



# COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2020



# COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

## Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2020



# 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:** Contributions aux coûts fixes du CIF-OIT.
- ▶ **CFE ou le Comité:** Comité de formation pour des employeurs.
- ▶ **CIF-OIT, CIF ou Centre:** Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail.

- ▶ **CRM:** Logiciel de gestion de la relation client.

## D

---

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

## E

---

- ▶ **EBF:** Évaluation des besoins en formation
- ▶ **EOSH ou E-OSH:** Fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail.

## F

---

- ▶ **FdF:** Formation des formateurs.

## I

---

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

## N

---

- ▶ **NIT:** Normes internationales de travail.

## O

---

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

## P

---

- ▶ **PME:** Petites et moyennes entreprises
- ▶ **Programme, ACT/EMP CIF-OIT or CIF-OIT ACT/EMP:** Programmes 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:** Programmes 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

Comme vous le savez tous, avec un modèle d'affaires fortement ancré dans la formation résidentielle ou face à face (F2F), le blocage mondial imposé par la pandémie de COVID-19 aurait pu infliger un coup presque mortel au Centre en 2020. Les scénarios sombres décrits par la direction du Centre en mars 2020 ont donné des frissons à tout le personnel du Centre, car il était évident que la pérennité de nos emplois était en jeu.

Néanmoins, grâce à une réponse agile, efficace, professionnelle et pertinente, le département de la formation et ses programmes techniques ont relevé le défi et, avec une solide stratégie de maîtrise des coûts, le Centre a non seulement été en mesure de surmonter la tempête, mais il en est sorti beaucoup plus fort et résistant.

Alors que l'on s'attendait à un déficit important, l'année 2020 s'est terminée avec un excédent budgétaire, mais surtout avec un CIFOIT qui a entièrement reconverti son portefeuille de formation en services d'apprentissage/de formation en ligne, offrant des cours de qualité à un public véritablement mondial. Ceci n'a pu être réalisé que grâce à l'engagement total du personnel technique et administratif.

Cette année, le conseil d'administration du Centre se réunira pour décider d'un "nouveau" modèle d'affaires pour le CIFOIT, un modèle qui, avec de fortes doses de réalisme et de pragmatisme, devrait faire du Centre un pionnier de l'innovation vers un avenir durable. En fait, la pandémie a déjà poussé le Centre à adopter ce "nouveau" modèle.

Par conséquent, le Conseil d'administration devrait prendre les décisions complémentaires appropriées pour assurer la viabilité financière à long terme du Centre.

En ce qui concerne notre programme, comme pour tous dans le monde, 2020 a été une année extrêmement difficile. Nous avons été très occupés et parfois quelque peu stressés par la refonte de notre plan de travail et de notre portefeuille de formations, ainsi que l'acquisition sur le tas de nouvelles compétences et la mise en place de nouvelles formations pertinentes de qualité. Grâce à notre travail acharné et à notre dévouement, nous avons réussi à répondre très rapidement et efficacement aux défis, avec une grande implication et une appréciation gratifiante de nos participants, sponsors et partenaires.

Ce rapport couvre les principales réalisations de notre programme en 2020 et inclut des projections actualisées pour 2021, ainsi que quelques réflexions sur notre avenir. Nous vous remercions sincèrement du temps que vous avez consacré à sa lecture.

## Sensibilisation et qualité

---

Dans l'ensemble, l'année 2020 s'est terminée avec de meilleurs chiffres, financièrement et en termes de prestation, que ceux que nous avons pour 2019. Au total, 24 activités de formation ont été dispensées, dont 22 en ligne, 1 mixte et 1 sur le terrain. En outre, 6 services de conseil ont été rendus aux Organisations d'Employeurs et d'Entreprises (OEE) et 11 produits ont été développés ou mis à jour.

Notre portée totale en termes de participants a été de 1 534 ; 67% de plus qu'en 2019. Cette croissance est évidemment due à la conversion complète de notre programme à la prestation en ligne, néanmoins elle montre que l'apprentissage à distance atteint plus de personnes à un coût moindre, ce qui le rend plus accessible.

En ce qui concerne les questions de genre, 2020 a été la toute première année où les femmes (50,5%) ont dépassé les hommes (49,5%) dans la participation à nos formations. À notre grande satisfaction, le nombre d'OEE atteintes dans le monde est passé de 118 à 143, avec des participants de 150 nationalités. Veuillez-vous référer à la page 10 pour la répartition régionale des activités et des participants.

En ce qui concerne la qualité globale de notre offre de formation et le niveau de satisfaction des participants, le Programme des Activités pour les Employeurs

(ACT/EMP Turin) a continué dans sa tradition d'établir des standards élevés avec un score global de 4,60/5,0 ; une légère baisse par rapport à 4,68 en 2019. Tout au long de 2020, l'équipe craignait un peu que la qualité ne souffre du changement brutal de notre mode de prestation. Nous apprenions au fur et à mesure et certaines erreurs ont bien sûr été commises. Heureusement, il semble que nous ayons réussi à maintenir la qualité de nos produits et services à un niveau très élevé.

Avec une satisfaction globale du Centre en matière de qualité/ participants de 4,43 pour 2020, notre programme se place non seulement au-dessus du standard mais aussi parmi les meilleurs du Centre. Aux pages 21 à 23, vous trouverez plus de détails.

### Ressources et objectifs financiers

Le revenu total de notre programme pour l'année a chuté de 31% par rapport à 2019, pour atteindre 970 406 €. Les

principales raisons de cette forte baisse sont le "gel" par la Direction de 240 000 € de notre Allocation excédentaire en juin 2020 et le montant important de revenus non réalisés liés à la réalisation d'activités de formation pour nos 3 projets (Disney, Union européenne-EYPA & Apprentissages de qualité UE). La plupart des activités conçues à l'origine pour être mixtes ou en présentiel, 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. Dans le cas de notre projet Disney, le donateur nous a informés d'une réduction de 30% du budget fin 2020, ce qui a alors nécessité une révision du budget et du plan de travail.

Malgré tous les défis financiers décrits ci-dessus, notre programme a réussi à atteindre 625 120 € de contribution aux coûts fixes (CFC), soit 104 % de notre objectif convenu avant la pandémie ; 70 751 € de plus

qu'en 2019. Cette réalisation mérite d'être soulignée.

Alors que le Centre est passé en "mode de contrôle des coûts" en raison de la perte de revenus, la Direction a demandé à tous les Programmes de réaliser des activités de formation sans aucune ressource/consultant externe, ce qui a donné lieu à un ratio CFC (contribution aux coûts fixes)/revenus très élevé pour 2020, de 64,42 %, le plus élevé de l'histoire de notre Programme. En d'autres termes, pour chaque tranche de 100 € de revenus, environ 65 € sont attribués à la CFC. Cela confirme le fait que les formations en ligne sont plus "rentables" que les formations en face à face, principalement parce que les frais de déplacement et d'hébergement ne sont pas comptabilisés dans les budgets 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, à la fois individuellement et collectivement.

### Offre élargie de produits et de formations

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 actualiser quelques autres. Nous pouvons notamment mettre en avant les suivants ;

- ▶ Plateformes eLearning pour la fourniture autonome de services de formation en ligne par les OEE

- ▶ Licence de la plateforme de formation ESST (Essentiels de la Santé et Sécurité au Travail)
- ▶ Services d'autonomisation des femmes
- ▶ Manuel de gestion des membres pour les OEE
- ▶ Digitalisation des services pour les OEE
- ▶ Guides sur la résilience et la numérisation
- ▶ Services de coaching pour les OEE sur divers sujets, y compris notre très apprécié package CRM (ou Gestion de la Relation Client).

### Comment se présente l'année 2021 ?

Alors que les activités sont toujours en cours et que les chiffres sont en train d'être remontés, nous sommes très heureux d'annoncer à ce stade

que 2021 s'annonce très prometteur et meilleur que 2020.

Selon les prévisions, plus de 60 activités seront mises en place, touchant environ 1 200 participants, environ 1,35 million d'euros de revenus et 110 % de réalisation de notre objectif de CFC, approchant les 740 000 euros avec un ratio CFC/revenus de 52 %. En outre, de nouveaux produits et services ont été développés. Nous vous tiendrons informés des chiffres définitifs de l'année.

Les efforts inlassables de l'équipe pour mobiliser les ressources et 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 2021 réussie.

Au niveau du Centre, la direction prévoit un important excédent budgétaire pour 2021, ce qui, compte tenu de la situation, est un résultat extraordinaire.

Il s'agit d'une preuve évidente que le Centre a adopté avec succès un "nouveau" modèle commercial et qu'il pourrait potentiellement atteindre sa viabilité financière. Pour ce faire, le Conseil d'administration doit prendre des décisions stratégiques complémentaires visant à réduire les frais généraux et la charge d'un campus inutilisé. Ces décisions doivent être accompagnées d'un renforcement ciblé du département de la formation, car il s'agit du "moteur" générateur de revenus du Centre.

### L'avenir de notre programme

La pandémie a incontestablement modifié les besoins de renforcement des capacités des OEE. Par conséquent, avant la fin de l'année 2021, nous devrions avoir commandé notre évaluation semestrielle de l'impact et des besoins de formation. Cet exercice fournira des preuves tangibles sur les domaines de formation pour lesquels nous pourrions avoir un impact afin de renforcer



et d'actualiser notre portefeuille. En outre, il mettra en lumière les besoins actuels et futurs des OEE afin que nous puissions y répondre en conséquence et en temps utile. Ces résultats devraient être disponibles en janvier 2022 et seront partagés avec le Comité.

Les perspectives pour 2022 sont un peu complexes et difficiles, principalement en termes de financement et de capacité d'exécution. Notre projet Disney se termine et nous n'avons pas été en mesure de mobiliser les ressources qui le remplaceraient. De plus, la rotation que nous connaissons au sein des chargés de programme de l'équipe, en raison de certains départs en détachement à l'OIT, aura un impact sur nos capacités d'exécution et de mobilisation des ressources. Bien que nous soyons fiers d'avoir dans notre équipe des professionnels très talentueux et qualifiés avec des profils exceptionnels qui

bénéficieront de l'expérience du terrain, le processus de sélection et la période de transition de leurs "remplaçants" auront un impact sur notre performance globale. Nous souhaitons le meilleur à Paolo Salvai déjà détaché au BIT de Beyrouth, et à Jeanne Schmitt qui doit partir prochainement au BIT de Rabat.

D'autre part, nous percevons une certaine "fatigue numérique" dans notre public cible, en plus du fait qu'à mesure que les activités reprennent un certain niveau de normalité, le personnel des OEE est de plus en plus occupé et dispose de moins de temps pour suivre un cours en ligne qui dure plusieurs semaines. Par conséquent, nous prévoyons que notre programme reprendra sa modalité de formation mixte, qui comprend des sessions en face à face sur le terrain, d'ici le second semestre 2022.

Tout au long de l'exercice biennal, nos responsables d'activité

ont participé à de nombreuses sessions de coaching/conseil pour les OEE après la fin des formations. Les participants demandent activement ces services sur des sujets tels que la gouvernance, le développement et la fidélisation des membres, le développement des services, le lobbying stratégique et les stratégies de communication. Bien que nous fassions de notre mieux pour répondre à ces demandes, notre capacité limitée en termes de temps et de ressources disponibles, rend très difficile une réponse appropriée. Nous croyons fermement que nous devrions étendre nos services dans cette direction et pour cela, une décision stratégique à cet égard devrait être prise au niveau de l'équipe mondiale ACT/EMP afin d'assurer des ressources et une coordination adéquates.

### L'équipe

Comme je l'ai mentionné dans mes précédents rapports au

CFE, j'ai la chance et le bonheur de diriger l'équipe dont nous disposons. Il s'agit d'un groupe de professionnels très engagés et dévoués qui, année après année, obtient de très bons résultats. Les louanges et l'appréciation constantes des constituents et donateurs sont l'une de nos principales motivations pour fournir des prestations de qualité et d'impact.

Au vu des résultats présentés dans ce rapport, il est évident que l'équipe s'est montrée à la hauteur et a surmonté les obstacles rencontrés en ces temps complexes. Notre "pipeline" d'activités très chargé, ainsi que le passage à la modalité de formation en ligne, ont exigé que nous nous ressourcions et nous perfectionnions tout en travaillant en équipe de très longues heures. Une reconnaissance spéciale et bien méritée pour les performances exceptionnelles va à nos assistantes de cours (personnel G). Leur soutien avant





La **plateforme eCampus nous a donné un avantage** concurrentiel en nous permettant de devenir l'une des rares, sinon la seule, organisation d'employeurs des Philippines à être également une institution de formation qui utilise une plateforme d'apprentissage en ligne.

Jose Roland A. Moya, directeur général  
Confédération des employeurs des Philippines



Nous travaillons avec l'équipe ACT/EMP du CIFOIT **et la raison principale est qu'ils sont axés sur les organisations d'employeurs**, nous sommes axés sur les organisations d'employeurs **et ils ont beaucoup de connaissances internes sur le fonctionnement d'une organisation d'employeurs....le CIFOIT offre “la” formation pour les organisations d'employeurs.....**

Christine Rehbock, Office Manager  
Programme de coopération des employeurs néerlandais-DECP

et pendant les activités au cours de ce biennium a été plus crucial que jamais. Elles ont relevé les défis techniques auxquels nous avons été confrontés et ont acquis les compétences nécessaires pour travailler professionnellement en dehors de leurs “zones de confort” habituelles avec une grande efficacité.

Au total, les solides performances du personnel technique et administratif, dans un exercice 2020-21 extrêmement difficile, ont montré que nous sommes capables d'adapter notre offre de formation et nos services dans un environnement incertain et volatile.

Mes plus sincères remerciements et ma reconnaissance à l'équipe pour un travail bien fait !

#### Suivi des points importants du rapport de gestion du CIFOIT

Malheureusement, les trois premiers points de la liste ci-dessous n'ont pas changé depuis la réunion du CFE de

l'année dernière. Encore une fois, avec la pandémie qui se prolonge jusqu'en 2021 et l'incertitude de la situation, les occasions de réserver du temps pour discuter des questions ci-dessous n'ont tout simplement pas existé.

1. Termes de référence pour ACTRAV et ACT/EMP, inspirés de l'IGDS 536 de l'OIT. Ils sont très nécessaires maintenant avec le “nouveau” modèle d'affaires du Centre.
2. Acceptation des révisions du manuel du cours du département NORMES pour les juges, les avocats et les éducateurs juridiques ; Le directeur de la formation a proposé de faciliter et de demander une réunion de travail avec le BIT NORMES et ACT/EMP. La réunion était initialement prévue pour début 2020 et n'a pas encore eu lieu.
3. Modifier la politique actuelle pour permettre le report des fonds captifs non utilisés

de la première année de l'exercice biennal à la suivante ; Le directeur du CIFOIT, conjointement avec le directeur de la formation, a offert d'examiner cette proposition.

4. Modifier les restrictions en place pour l'utilisation du "Fellowship Fund" afin de permettre de facturer le CFC lors de la budgétisation des activités, comme cela a été fait pendant de nombreuses années avec l'allocation de surplus.

5. Le besoin d'un personnel administratif (catégorie G) supplémentaire dans le programme. Le "nouveau" modèle d'entreprise du Centre exige des délais de préparation et d'exécution plus longs pour les activités de formation. Très fréquemment, les cours se chevauchent, ce qui s'ajoute au fait de travailler dans plusieurs fuseaux horaires. Tout cela exige des heures de travail plus longues et un soutien beaucoup plus important de la

part du personnel administratif. Au cours des deux dernières années, nous avons embauché de manière récurrente du personnel administratif supplémentaire à court terme pour des périodes de 10 à 11 mois chaque année, le besoin de ce soutien est donc évident.

Nous espérons sincèrement que des discussions préliminaires sur ces questions auront lieu avec la direction avant la fin de l'année afin de convenir d'un calendrier pour aller de l'avant, de sorte que d'ici l'année prochaine, nous ayons une bonne histoire à raconter.

Enfin, l'équipe d'ACT/EMP à Turin souhaite remercier M. Andreas Klemmer, Directeur de la formation du CIFOIT, et Mme Deborah France-Massin, Directrice du Bureau ACT/EMP au siège du BIT, pour leur soutien continu aux nouvelles idées et aux nouveaux produits. Une mention spéciale à nos collègues d'ACT/EMP sur le

terrain avec qui nous avons travaillé en étroite collaboration pendant cette crise comme une véritable équipe mondiale. Nos remerciements aux membres du Conseil des employeurs du CFE et du CIFOIT, à l'OIE et en particulier à M. Harry Kyriazis pour son dévouement en tant que porte-parole du Groupe.

Bien à vous,

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

Turin, octobre 2021

# NOTRE ANNÉE 2020 EN BREF





# PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2020



## 43 Activités

24 formations. (58%) ↓  
6 Activités de conseil. (15%) ↓  
11 Tactivités de développement de matériel didactique (27%) ↑



## Organisations d'employeurs et d'entreprises de 143 Pays ↑



## Participants de 150 nationalités ↑



## 1534 participants ↑

73 participants aux activités  
présentielles et activités mixtes  
(47% de femmes)  
1461 participants aux activités  
d'apprentissage à distance  
(51% de femmes)  
4000+ inscriptions en ligne sur  
les plateformes d'apprentissage à  
distance



## 3 publics

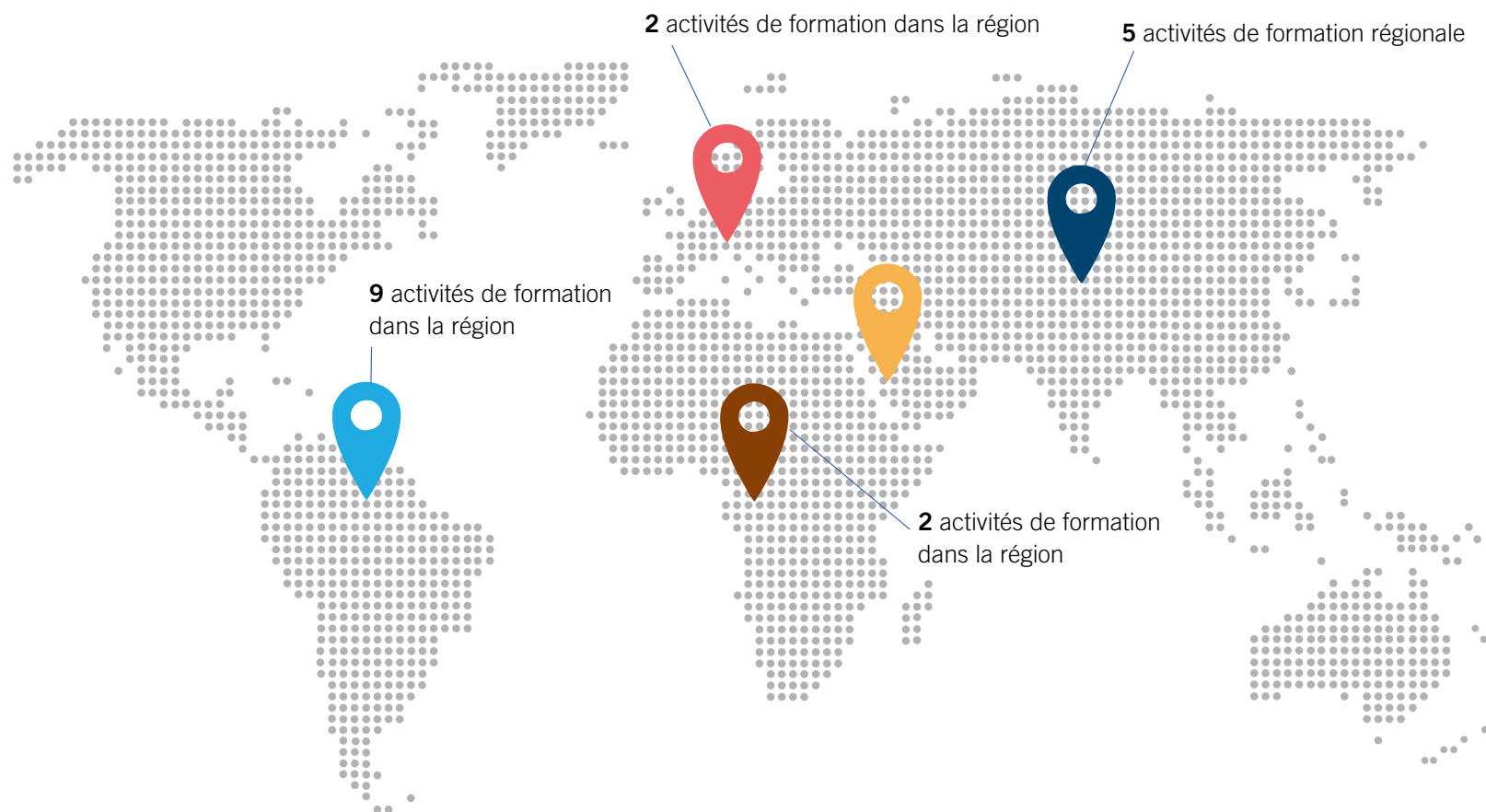
Membres du personnel et du Conseil d'administration  
des organisations d'employeurs et d'entreprises



## 4.6 Satisfaction =

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

# IMPACT MONDIAL 2020



## AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

675 participants  
44% du total ↑

## AFRIQUE

187 participants  
12% du total ↓

## ASIE

466 participants  
30% du total ↑

## EUROPE

193 participants  
13% du total ↓

## ÉTATS ARABES

13 participants  
1% du total

## INTERRÉGIONAL

6 activités  
INTERRÉGIONALES



### AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

- ▶ Programme E-OSH
- ▶ OEE efficaces
- ▶ Importance de la productivité
- ▶ CRM



### AFRIQUE

- ▶ CRM
- ▶ Dialogue social et plaidoyer
- ▶ OEE et ODD



### ASIE

- ▶ OEE efficaces
- ▶ Stratégies de bonne gouvernance
- ▶ Stratégies d'adhésion
- ▶ CRM
- ▶ Gestion des crises et de la réputation



### EUROPE

- ▶ Dialogue social
- ▶ Gestion des crises et résilience



### INTERRÉGIONAL

- ▶ Master en OEE
- ▶ CRM
- ▶ Importance de la productivité
- ▶ Numérisation
- ▶ Autonomisation des femmes (MALKIA)



# PARMI NOS PARTENAIRES EN 2020



Organisation  
internationale  
du Travail



ACT/EMP  
The Bureau for Employers' Activities



Confédérations  
d'employeurs

BUSINESSEUROPE



Sociétés  
multinationales



AGENZIA ITALIANA  
PER LA COOPERAZIONE  
ALLO SVILUPPO



DUTCH EMPLOYERS COOPERATION PROGRAMME



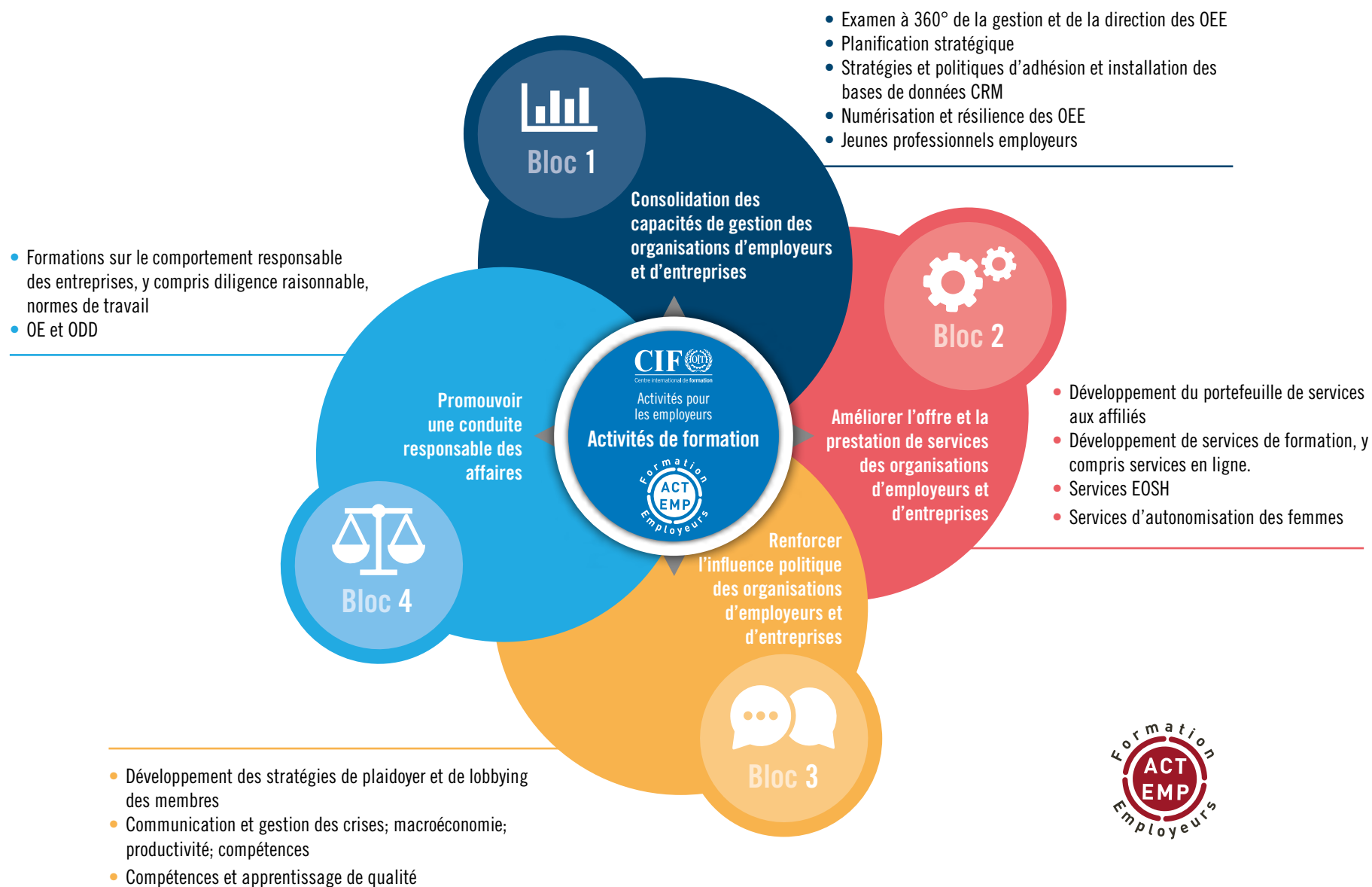
Confédérations  
d'employeurs



# NOS SERVICE DE FORMATION



## Catalogue de services du programme des activités pour les employeurs





## Block 1 - Renforcer les capacités de gestion des organisations d'employeurs et d'entreprises

- Examen à 360° de la gestion et de la direction des OEE
  - Planification stratégique
- Stratégies et politiques d'adhésion et installation des bases de données CRM
  - Numérisation et résilience des OEE
  - Jeunes professionnels employeurs

### Services clés

#### Évaluation des capacités institutionnelles

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

#### Services de formation

- Cours en ligne pour les directeurs exécutifs sur la gestion des OEE (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 OEE (Attestation de réussite)
- Cours en ligne pour les jeunes professionnels (Attestation de participation)

#### Développement de matériel didactique et activités de conseil

- Manuel sur la gestion de l'adhésion pour les OEE
- Installation de bases de données CRM dans les OEE
- Accompagnement: induire le changement en vue de parvenir à des OEE résilientes



## Block 2 - Offre et prestation de services

- Développement du portefeuille de services aux affiliés
- Développement et fourniture des services de formation
- Services relatifs aux Fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail (E-OSH)
  - Relations industrielles, législation du travail et services RH
  - Services d'autonomisation des femmes

### Services clés

#### Évaluation et renforcement des capacités institutionnelles

- Audit du portefeuille de services des OEE et de leurs capacités; codéveloppement de stratégies correctives
- Renforcement de la capacité des OEE à fournir des services mixtes et en ligne relatifs aux EOSH

#### Services de formation

- Cours en ligne sur la numérisation des services de formation
- Cours itinérant sur l'autonomisation des femmes cheffes d'entreprise - MALKIA
- Cours en ligne sur le développement du portefeuille de services des OEE
- Formations des formateurs en ligne et mixtes sur l'EOSH pour les membres du personnel des OEE
- Cours en ligne sur le dialogue social et les relations professionnelles
- Licences des plateformes EOSH pour les OEE

#### Activités de conseil

- Accompagnement lors de la numérisation des services de formation
- Développement de plateformes de formation en ligne pour les OEE + accompagnement
- Codéveloppement de cours sur l'autonomisation des femmes
- Accompagnement des OEE sur la fourniture de services en ligne



## Block 3 - Influence politique

- Développement des stratégies de plaidoyer et de lobbying des membres
  - Communication et gestion des crises;
- Macroéconomie pour négociateurs sociaux et productivité sur le lieu de travail; fixation de salaires minimaux; politiques en matière de compétences et promotion d'apprentissages de qualité

### Services clés

#### Services d'évaluation institutionnelle

- Cartographie et audit des compétences des OEE 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 plaidoyer 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 minimaux
- Cours en ligne sur la participation des partenaires sociaux dans les politiques de qualification

#### Activités de conseil

- Production et analyse d'informations économiques
- Soutien 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 stratégique et le lobbying
- Communications, réputation et gestion des crises
- Projets de renforcement des capacités sur l'apprentissage de qualité



## Block 4 - Promouvoir une conduite responsable des affaires

- Promouvoir une conduite responsable des affaires chez les intermédiaires des chaînes
  - OEE et ODD

### Services clés

#### Développement des capacités institutionnelles

- Mise en place d'un service visant à promouvoir la conduite responsable des affaires, y compris des conditions de travail sûre

#### Services de formation

- Formation des formateurs en ligne sur la promotion de la conduite responsable des affaires
- Cours en ligne sur l'engagement des OEE dans les ODD

#### Activités de conseil

- Accompagnement des OEE sur la fourniture de services en ligne



# RÉSULTATS DES PRESTATIONS 2020



# SATISFACTION DES CLIENTS - RÉSULTATS 2020\*



Qu'est-ce qui explique ces chiffres?



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 OEE.



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.



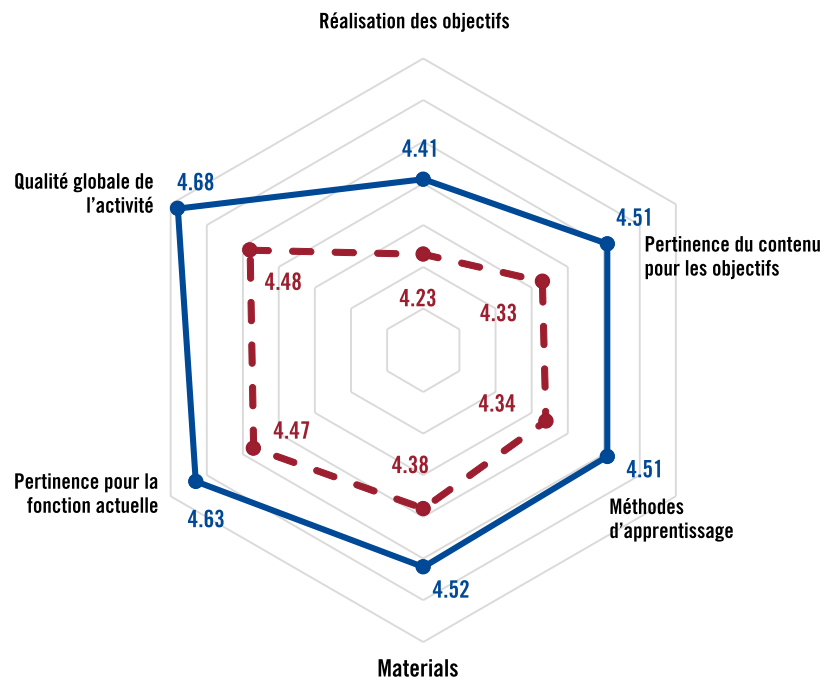
Ce n'est pas juste une question de bourses. Les participants reconnaissent la valeur, la qualité et la pertinence des formations de notre Programme, car le temps qu'ils nous consacrent se traduit par de meilleurs résultats pour leurs OEE.

\*Résultats de la satisfaction des clients CIF-ILO 2020: 4,43

# RÉSULTATS DES PRESTATIONS : ÉVALUATION GÉNÉRALE 2020

## ACT/EMP vs CIF-OIT 2019

—●— ACT/EMP —●— CIF-OIT

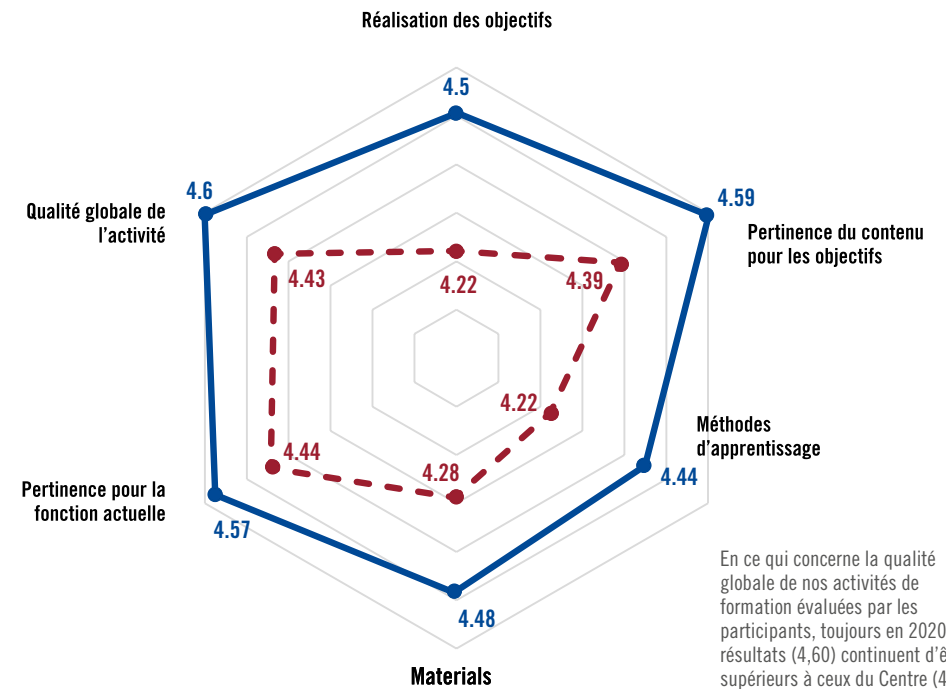


**ACT/EMP 2019**  
4.68

**CIF-OIT 2019**  
4,48

## ACT/EMP vs CIF-OIT 2020

—●— ACT/EMP —●— CIF-OIT

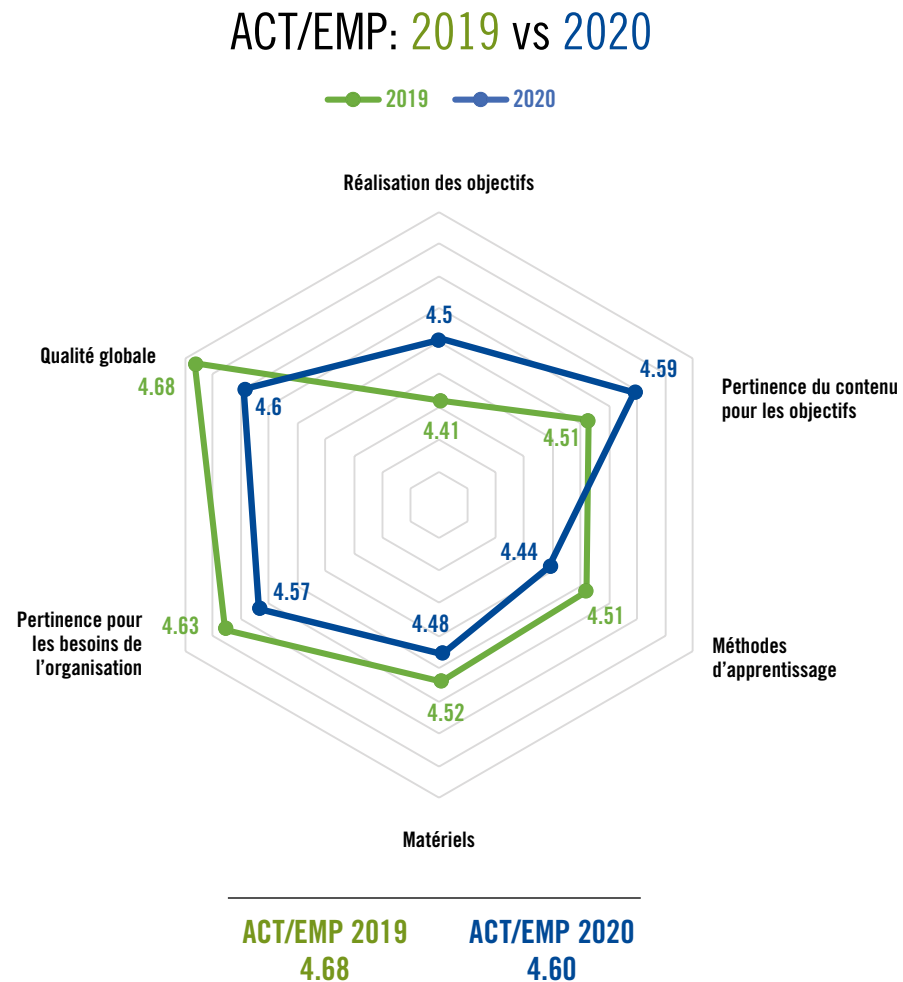


**ACT/EMP 2020**  
4.60

**CIF-OIT 2020**  
4,43

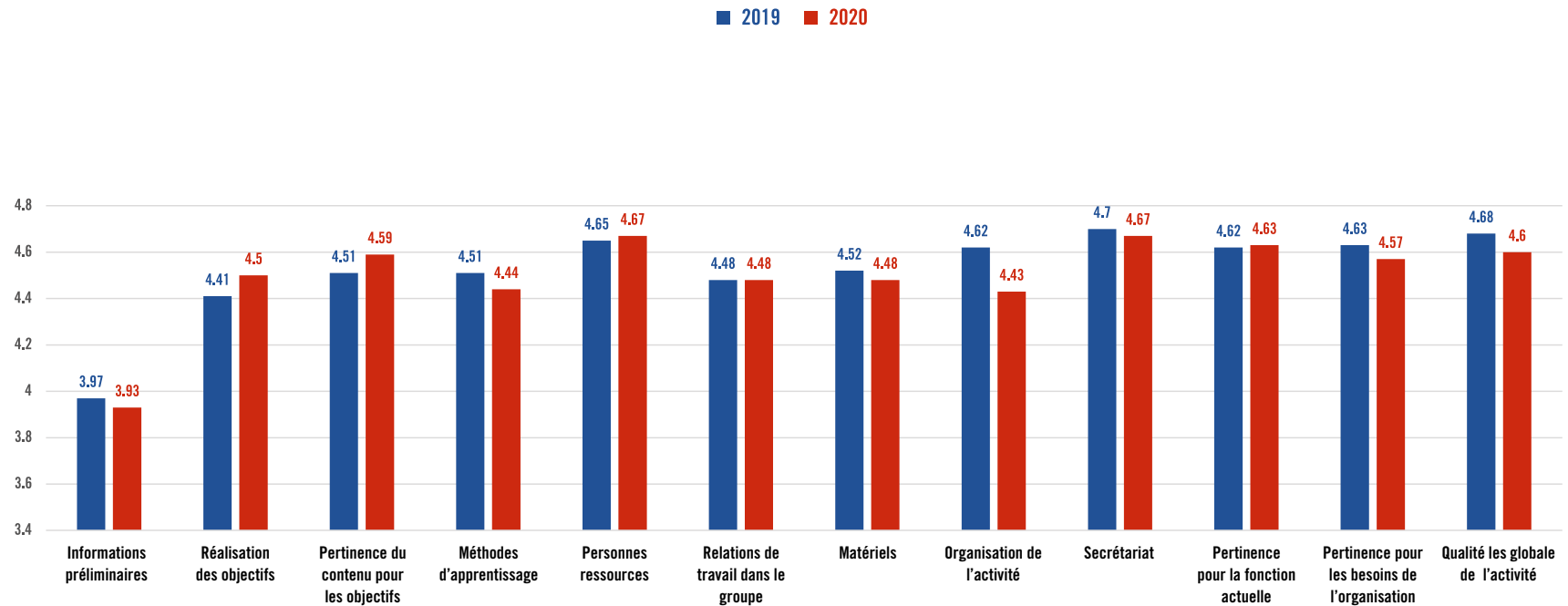
En ce qui concerne la qualité globale de nos activités de formation évaluées par les participants, toujours en 2020, nos résultats (4,60) continuent d'être supérieurs à ceux du Centre (4,43)

# RÉSULTATS DES PRESTATIONS - ÉVALUATION GÉNÉRALE 2020



Compte tenu du changement radical de notre mode de prestation, nous avons réussi à maintenir un niveau de qualité très élevé de nos activités de formation.

## RÉSULTATS DE L'ÉVALUATION D'ACT/EMP 2019 vs 2020



Notre programme est axé sur la qualité et l'impact. Pour y parvenir, nous devons «écouter» les participants et les OEE et réagir en conséquence. Comme nous l'avons fait dans le passé, nous analyserons soigneusement les résultats de nos évaluations de l'impact et des besoins de formation afin de continuer à offrir des services de formation et de conseil pertinents et adaptés aux besoins.

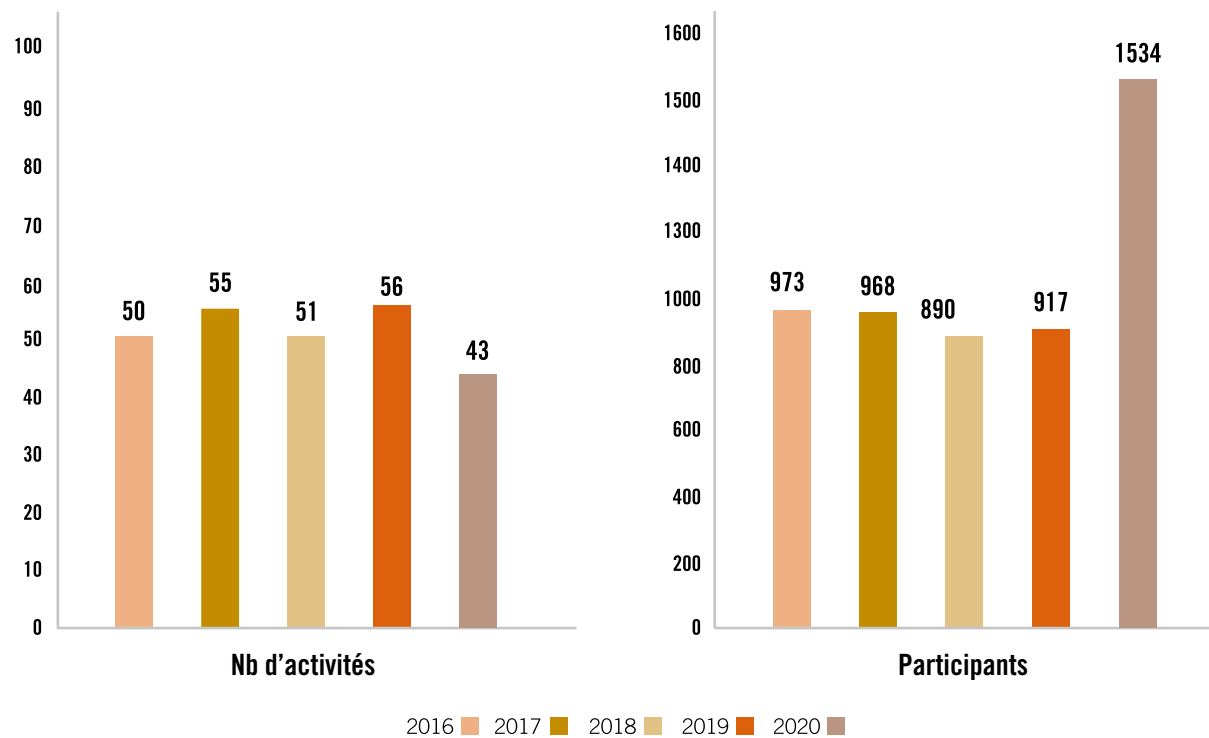




# FAITS ET CHIFFRES 2020



# I. ANALYSE DES PARTICIPANTS



## II. PARTICIPATION PAR GENRE

### Participation par genre



Centre international de formation

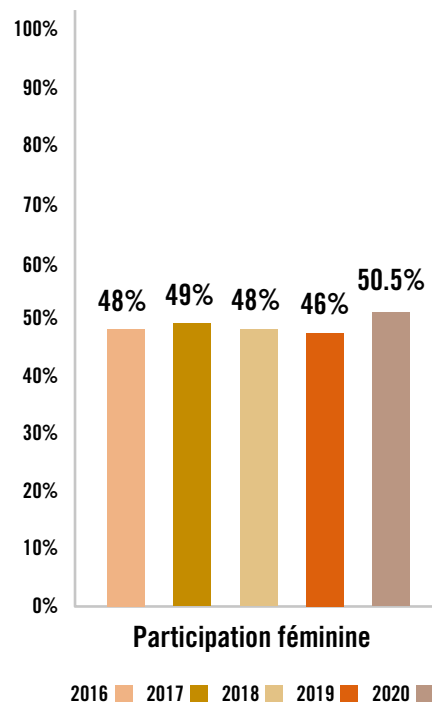
Objectif de la participation féminine au CIF-OIT pour 2020 – 2021:

**45%**



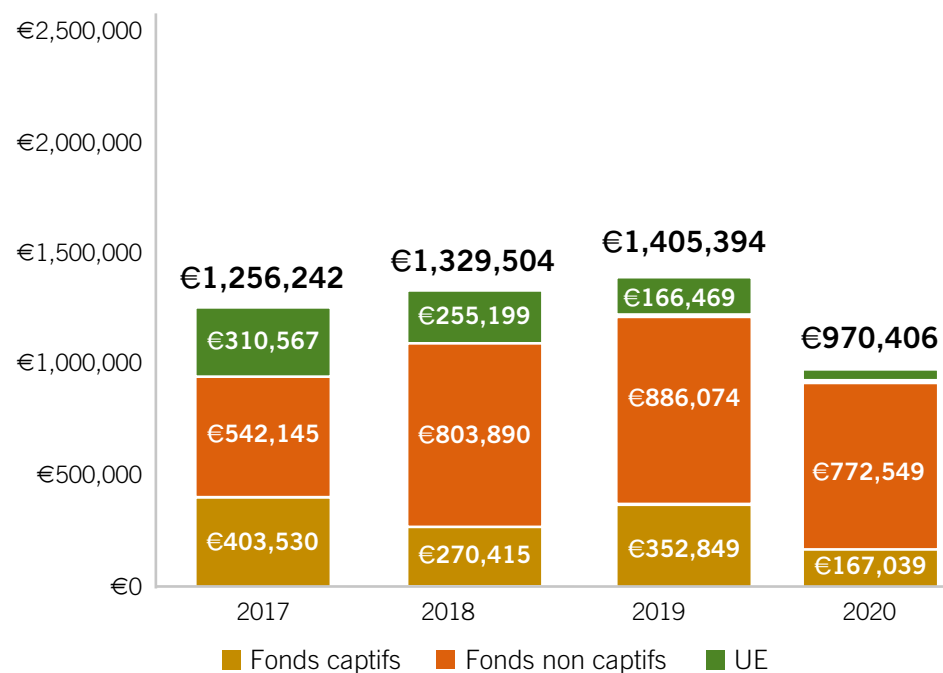
Participation féminine en 2020 à ACT/EMP:

**50.5%**



Pour la première fois, en 2020, notre programme a enregistré une participation plus importante des femmes (50,50%) que des hommes. Pour l'exercice biennal, la participation féminine à nos activités s'élèvera à 49%, l'objectif du Centre étant de 45%. Le fait que toutes les régions aient enregistré davantage de femmes en 2020 par rapport à 2019, est très encourageant. En ce qui concerne les formations spécifiques par région, l'Amérique latine et les Caraïbes sont en tête s'agissant de la participation féminine avec 53,7%. L'Afrique et l'Asie suivent avec 52,1% et 44,4% respectivement. L'Europe et le Moyen-Orient atteignent 44,9%. Tous les chiffres régionaux ont augmenté par rapport à 2019.

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



Notre Programme tire 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 2020, cela s'élevait à 17% du 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, Coopération technique et budget ordinaire (CTBO) régionaux pour CIF-OIT, ACT-EMP OIT CTBO, certains OEE, entreprises privées et autres. Pour 2020, 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 l'obtention 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'Académie des jeunes professionnels employeurs européens (EYPA), qui n'a pas pu être organisée l'année dernière en raison de la pandémie, d'où la réduction de cette ligne de revenus.

Au total, nos efforts de mobilisation des ressources se sont élevés à 803 367 €, soit près de 83% du revenu total pour 2020.

# NOTRE ÉQUIPE



# NOTRE ÉQUIPE







## Axé sur la demande, renforcement des capacités à fort impact pour les organisations d'employeurs-OEE

Programme des activités pour les employeurs

Courriel: [actempturin@itcilo.org](mailto: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