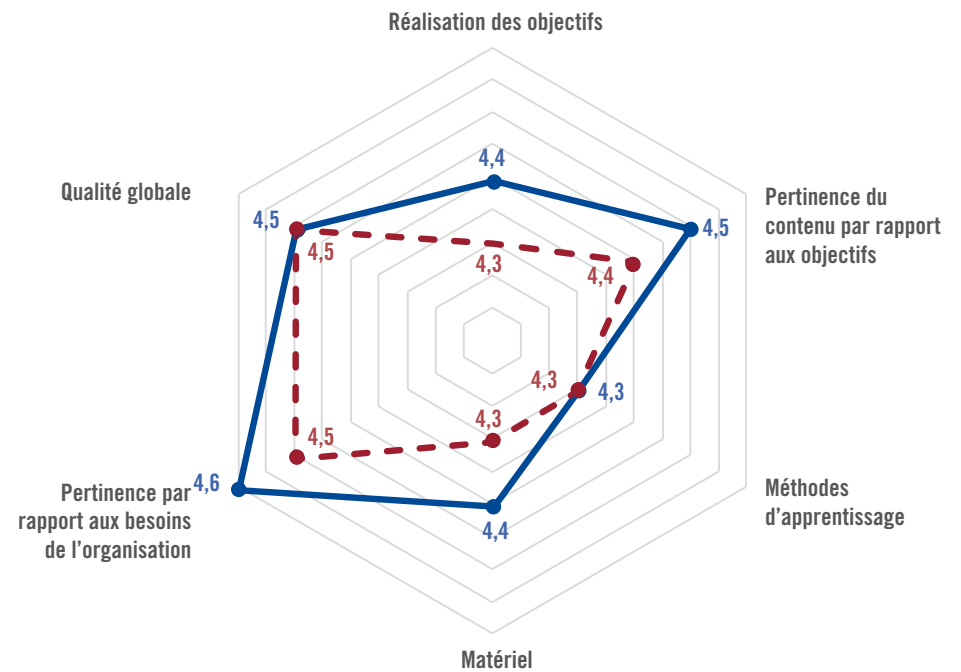


ACT/EMP 2020
4,60

CIF-OIT 2020
4,43

ACT/EMP vs ITCILO 2021

— ACT/EMP — CIF-OIT

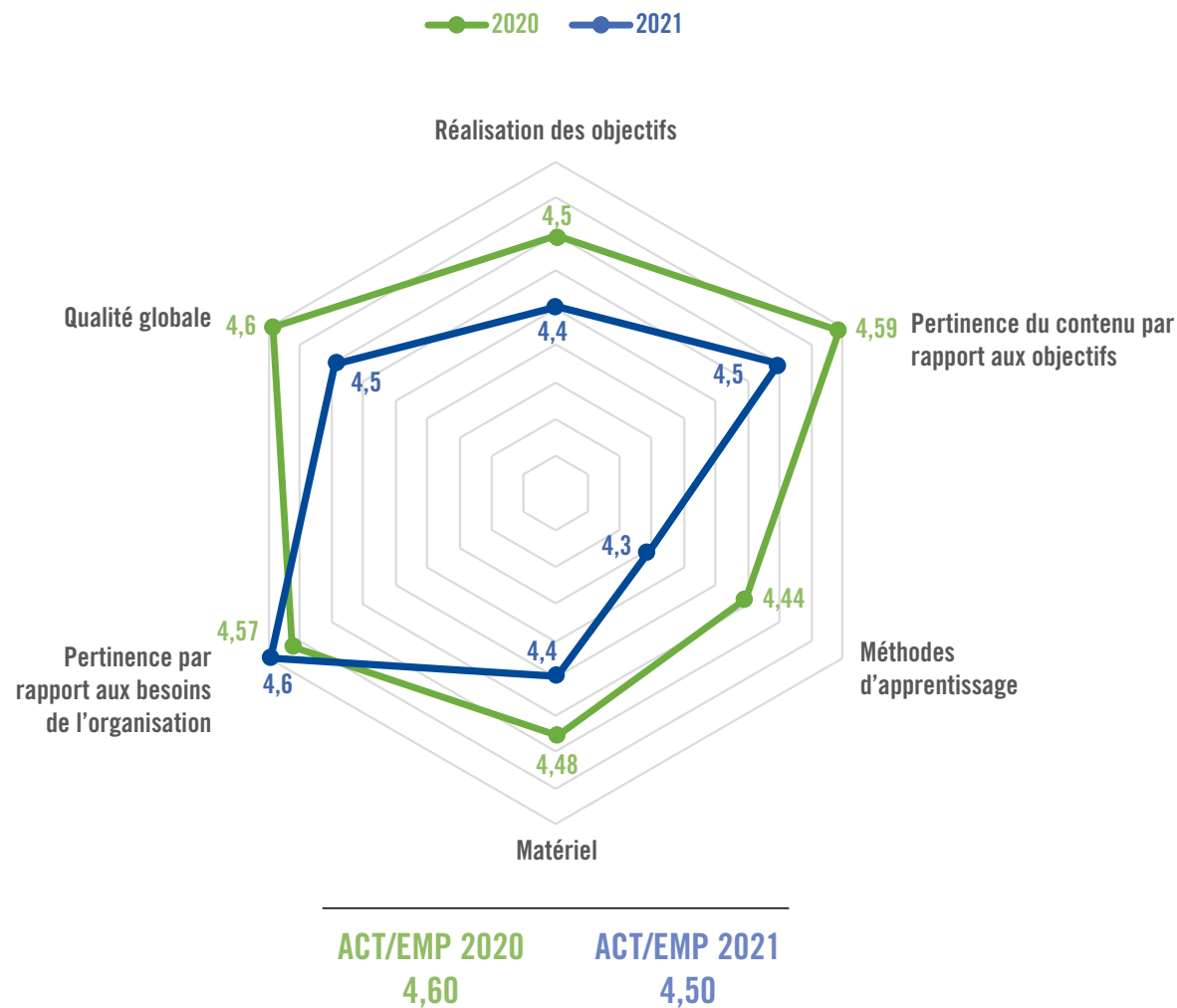


ACT/EMP 2021
4,5

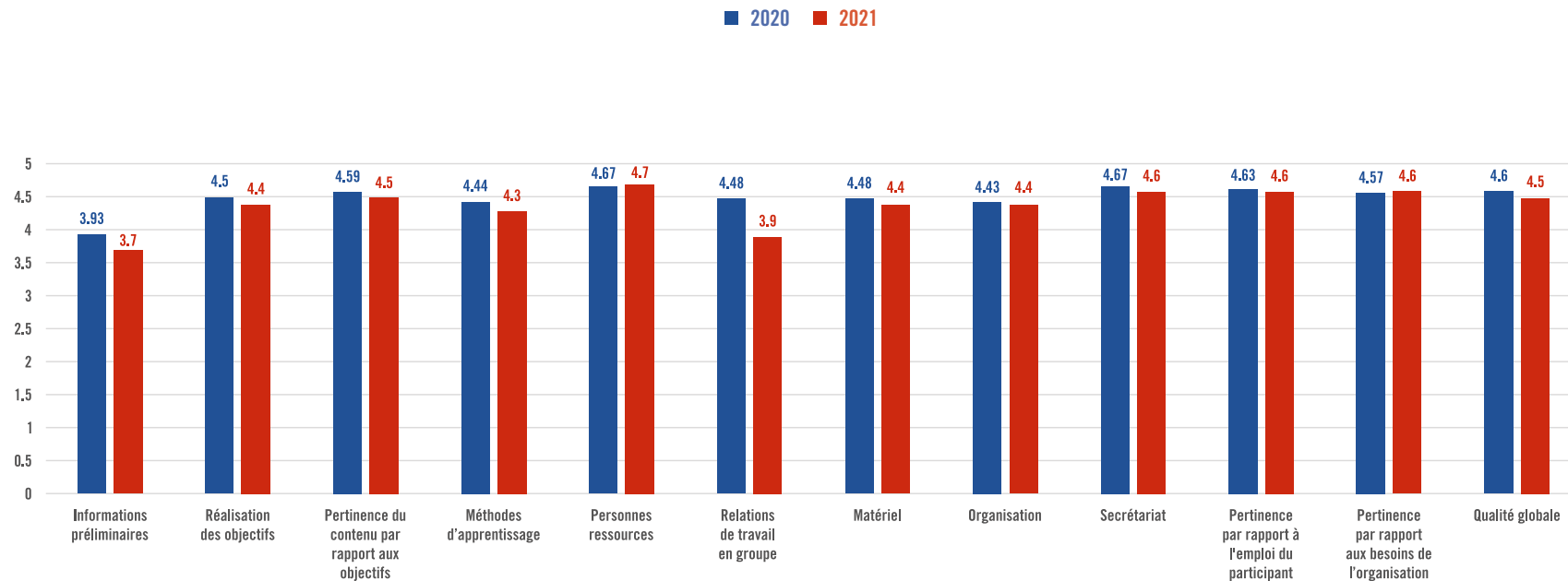
CIF-OIT 2021
4,5

RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2021

ACT/EMP: 2020 vs 2021



RÉSULTATS D'ÉVALUATION D'ACT/EMP 2020 vs 2021



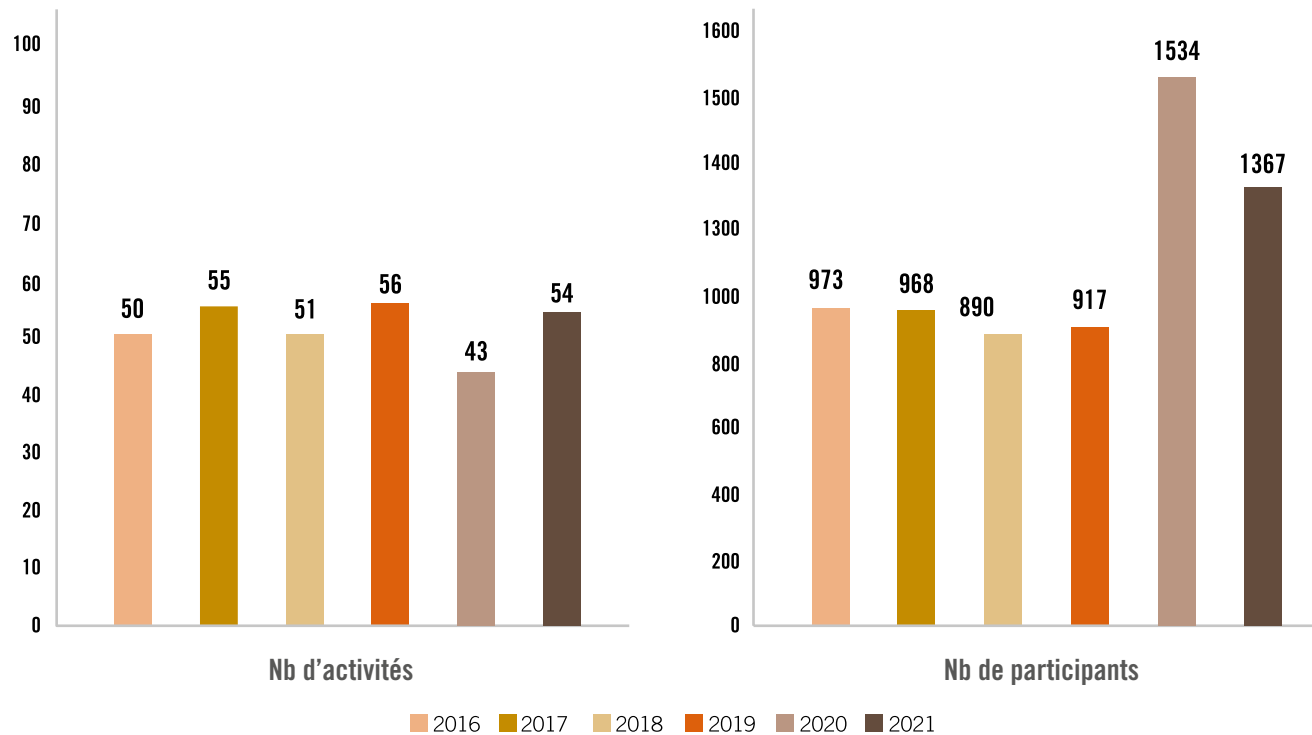
Les participants souhaitent revenir à une formation mixte, comme le montrent les résultats de l'évaluation des besoins de formation. Toutefois, d'autres indicateurs comme la qualité des personnes ressources et la pertinence de notre offre de formations par rapport aux besoins de l'organisation, étaient en hausse. Les statistiques préliminaires pour 2022 montrent que nous sommes repassés au-dessus de la barre des 4,60.

FAITS ET CHIFFRES 2021

Map chart



I. ANALYSE DE LA PARTICIPATION



II. PARTICIPATION PAR GENRE

Participation par genre

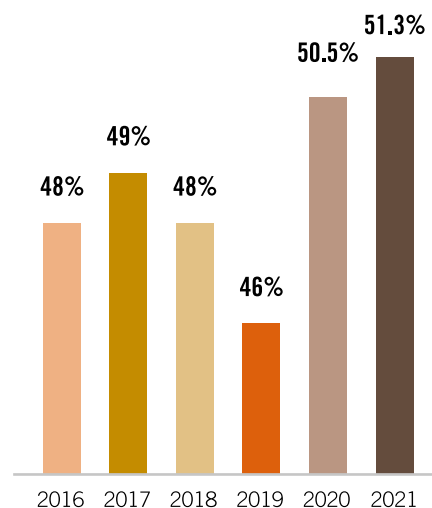


Centre international de formation

Objectif de participation des femmes au CIF-OIT pour 2020-2021:
45%

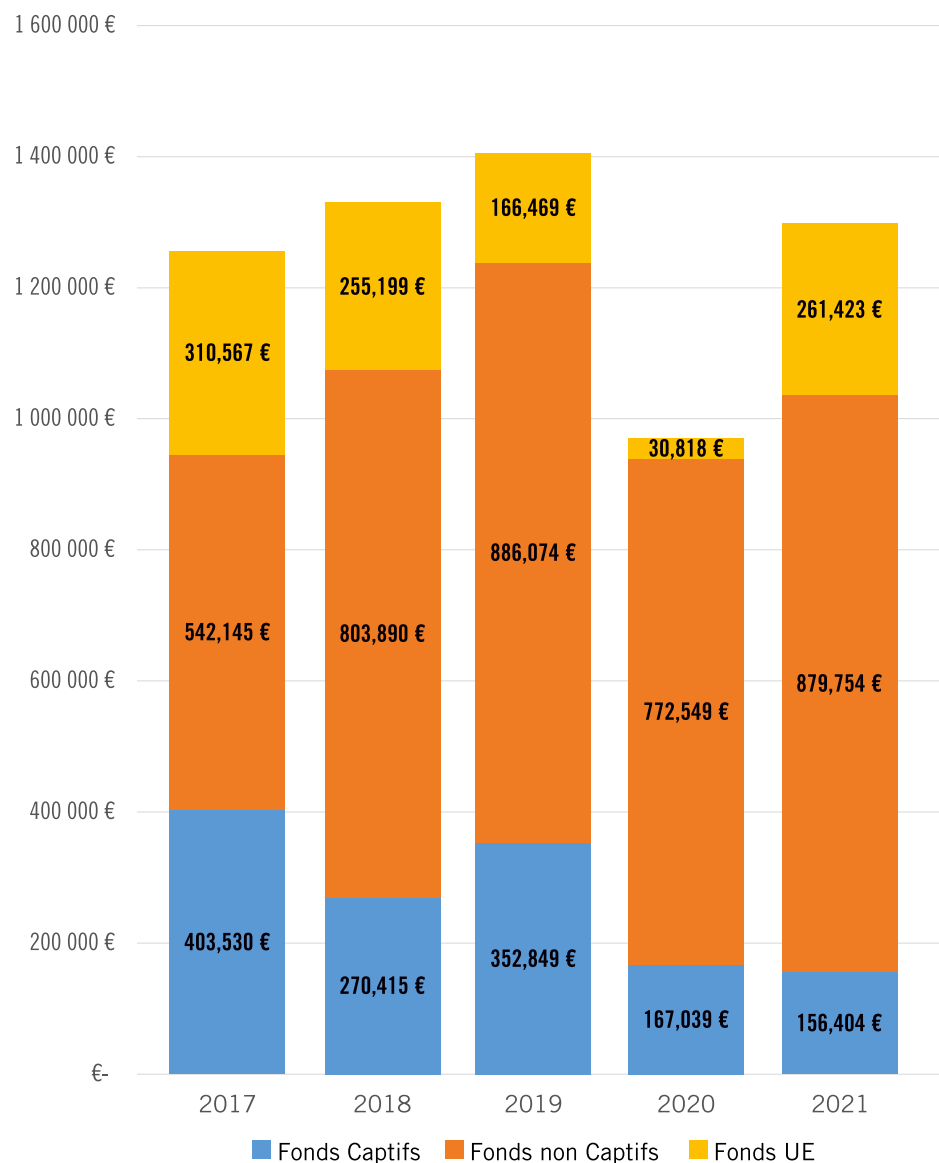


Participation des femmes à l'ACT/EMP en 2021:
51,3%



En 2021, la participation des femmes à nos activités de formation est restée élevée, avec un chiffre total de 51,3%, bien supérieur à l'objectif de 45% du CIF-OIT pour l'exercice biennal. L'Amérique latine et l'Europe ont ouvert la marche, avec une augmentation de la participation des femmes à 56%. L'Asie suivait avec 46%, tandis que l'Afrique et les États arabes atteignaient respectivement 34% et 33%, chiffres en baisse par rapport à 2020.

III. FINANCEMENT (Les chiffres relatifs aux fonds captifs se rapportent aux ressources utilisées)



Notre Programme tire essentiellement son financement de trois sources:

Fonds captifs: Allocation annuelle variable du gouvernement italien et répartition de l'excédent annuel et des allocations spéciales du Centre. Pour 2021, cela s'élevait à 12% de notre revenu total.

Fonds non captifs: Il s'agit des recettes annuelles variables générées par les activités de formation facturées aux sponsors, la prestation de services de formation pour le compte de l'OIT via l'intervention dans des projets dans le monde entier, la CTBO régionale pour le CIF-OIT, la CTBO d'ACT/EMP OIT, certaines OE, des entreprises privées et assimilées. Pour 2021, nos principaux sponsors étaient l'OIT (différentes sources) et le programme de coopération

des employeurs néerlandais (DECP).

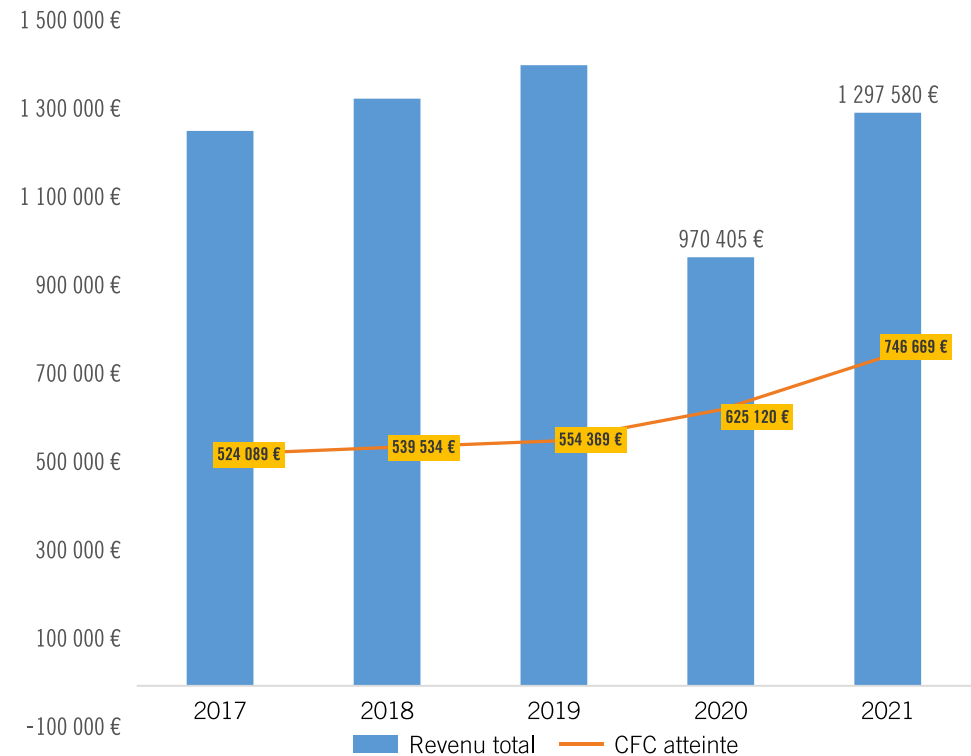
Union européenne – Fonds UE: Il s'agit du revenu variable annuel résultant de la demande conjointe d'ACT/EMP et ACTRAV-Turin, à travers l'OIT, de fonds provenant de la ligne budgétaire de la Commission européenne affectée à la promotion du dialogue social.

Grâce à ces fonds, le Programme a pu financer l'EYPA. En 2021, nous avons repris avec succès la prestation en ligne de ce cours, qui était suspendu en 2020 en raison de la pandémie, d'où l'augmentation de cette ligne de revenus.

Au total, nos efforts de mobilisation des ressources se sont élevés à 879 752 €, 14% de plus en 2021, représentant 68% du revenu total du Programme.

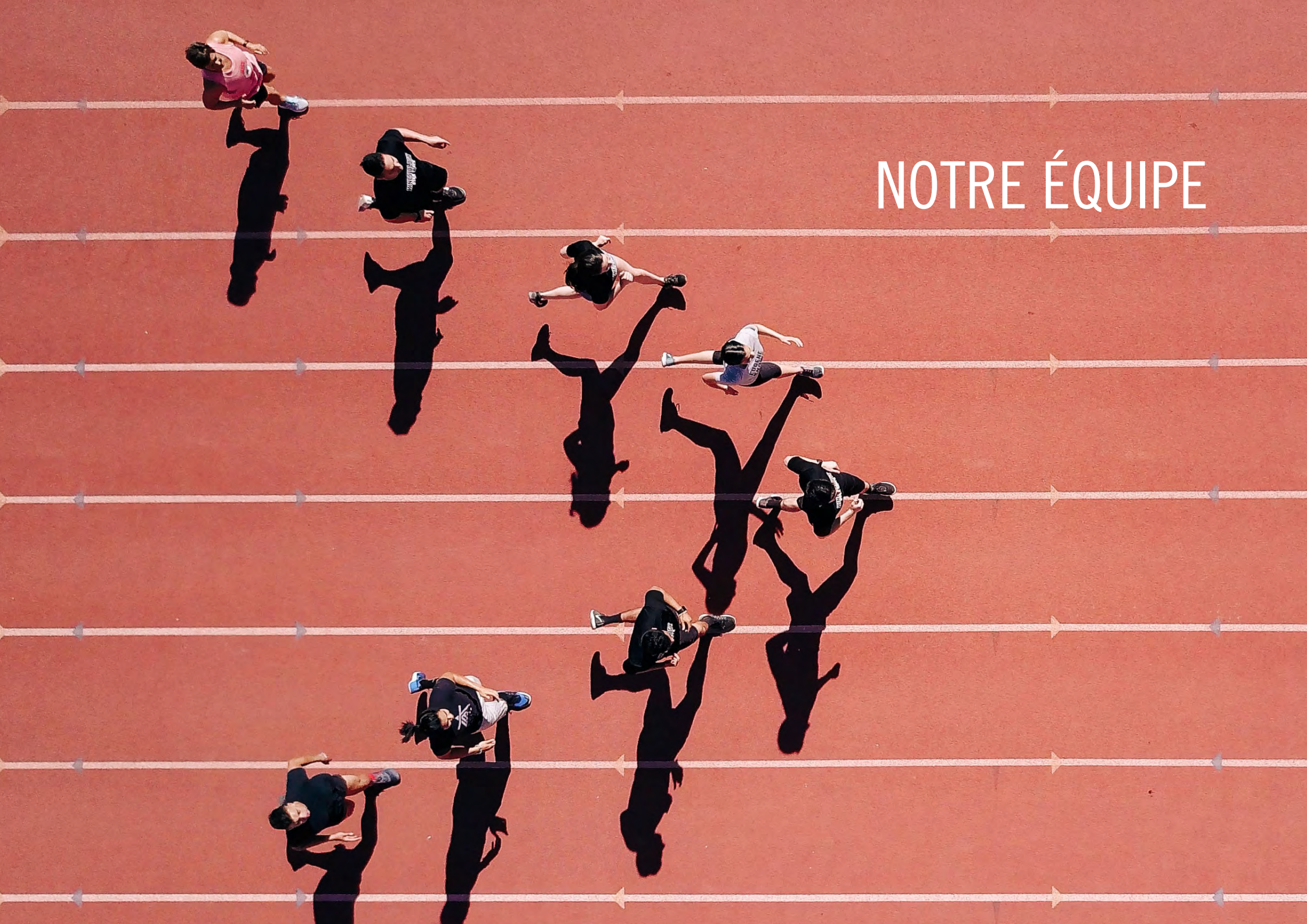
Revenu vs CFC

ACT/EMP	Revenu total	CFC atteinte	CFC atteinte vs objectif	CFC/revenu
2017	1 256 242 €	524 089 €	87%	41,72%
2018	1 329 505 €	539 534 €	94%	40,58%
2019	1 405 394 €	554 369 €	92%	39,45%
2020	970 405 €	625 120 €	104%	64,42%
2021	1 297,580 €	746 669 €	113%	57,54%
Total	6 259 126 €	2 989 781 €	98%	47,77%
2 dernières années	2 267 985 €	1 371 789 €	109%	60,48%



Avec un revenu annuel moyen de 2017 à 2021 inchangé, d'environ 1,25 million d'euros, notre CFC a augmenté de 42%. Cela rappelle l'engagement constant du Programme pour les employeurs à faire de son mieux pour soutenir le Centre.

NOTRE ÉQUIPE



NOTRE ÉQUIPE

Responsable du Programme

Jorge Illingworth



Assistante du Programme

Rachida Zingara



Chargé de programme

Sandro Pettineo



Secrétaire du Programme

Irene Panizzolo



Chargé de programme

Jorge Ramírez Mata



Secrétaire du Programme

Francesca Gaglia



Chargé de programme

Marco Cunetto



Détachement



Paolo Salvai



Jeanne Schmitt



Barbara Maino

Collaboration temporaire



Yulia Menshikh



Elena Suprun





Renforcement efficace des capacités,
axé sur la demande pour les organisations
d'entreprises et d'employeurs (OEE)

Programme d'activités pour les employeurs

Courriel: actempturin@itcilo.org

Tél.: +39 011 693 6513

<https://www.itcilo.org/fr/teams/activites-pour-les-employeurs>

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Photo de couverture: Adobe Stock