



COMITÉ SUR LES ACTIVITÉS DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2018







COMITÉ SUR LES ACTIVITÉS DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs

2018



ACRONYMES

A

- ▶ **Académie NIT** – Académie sur les normes internationales du travail
- ▶ **ACT/EMP-Genève** – Bureau des activités pour les employeurs
- ▶ **ACT/EMP-Turin** – Programme des activités pour les employeurs du Centre international de formation de l'OIT
- ▶ **AET** – Accord d'entreprise transnational.

B

- ▶ **BUSINESSMED** – Union des confédérations méditerranéennes d'entreprises

C

- ▶ **Centre, CIF-OIT, ou CIF** – Centre international de formation de l'OIT

- ▶ **CEO** – *Chief Executive Officer* (Président-directeur général)
- ▶ **CFC** – Contribution aux coûts fixes
- ▶ **Comité ou CFE** – Comité sur les activités de formation pour les employeurs
- ▶ **CRM** – Logiciel de gestion de la relation client.
- ▶ **CSBO** – Compte supplémentaire du budget ordinaire
- ▶ **CTBO** – Coopération technique financée par le budget ordinaire

D

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

E

- ▶ **EBF** – Évaluation des besoins en formation

- ▶ **E-OSH** – Fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail

J

- ▶ **JCI** – Chambre jordanienne de l'industrie

MI

- ▶ **MAE** – Ministère italien des Affaires étrangères

O

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

P

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

- ▶ **Programme** – Programme des activités pour les travailleurs du CIF-OIT

Q

- ▶ **QAG** – Groupe d'assurance-qualité du CIF-OIT

R

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

T

- ▶ **TdR** – Termes de référence

U

- ▶ **UE** – Union européenne

RÉSUMÉ

Comme le rapport de l'année dernière le laissait entrevoir, 2018 a été une bonne année, tant au niveau financier que sur le plan de la réalisation de nos activités de formation, mais aussi une année intéressante qui nous a permis de tester notre capacité de prestation à l'échelon mondial. Au total, nos **51 activités** ont touché des organisations d'employeurs et d'entreprises (OE) de **110 pays** et des participants de **112 nationalités**.

Les chiffres

Nous avons réalisé 36 activités de formation, effectué 10 missions de conseil et conçu cinq nouveaux cours. Nous avons formé 890¹ participants (48 pour cent de femmes et 52 pour cent d'hommes); ce nombre est

¹ Ce chiffre englobe les participants aux activités présentielle, à distance seulement et mixtes.

légèrement inférieur à celui de 2017 en raison essentiellement de notre capacité de réalisation limitée et de la mise en œuvre de plus de cours mixtes, pour lesquels les résultats individuels lors de la phase à distance constituent le principal critère de sélection des participants pour la phase présentielle. Cette approche sélective a conservé en moyenne 21 participants par session, soit 4 de moins que le comptage classique.

En ce qui concerne la qualité et le niveau de satisfaction des participants à nos cours, en 2017, la moyenne obtenue par le Programme a été une fois encore parmi les plus élevées du Centre, avec 4,61/5.

Comme les années précédentes, l'offre de formation pour chaque région a été conçue sur mesure

et adaptée aux besoins locaux, en tenant compte des contributions de nos collègues d'ACT/EMP sur le terrain. Toutefois, le nombre d'activités mises en œuvre dans chaque région varie selon le niveau des ressources financières disponibles dans chacune d'elles.

Offre de formation élargie

En 2018-19, nous avons ajouté à notre offre de formation cinq des six activités que nous entendions développer au cours du biennat, à savoir: *Promouvoir la gestion responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnements (projet Disney); Productivité sur le lieu de travail; Fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail (E-OSH) et programme de formation de formateurs en espagnol; Master en organisations d'entreprises efficaces en français; Engagement des OE dans la*

mise en œuvre des Objectifs de développement durable. La formation sur les services d'audit des exportations aurait dû être conçue et réalisée dans le cadre de l'accord de financement signé en octobre 2018 avec la Chambre d'industrie de Jordanie (JCI), mais cet accord n'a malheureusement jamais été mis en œuvre pour des facteurs internes à la JCI imprévus.

Il est intéressant de noter que pour affiner l'analyse des besoins en formation des membres des OE et améliorer le recrutement et la rétention des affiliés, nous avons réalisé un programme mondial de formation totalement intégré sur les « Stratégies de recrutement et de rétention pour les OE ». ACT/EMP-Turin a réalisé sept activités de formation pour 70 OE d'Asie du Sud-est, d'Afrique orientale, australe et occidentale,

d'Asie centrale et d'Amérique latine, en conjonction avec huit nouvelles installations de son outil de gestion de la base d'adhésion entre début 2018 et mai 2019. Au total, 150 représentants d'OE ont renforcé leurs capacités en matière de gestion professionnelle des adhérents.

Nous continuerons à être «à l'affût» et alertes dans l'identification de sources de financement et de possibilités créatives pour poursuivre la mise à jour de notre offre formative et anticiper le développement de nouveaux cours, afin d'apporter une réponse opportune et en temps utile aux besoins de nos mandants.

Ressources et objectifs financiers

Les recettes totales pour 2018 se sont élevées à 1,33 million d'euros, soit 5,7 pour cent de plus qu'en 2017, en raison d'une augmentation de 48 pour cent des fonds non captifs générés

essentiellement par le projet Disney. Toute l'équipe d'ACT/EMP-Turin travaille d'arrache-pied pour trouver des financements, et cet acharnement se reflète dans le fait qu'en 2018, près de 80 pour cent des recettes totales du Programme provenaient de fonds non captifs. En consolidant les relations avec des partenaires de longue date tels que le Programme de coopération des employeurs néerlandais (DECP) ou l'Union européenne, et en utilisant les fonds de la coopération technique financée par le budget ordinaire (CTBO), le compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), les financements des donateurs aux projets de l'OIT, les fonds CTBO des bureaux de terrain destinés au Centre de Turin et les ressources mobilisées par nos collègues dans les régions, nous assurons globalement la durabilité financière du Programme. Cela dit, nous pensons qu'une coordination plus efficace et plus efficace avec nos collègues de terrain d'ACT/EMP est essentielle

à l'action de mobilisation de ressources pour notre Programme.

En ce qui concerne les fonds captifs pour 2018, nous avons reçu une allocation totale (Italie MAE + excédent) de 380 000 euros, mais diverses contraintes au niveau de notre capacité de prestation ne nous ont permis d'utiliser que 270 415 euros.

Pour ce qui est des objectifs financiers, en 2018 nous avons généré 539 534 euros de contribution aux coûts fixes (CFC), soit 94 pour cent de l'objectif fixé de 575 000 euros, pour un ratio CFC/recettes de 40,6 pour cent.

L'équipe

Le Programme a la chance de pouvoir compter sur une équipe groupe de professionnels très qualifiés et de haut niveau qui sont pleinement engagés à renforcer les organisations

d'entreprises que nous soutenons. Leur dévouement et le niveau de détail avec lesquels le personnel, technique et administratif, planifie et réalise plus de 50 activités par an ont toujours reçus les éloges et les plus hautes évaluations de nos participants et de nos mandants en général.

Outre le recrutement de M. Sandro Pettineo, en août 2018 nous avons eu le plaisir de voir Mme Jeanne Schmitt revenir de son détachement en tant que spécialiste d'ACT/EMP au bureau de l'OIT de Pretoria; toujours en août 2018, nous avons appuyé la demande de détachement de M. Paolo Salvai à Yangon, Myanmar, lui aussi auprès en tant que spécialiste d'ACT/EMP. M. Salvai a depuis lors fait son retour et nous sommes très heureux de compter de nouveau parmi nous ces deux collègues précieux, et de savoir que leur expérience pratique du travail direct avec les OE sur le terrain profitera au Programme dans son ensemble.

Pour la première fois depuis trois ans, notre équipe est au complet. Nous saisissons l'occasion pour remercier M. Anders Meyer pour le travail accompli pendant l'absence de M. Salvai.

Avenir d'ACT/EMP-Turin: défis et viabilité technique et financière

Nous sommes fiers d'être un programme de « *développement des capacités axé sur la demande et fondé sur les besoins et l'impact* », comme l'a démontré l'expérience du passé. Par conséquent, comme en 2017, nous aurons terminé avant la fin de cette année une évaluation de l'impact de nos activités de formation et une évaluation des besoins en formation. Ces deux rapports contribueront à la conception de notre offre de formation pour l'exercice biennal 2020-21 et à l'élaboration de nouveaux ensembles de formation. Nous partagerons avec vous les résultats préliminaires de ces exercices dès qu'ils seront disponibles.

Nous suivons également de près le rapport conjoint OIE-ACT/EMP de mars 2019 intitulé *Changing Business and Opportunities for Business Organizations* afin d'identifier les domaines d'action possibles, comme les compétences, la durabilité et une approche plus efficace et influente des décideurs politiques.

Notre décision stratégique d'élargir notre offre de cours mixtes et sur le terrain s'est avérée fructueuse. Les participants considèrent que les phases d'apprentissage à distance d'un cours mixte sont « *du temps très bien investi* ». En 2018, nous avons lancé 13 activités mixtes, soit trois de plus que l'année précédente, pour un total de 277 participants. Nous continuerons d'investir dans d'autres outils de formation à distance afin d'accroître notre portée auprès des OE du monde entier.

En outre, nous collaborons de plus en plus souvent et avec succès avec des universités

dans les régions, comme par exemple l'*Universidad del Pacifico* au Pérou ou l'*Arthur Lok Jack Business School* à Trinité-et-Tobago, dans le cadre de cours « Macroéconomie pour négociateurs sociaux et productivité sur le lieu de travail » débouchant sur une certification conjointe et intellectuellement très exigeants. Ces activités ont lieu dans les locaux de l'université et sont dispensées par des professeurs de haut niveau. Ces faits sont très appréciés par les participants, ce qui se reflète dans les évaluations en fin d'activité, où ces cours obtiennent toujours les meilleurs résultats. Nous continuerons d'explorer avec nos collègues d'ACT/EMP sur le terrain les possibilités de collaboration avec d'autres institutions académiques.

Défi financier

Lors de la dernière réunion du Comité, nous avons expliqué en détail les difficultés financières auxquelles le Programme est

continuellement confronté et expliqué que cette incertitude constitue un défi permanent pour l'exécution de notre plan de travail. Notre incapacité à publier un calendrier annuel de notre offre de formation, une demande récurrente de nos collègues de terrain d'ACT/EMP, est une conséquence pratique de ce problème. Nous ne pouvons pas lancer un cours tant que nous n'avons pas obtenu de garantie de financement, qui arrive normalement entre 8 et 12 semaines à l'avance.

En dépit des efforts remarquables déployés par le Programme pour tirer plus des deux tiers de ses recettes de sources non captives, le défi financier persiste. Le projet Disney touche à sa fin et nous ne sommes pas parvenus à obtenir de nouveaux gros projets. Nous pouvons donc dire que 2019 a donc été une année difficile en termes de mobilisation de fonds pour la réalisation de notre objectif de CFC. À cet égard, nous avons

diversifié nos sources de revenus en «vendant notre expertise» à des programmes ou projets de l'OIT tels que BetterWork et Safe Youth@Work, ainsi qu'à des projets ou sponsors externes comme BUSINESSMED et PEARLE, ou encore à un projet de l'OIT au Myanmar.

Ce problème ayant été anticipé l'année dernière, et après examen de différentes solutions en consultation avec l'OIE et le groupe des employeurs, une stratégie d'économie et de génération de revenus supplémentaires a été convenue et sa mise en œuvre a officiellement débuté en mars 2019.

L'expérimentation de la stratégie susmentionnée a commencé fin 2018, en demandant aux participants de payer leurs frais de voyage pour participer à certains cours à Turin et sur le terrain. Jusqu'à présent, la réaction des participants et de leurs

organisations a été remarquable. Pour deux formations interrégionales organisées à Turin, 36 des 38 participants ont payé leur voyage (directement ou par l'intermédiaire de sponsors) vers l'Italie depuis des pays aussi éloignés que le Burundi, Fidji, l'Argentine, le Brésil, le Cambodge, le Viet Nam, la Barbade, la Gambie, la Colombie, pour n'en citer que quelques-uns. Pour deux autres formations régionales en Amérique latine, les 33 participants ont pris en charge leurs frais de voyage. Cet effort de partage des coûts a généré une économie d'environ 70 000 euros, ce qui nous a permis de soutenir des activités supplémentaires sur le terrain.

En 2020, nous commencerons progressivement à demander aux participants de partager les coûts de certaines de nos formations à distance, comme notre nouvelle plateforme de formation en ligne E-OSH. Nous exigerons également un partage des coûts

pour certains cours mixtes co-certifiés (Macroéconomie, Productivité, E-OSH, RBC). Ces formations apportent une valeur ajoutée, non seulement au niveau organisationnel au sein des OE, mais aussi au niveau personnel et professionnel du personnel concerné. Il a été convenu avec la Direction du Centre que tous les nouveaux revenus générés par notre Programme resteront les nôtres et seront utilisés pour l'entretien de nos plateformes de formation, la mise à jour du matériel didactique, le développement de nouveaux cours et la réalisation d'activités.

Néanmoins, il faut dire qu'ACT/EMP-Turin continuera à soutenir par des bourses complètes (y compris les voyages) les OE qui sont en difficulté, en plein essor et qui font preuve d'engagement et de résilience pour croître et faire les choses correctement.

Autre bonne nouvelle, au moment de la clôture de ce rapport,

The Walt Disney Company a confirmé que notre proposition pour une phase 2 du projet «Promouvoir une conduite responsable des affaires chez les intermédiaires des chaînes d'approvisionnement», a été acceptée, pour une réalisation en 2020-21 et un montant de 595 000 dollars. Enfin, nous venons d'apprendre que l'Union européenne nous octroie un projet de 600 000 euros sur « Le renforcement de l'insertion professionnelle par le biais d'apprentissages de qualité au Burkina Faso », qui s'étendra sur 30 mois. Ces deux soumissions couronnées de succès nous assureront indubitablement une certaine tranquillité d'esprit pour les prochains mois.

Sujets importants à suivre

Vous vous souviendrez peut-être que dans le rapport de l'année dernière, nous avons mentionné que peu de choses avaient été faites, malgré l'insistance

de longue date du Groupe, pour qu'ACT/EMP-Turin puisse évaluer le contenu d'académies et formations sensibles d'autres programmes, afin d'en assurer l'équilibre et que les opinions et contextes des employeurs soient pris en considération.

Cette année, nous avons le plaisir de vous informer que, grâce à l'engagement du Directeur de la formation, le groupe d'assurance qualité est désormais pleinement opérationnel et doté d'un mandat clair et d'un plan de travail pour 2018-19.

Comme demandé par notre Programme, la première formation examinée a été l'«Académie sur les normes internationales du travail pour juges, juristes et professeurs de droit». L'examen a été difficile, non seulement en raison du volume de travail, mais aussi parce qu'il a été commandé fin 2018, pendant la période des fêtes.

Nous devons remercier l'OIE et reconnaître qu'elle a relevé le défi et qu'avant la fin du mois de janvier, nous avons été en mesure de soumettre des commentaires et des remarques substantiels sur le matériel de formation et le manuel du cours. Certaines constatations étaient très délicates et il a bien été souligné au sein du QAG, que de nombreux éléments du manuel doivent être révisés.

Cela dit, pour que bon nombre de ces changements soient mis en œuvre, comme la révision du manuel du cours et la nécessité de faire de cette formation un cours sanctionné par un certificat, nous recommandons qu'ACT/EMP-Genève contacte NORMES, car on nous a dit que la révision du manuel n'était pas prévue pour un avenir proche.

En complément du QAG, le Département de la formation a mis en place un système d'alerte

dans le cadre du Plan d'action 2018-21 pour la promotion des normes internationales du travail, du dialogue social et du tripartisme. Si un programme technique du Centre ouvre dans notre système de gestion des activités un cours possédant un certain marqueur de NIT, de dialogue social ou de tripartisme, le système lance automatiquement au moins trois mois à l'avance une alerte à tous les chefs de programme et responsables d'activités, les informant que le cours est en préparation. Cela permet à ACTEMP-Turin de contacter les collègues concernés pour leur demander des informations spécifiques sur le cours, comme le contenu, le programme ou les experts invités, et d'offrir ainsi, le cas échéant, les commentaires des employeurs. Cette question, qui a longtemps été l'une des préoccupations du groupe, est aujourd'hui enfin abordée.

Globalement, l'équipe d'ACTEMP-Turin est très satisfaite de ce qui a été accompli au cours du présent exercice biennal. Nous continuerons de nous efforcer à améliorer la prestation, la pertinence, la qualité et l'impact de nos services et à offrir les meilleures formations possibles à nos mandants.

Enfin, nous tenons à remercier tous les membres du Comité et du Conseil du Centre pour leur soutien inconditionnel, en particulier M. Harry Kyriazis pour son engagement; l'OIE; et toute l'équipe d'ACT/EMP, à Genève et sur le terrain, conduite par Mme Deborah France-Massin.

Cordialement.

Jorge Illingworth

Chef du Programme des activités
pour les employeurs

Centre international de formation
de l'OIT



NOTRE ANNÉE 2018 EN BREF



PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2018



51 Activités

36 formations (70 %);
10 activités de conseil (20%);
5 activités de développement de matériel didactique (10 %)



Organisations d'entreprises de 110 pays



Participants de 112 nationalités



890 participants*

48% de femmes (427);
52% d'hommes (463)



4,61 Taux de satisfaction

Sur une échelle de 1 à 5
De 1 (satisfaction basse)
à 5 (satisfaction élevée)



8 Langues

Ar., En., Es., Fr., Ge., It., Po. & Ru



2 publics

Membres du personnel et du Conseil d'administration
des organisations d'employeurs et d'entreprises

* Ce chiffre englobe les participants aux activités présentiels, à distance seulement et mixtes réalisées en 2018.

IMPACT MONDIAL 2018



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

5 activités de formation
13% des participants
(98)

AFRIQUE

6 activités de formation
15 % des participants
(104)

ÉTATS ARABES

1 activité de formation
1% des participants
(10)

ASIE

8 activités de formation
18 % des participants
(130)

EUROPE

9 activités de formation
34 % des participants
(251)

INTERRÉGIONALES

8 activités de formation
19% des participants
(144)



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

5 activités de formation

- ▶ Macroéconomie
- ▶ Formation de formateurs SST
- ▶ Stratégies d'adhésion
- ▶ OE efficaces
- ▶ Conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnements



AFRIQUE

5 activités de formation

- ▶ Master Training en gestion des organisations d'employeurs
- ▶ OE et plaidoyer politique
- ▶ OE efficaces
- ▶ Gestion de la relation clients



ÉTATS ARABES

1 activité de formation

- ▶ Gestion de la relation clients



ASIE

8 activités de formation

- ▶ Développement des capacités RH
- ▶ Formation de formateurs en développement des compétences
- ▶ Développement des services
- ▶ Stratégies d'adhésion
- ▶ Conduite responsable des affaires dans les chaînes d'approvisionnements
- ▶ Conception de projets



EUROPE

9 activités de formation

- ▶ Accords d'entreprise transnationaux
- ▶ Académie des jeunes professionnels employeurs
- ▶ Plaidoyer stratégique
- ▶ Recrutement et services
- ▶ OE efficaces pour l'Azerbaïdjan



INTERRÉGIONALES

8 activités de formation

- ▶ Macroéconomie
- ▶ Académie mondiale des jeunes professionnels employeurs
- ▶ Master Training en gestion des organisations d'employeurs
- ▶ Débats sur les politiques publiques de protection sociale
- ▶ Relations professionnelles
- ▶ Gestion de la relation clients
- ▶ Productivité sur le lieu de travail

PARMI NOS PARTENAIRES EN 2018



Organisation internationale du Travail



ACT/EMP
The Bureau for Employers' Activities



Confédérations
d'employeurs



Sociétés
multinationales



AGENZIA ITALIANA
PER LA COOPERAZIONE
ALLO SVILUPPO



Decp Dutch Employers
Cooperation Programme

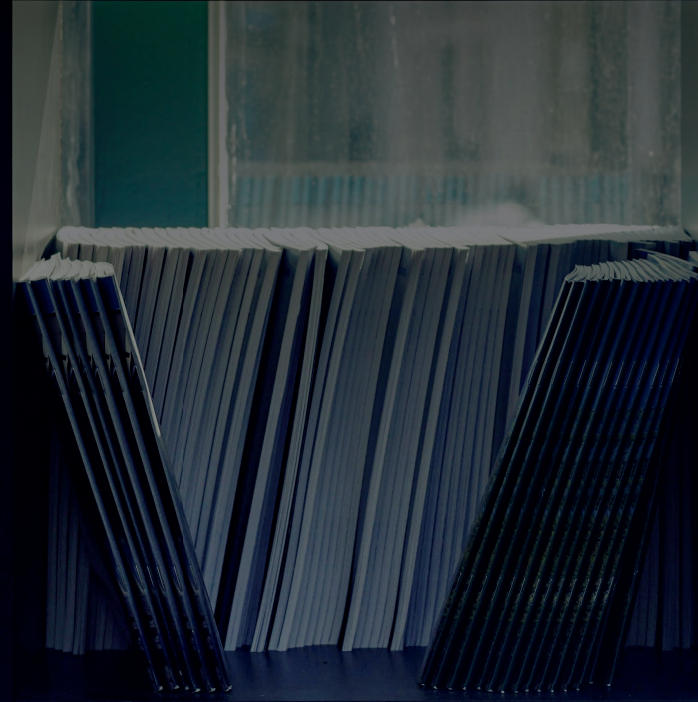


Confédérations
d'employeurs





NOTRE PORTEFEUILLE DE FORMATION



Unsplash / Maarten Van Den Heuvel



DOMAINES DE FORMATION

Nos activités de formation sont structurées autour de 4 blocs



PRODUITS PAR DOMAINES

Capacités de gestion des OE

- ▶ Base de données CRM
- ▶ Organisations d'employeurs efficaces
- ▶ Planification stratégique
- ▶ OE & femmes cheffes d'entreprise
- ▶ Stratégies d'adhésion et de rétention des membres
- ▶ Master Training en gestion des organisations d'employeurs
- ▶ Mobilisation de ressources et conception de projets
- ▶ Mise en place d'organisations d'employeurs locales et territoriales

Offre et prestation de services

- ▶ Développer et fournir aux membres des services efficaces et durables
- ▶ Développer et fournir aux membres des services de formation
- ▶ Fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail
- ▶ Services de promotion des exportations
- ▶ Services en matière de relations professionnelles, droit du travail et gestion des RH

Influence politique

- ▶ Politique stratégique, plaidoyer, lobbying et communication fondés sur des données factuelles
- ▶ Protection sociale et organisations d'employeurs
- ▶ Dialogue social et techniques de négociation
- ▶ Détermination des salaires (salaires minimum)
- ▶ Politiques de formation et de qualification: le rôle et la participation du secteur privé
- ▶ Concepts macroéconomiques pour négociateurs sociaux
- ▶ Les perspectives des employeurs pour stimuler la productivité et les conditions de travail dans les PME
- ▶ Écologisation des économies, des entreprises et des emplois
- ▶ Les perspectives des employeurs sur la transition de l'économie informelle vers l'économie formelle

Dimension de travail de la RSE, droits de l'homme et gestion responsable des entreprises

- ▶ Accords d'entreprise transnationaux
- ▶ Relations industrielles à l'échelle mondiale
- ▶ RSE et normes internationales du travail fondamentales
- ▶ Organisations d'employeurs et RSE
- ▶ Promouvoir la conduite responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnements
- ▶ Engagement des OE envers la mise en œuvre des ODD





NOUVEAUX PRODUITS 2018-2019



NOUVEAUX PRODUITS 2018-2019

2018



Offre et prestation
de services

Promouvoir une conduite responsable des affaires chez les intermédiaires des chaînes d'approvisionnement

Parrainé par The Walt Disney Company

► Exécution en 2018-19.

Objectif: Formation de formateurs pour la mise en place au sein des OE de services permanents pour la promotion de la gestion responsable des entreprises dans les chaînes d'approvisionnement.

L'accent est mis sur la conformité à la législation du travail, les bonnes conditions de travail (SST), l'éradication du travail des enfants et du travail forcé.

Pays pilotes: Thaïlande, Inde, Indonésie, Philippines, Argentine et Mexique.

2018



Influence politique

Productivité sur le lieu de travail

Développée en collaboration avec l'Université de Turin.

Très demandée par les employeurs.

- Réalisée trois fois: interrégionale à Turin, en anglais; régionale en Amérique latine, en espagnol; et en Ukraine.
- Prochaine formation: Nairobi, nov. - déc. 2019, en anglais.

Objectif: Renforcer la capacité des OE et de leurs entreprises membres concernant l'utilisation des outils pour mesurer la productivité. Nous apprendrons aux participants à analyser et utiliser la variable de la productivité dans les négociations salariales au niveau national, sectoriel et/ou de l'entreprise.

Pays cibles: Interrégionale et régionale.

2018



Offre et prestation
de services

Fondamentaux de la sécurité et la santé au travail – Programme E-OSH

Plateforme révisée en espagnol.

Objectif: À travers une formation mixte, nous avons formé, certifié et accrédité des formateurs pour les OE, les rendant ainsi capables de développer des services de formation sur la SST pour leurs entreprises membres.

Formation de formateurs (activité mixte): Mai-juillet 2018, à Alajuela, Costa Rica.

Pays bénéficiaires: Argentine, Mexique, Amérique centrale et République dominicaine.

2019



Offre et prestation
de services

Master en organisations d'entreprises efficaces: édition francophone

Notre formation la plus réussie et la plus demandée.

Première édition entièrement en français. Objectif: orienté sur les besoins du personnel des OE qui souhaitent mettre à jour et développer leurs connaissances et leurs compétences pour renforcer les capacités et les domaines clés de leurs organisations d'entreprise.

Durée proposée: 5 jours.

Date: Novembre 2019.

Lieu: Abidjan, Côte d'Ivoire.

Pays pilotes: pays d'Afrique francophone.

2019



Offre et prestation
de services

Engagement des OE envers la mise en œuvre des ODD: Une approche pratique

Objectif: Renforcer les capacités des OE afin qu'elles puissent mieux s'engager au niveau national dans les discussions relatives à la mise en œuvre des ODD. Présenter des arguments économiques sur les ODD, recueillir les meilleures pratiques et aider les OE à établir une relation soutenue, dynamique et productive avec leurs gouvernements au sujet de leur programme d'ODD.

Durée proposée: 2 semaines à distance et 3 jours en présentiel.

Date et lieu: Juillet 2019 à Bangkok, Thaïlande.

Pays pilotes: Région Asie.

PRODUITS RÉVISÉS /ACTUALISÉS 2018-2019



Offre et prestation
de services



Stratégies d'adhésion

Conception et prestation de services

Ensemble de formation amélioré

- ▶ Recueil de bonnes pratiques
- ▶ Nouveaux domaines de travail pour les OE
- ▶ Met l'accent sur le partenariat avec les membres et certaines institutions locales et les répercussions en cascade, du niveau intersectoriel national au niveau sectoriel/territorial.
- ▶ En outre, nous offrons un nouveau programme spécifique sur la création de services de formation compétitifs au sein des organisations d'employeurs.

Stratégies de promotion de l'affiliation

Programme de formation amélioré. Nouvelles versions en anglais, en espagnol et en français.

- ▶ Refonte du matériel de marketing axé sur les besoins particuliers des OE en matière de recrutement et de rétention des membres.
- ▶ Du nouveau matériel de formation, une méthodologie de formation et des plans d'action de suivi ont été élaborés.
- ▶ Passaged'une formation exclusivement présentielle à une formation mixte: 2/3 semaines de formation à distance + 3 jours en présentiel:
- ▶ **Régions ciblées:** Amérique latine (juil. 2018), Asie (nov. 2018)



**Plateforme de
ressources**



**Offre et prestation
de services**

Plateforme de ressources pour la promotion d'OE efficaces

Nous avons remanié, mis à jour et restructuré notre module de formation pour des OE efficaces pour en faire un «laboratoire vivant», à travers notre nouvelle plateforme en ligne :

<https://www.itcilo.org/en/the-centre/programmes/employers-activities/employers-and-business-members-organization-package>

- ▶ Ce nouveau format combine statistiques, études de cas des bonnes pratiques, pratiques innovantes, recommandations et outils concrets/de la vie réelle.
- ▶ La plateforme est structurée autour de cinq domaines thématiques clés: bonne gouvernance, lobbying et plaidoyer, développement des adhésions, et communication et services.
- ▶ Dans chaque domaine thématique, différents supports de formation sont disponibles en ligne 24h/24 et 7j/7.
- ▶ Les supports comprennent des guides de référence, des présentations PPT, une check-list pratique, des vidéos et des outils utiles.

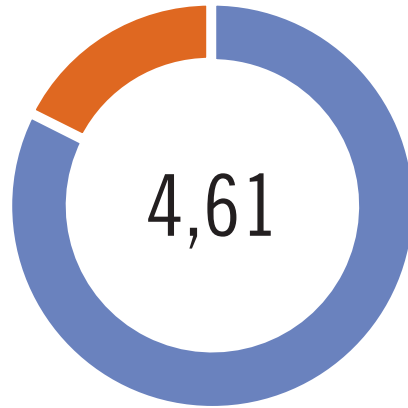
Fondamentaux de la sécurité et la santé au travail – Programme E-OSH

- ▶ Nouveau concept plus intuitif
- ▶ Contenu mis à jour
- ▶ Plus de sujets d'apprentissage
- ▶ Traduction en russe ajoutée
- ▶ Flexible et adapté aux formations sur mesure
- ▶ À finaliser en déc. 2019 et lancer début 2020



RÉSULTATS DES PRESTATIONS 2018

SATISFACTION DES CLIENTS - RÉSULTATS 2017*



Qu'est-ce qui explique ces chiffres?

*Note moyenne du CIF-OIT en 2018: 4,52



Programme axé sur les besoins et la demande.



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



Modalités de prestation de la formation adaptées aux besoins de nos mandants (p. ex., formation à distance, durée).



Les commentaires des participants sont très appréciés.



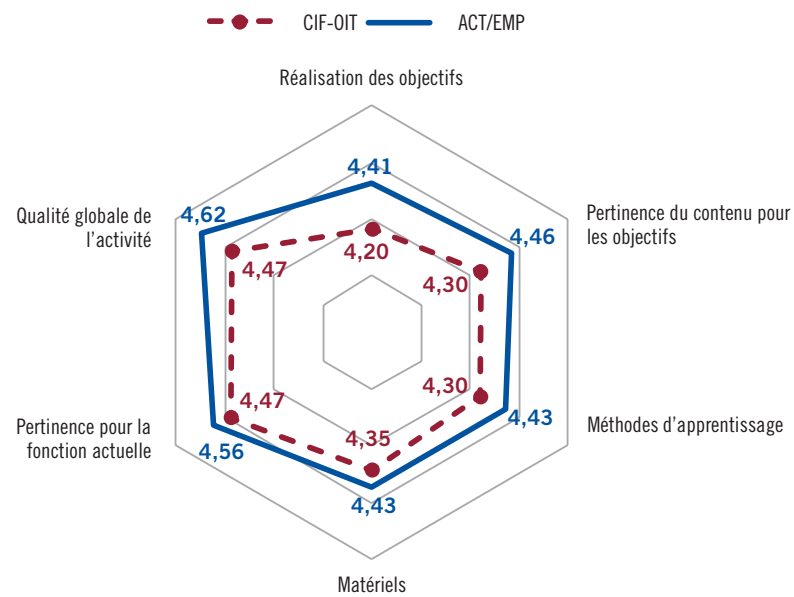
Les méthodes d'enseignement, le personnel et les formateurs sont très appréciés.



Ce n'est pas juste une question de bourses. Les participants reconnaissent la 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.

SATISFACTION GÉNÉRALE - RÉSULTATS 2018

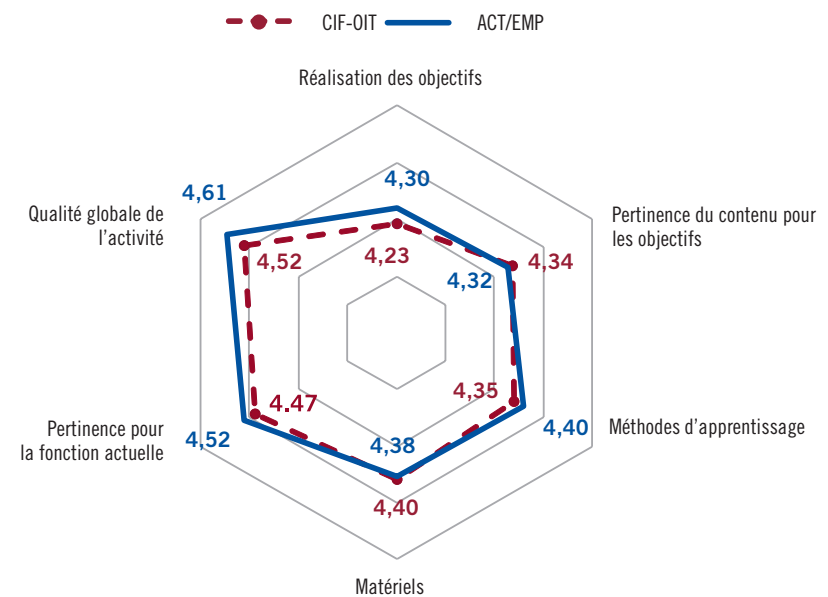
ACT/EMP vs CIF-OIT 2017



ACT/EMP 2017
4,62

CIF-OIT 2017
4,47

ACT/EMP vs CIF-OIT 2018

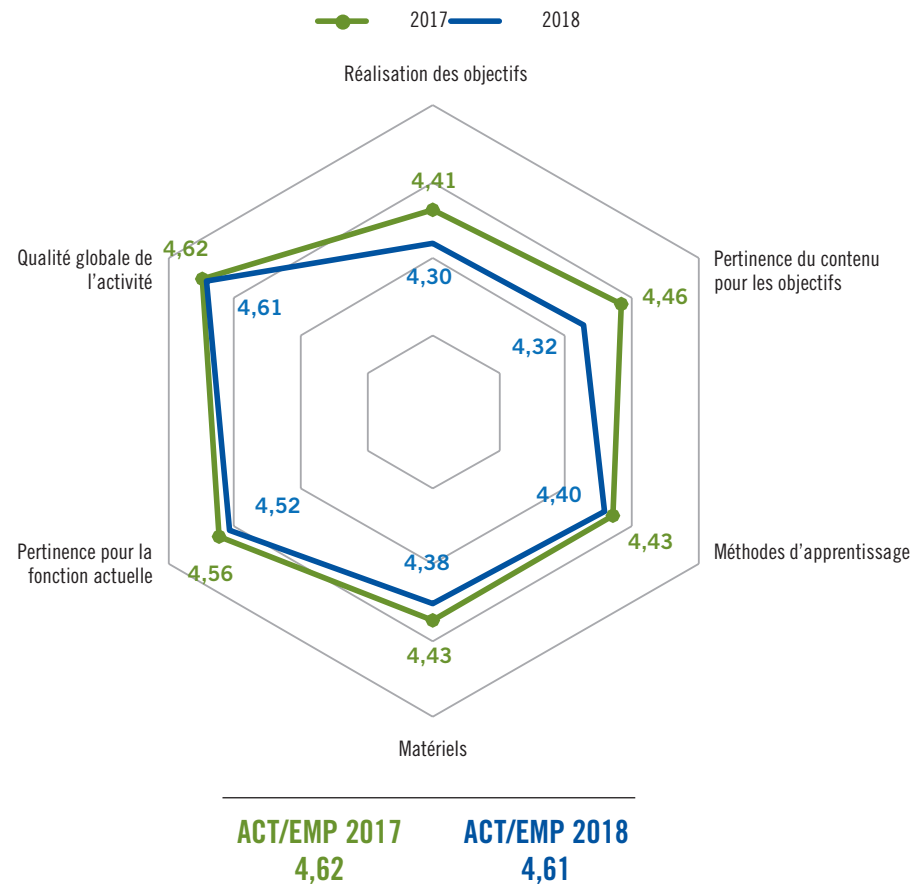


ACT/EMP 2018
4,61

CIF-OIT 2018
4,52

RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2018

ACT/EMP: 2017 vs 2018



Nos résultats restent bien supérieurs à la moyenne des activités du Centre. Il existe toutefois une marge d'amélioration dans certains domaines spécifiques comme la conception et les objectifs du cours, ou le matériel de formation. L'évaluation des besoins en formation que nous mènerons à la fin de cette année nous sera d'une aide précieuse dans cette tâche. Le contact étroit et permanent avec les spécialistes de terrain d'ACT/EMP OIT et l'attention prêtée aux recommandations des participants nous permettront de nous améliorer.

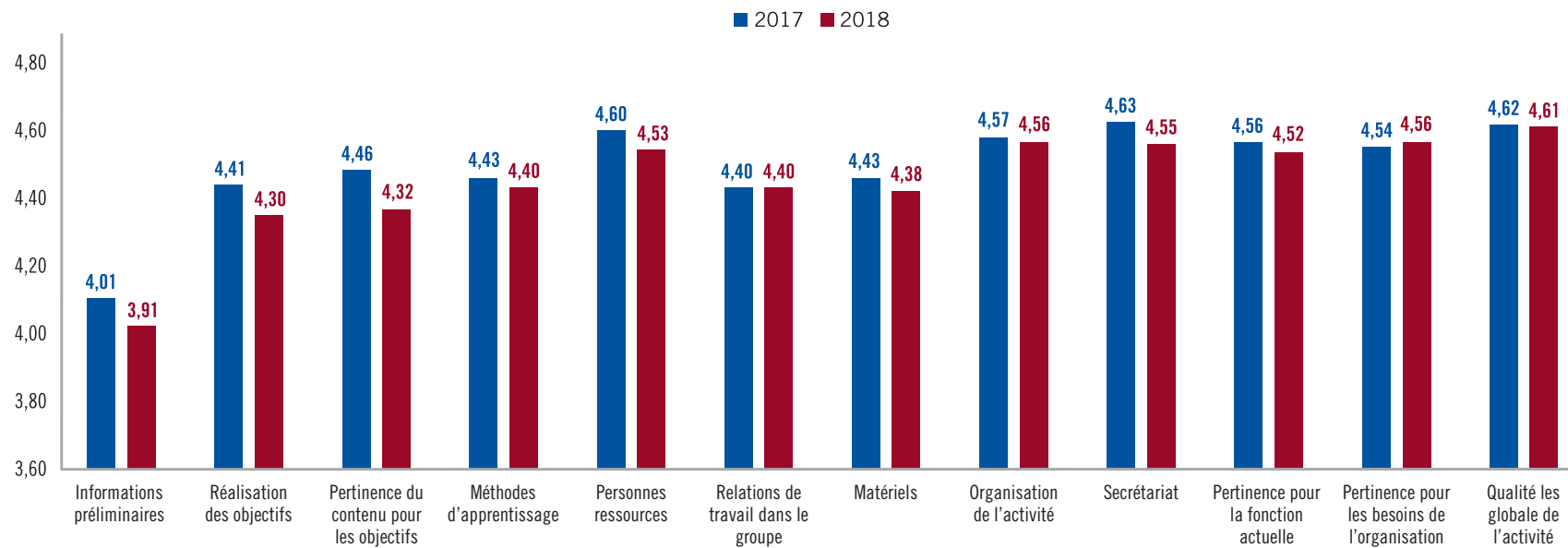
Nous continuerons à repenser, reformuler et reconditionner nos activités, ainsi qu'à traduire plus d'ensembles de formation dans de nouvelles langues. Des moyens supplémentaires seront alloués à

la mise à jour de nos plateformes afin de promouvoir et d'étendre la portée de nos formations à distance et mixtes, en particulier auprès des OE de taille moyenne, régionales ou locales.

Notre programme doit rester attentif à être un prestataire de services de formation axé sur la demande et disposant d'un personnel fiable et extrêmement compétent si nous souhaitons

avoir un impact et susciter un changement positif chez nos mandants.

RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION 2017 vs 2018







FAITS ET CHIFFRES 2018

Pexels / Steve Johnson



III. ACTIVITÉS D'ENSEIGNEMENT À DISTANCE

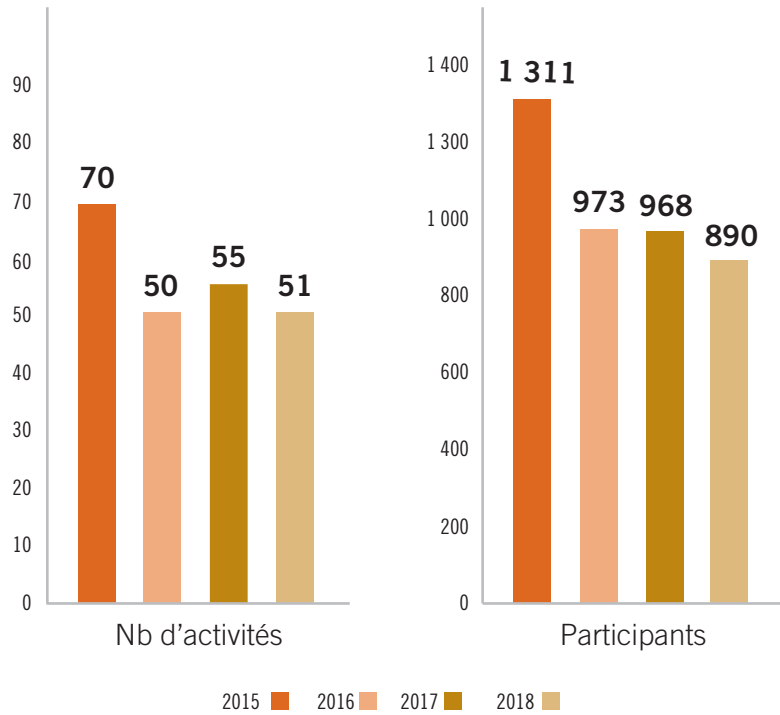


Croissance de nos formations à distance

	2015	2016	2017	2018
Formation à distance + activités mixtes	4	9	10	13
Nombre total de participants	90	221	292	355*

*Ce chiffre inclut les participants qui ont achevé la phase à distance sans être retenus pour la phase présentielle.

IV. ANALYSE DES PARTICIPANTS



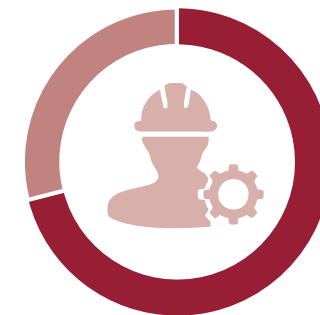
Participation des employeurs et des travailleurs aux activités présentielles en 2018



1 245

Employeurs dans les formations du CIF-OIT

58% formés par ACT/EMP (722)
42% par d'autres programmes du CIF-OIT (523)



1 462

Travailleurs dans les formations du CIF-OIT

58% got it at ACTRAV (854);
42% par d'autres programmes du CIF-OIT (608)

IV. ANALYSE DES PARTICIPANTS

Participation féminine

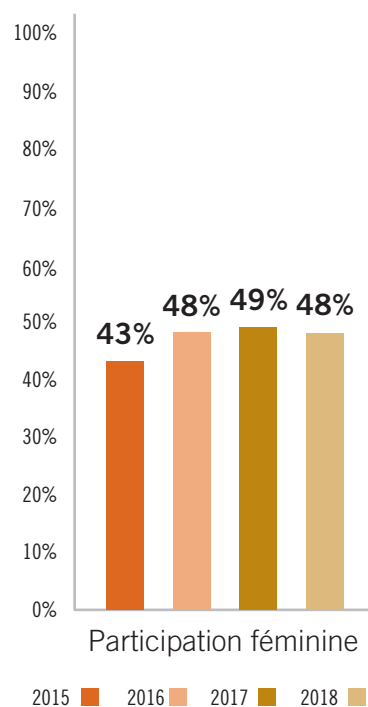


Centre international de formation

Objectif de participation féminine pour 2018-19
44%



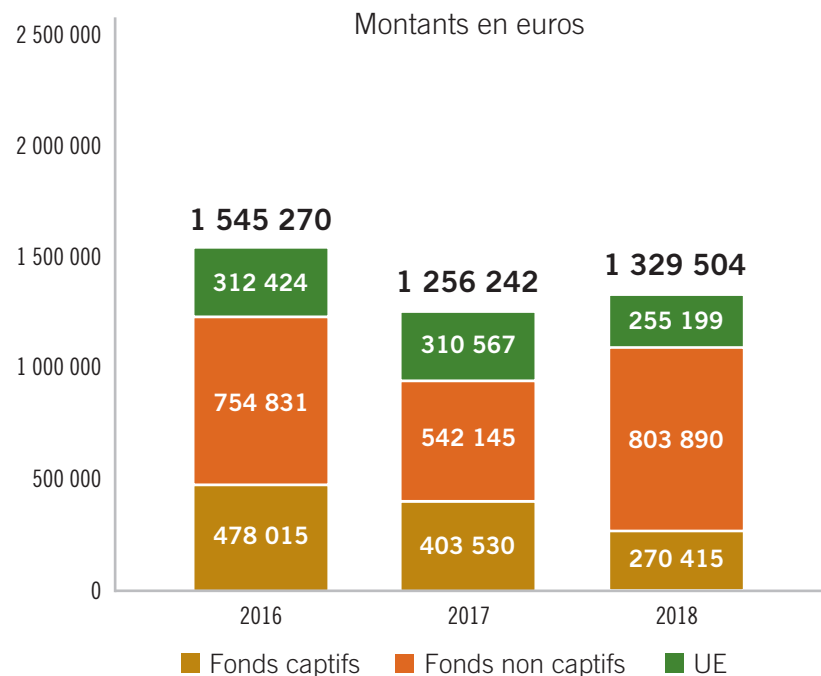
Participation féminine en 2018:
48%



En 2018, nous avons de nouveau presque atteint l'égalité entre les femmes et les hommes en termes de participation, puisque nous avons enregistré une répartition de respectivement 48 et 52 pour cent. Combinés aux résultats de l'année précédente, ces chiffres donnent 48,6 pour cent de participation féminine à nos activités pour la période biennale, bien au-dessus de l'objectif général du Centre, qui est de 44 pour cent. De grands progrès ont été accomplis, l'Europe et l'Asie centrale d'une part et l'Amérique latine de l'autre montrant le chemin, avec respectivement 55 et 54 pour cent de participation féminine. Parallèlement, l'Afrique et les États arabes, régions qui atteignaient en 2017 un pourcentage légèrement inférieur à 40 pour cent, arrivent respectivement à 43 et 40 pour cent, tandis que l'Asie reste à 36 pour cent. Nous redoublerons d'efforts pour promouvoir l'égalité des genres et la diversité dans nos cours, conformément au Plan d'action 2018-21 du Centre en la matière.

V. FINANCEMENT

*Les montants des fonds captifs se réfèrent aux ressources utilisées.



Notre programme tire son financement de trois sources:

Fonds captifs: composés d'une allocation annuelle variable du gouvernement italien et de la répartition de l'excédent annuel et des allocations spéciales du Centre.

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, l'intervention dans des projets de l'OIT en tant que prestataire de services de formation et la participation à des appels d'offres d'entités privées et publiques. En 2018, nos principaux bailleurs de fonds étaient l'OIT, ACT/EMP-Genève, l'OIE, le Programme

de coopération des employeurs néerlandais et The Walt Disney Company.

Union européenne:

Il s'agit du revenu variable annuel résultant de l'obtention conjointe avec ACT/EMP-Genève 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'Académie des jeunes professionnels employeurs européens (EYPA).

Vous vous souviendrez peut-être que le rapport de l'an dernier faisait état d'une tendance à la baisse des recettes totales, et des fonds captifs en particulier, et que la viabilité financière du Programme a fait l'objet d'une longue discussion lors de la réunion du Comité. Une attention spéciale a donc été accordée aux efforts de mobilisation de fonds non captifs supplémentaires et

à l'élaboration d'une stratégie d'économie et de génération de recettes.

Les efforts de mobilisation de fonds non captifs ont été couronnés de succès, et nous sommes parvenus à attirer environ 1,06 million d'euros, ce qui représente 80 pour cent de nos recettes totales pour 2018. En outre, nous avons testé des stratégies de partage des coûts avec les participants, qui se sont avérées fructueuses, comme expliqué dans le résumé. En 2020, nous testerons d'autres modèles de partage des coûts, sans oublier évidemment notre mandat et notre obligation de soutien aux OE qui sont en difficulté mais font preuve d'engagement et de résilience. Nous savons aussi que nous pourrions toujours compter sur nos mandants et que nos activités seront toujours fortement subsidiées.



NOTRE ÉQUIPE

Unsplash / Jose Gabriel Ortega Castro



NOTRE ÉQUIPE



Secrétaire de programme
Alexandra Giordano

Secrétaire de programme
Cecilia Fabbro

Secrétaire de programme
Irene Panizzolo

Secrétaire de programme
Catalina Burduja

Secrétaire de programme
Cristina Marullo

Secrétaire principale de programme
Rachida Zingara

Chef du programme
Jorge Illingworth

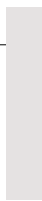
Responsable principale d'activités
Jeanne Schmitt

Responsable principal d'activités
Paolo Salvai

Responsable d'activités
Sandro Pettineo

Responsable d'activités
Anders Meyer

Assistante de programme
Barbara Maino





Des services de développement des
capacités efficaces, personnalisés et
répondant aux besoins des organisations
d'employeurs et d'entreprises

Programme des activités pour les employeurs

Courriel: actempturin@itcilo.org

Téléphone: +39 011 693 6590

<https://www.itcilo.org/fr/le-centre/programmes/activites-pour-les-employeurs>

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

Photo de couverture: Unsplash / Aaron Burson



Réalisé avec un papier porteur du Label écologique européen, N° d'enreg. FR/011/002, fourni par International Paper.