



COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2022

COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

Rapport du Programme des activités pour les employeurs 2022



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

Notre programme en 2022 a de nouveau enregistré de solides performances, tant sur le plan financier que technique. Nous avons poursuivi la tradition d'offrir des formations de qualité axées sur les besoins et ayant un impact activités de conseil.

Ce rapport couvre les principales réalisations de notre programme en 2022 et inclut les dernières projections pour 2023, ainsi que quelques réflexions et recommandations concernant notre avenir, en tenant compte des résultats préliminaires de notre évaluation de l'impact 2021-22 et de l'évaluation des besoins en formation des OE pour 2023.

Portée et qualité

Les services de conseil et les activités indirectes sont très demandés par les OE. Notre programme poursuit sa tradition de mise en œuvre avec la plus haute qualité et avec une grande satisfaction des participants.

En ce qui concerne la prestation et la portée, l'année 2022 s'est achevée sur des chiffres très similaires à ceux de 2020. Au total, 67 activités ont été dispensées (9 de moins qu'en 2021), dont 25 activités formations pures, 5 nouveaux matériels de formation développés et 37 services de conseil/activités indirectes.¹ Pour la première fois, notre programme a offert plus de services de conseil/activités indirectes que de formations proprement dites. Cette tendance a débuté en 2021 avec 21 activités et s'est poursuivie en 2022. Nos services de formation et de conseil continuent d'être principalement dispensés en ligne (83%), le reste étant assuré dans un format en présentiel ou mixte sur le terrain.

Les OE s'adressent à nous avec des demandes très spécifiques dans des domaines essentiels tels

¹ **Services de conseil/activités indirectes (E):** Ils correspondent aux interventions d'ACT/EMP CIF-OIT sous diverses formes, qui ne sont pas des activités de formation «pures».

que la planification stratégique, la gouvernance, le recrutement et la fidélisation des membres, le développement des services, les systèmes de gestion de l'apprentissage, le lobbying et le plaidoyer, la communication interne et externe.

En ce qui concerne le soutien aux OE dans leur processus de numérisation, d'ici à la fin de 2023, 34 plateformes de formation en ligne au total auront été développées pour un groupe sélectionné d'OE, leur permettant de dispenser des formations en ligne, de diversifier leur offre de services, de rester pertinentes pour leurs membres et, ce faisant, de générer des revenus supplémentaires. En outre, plus de 50 OE auront utilisé le système CRM pour gérer de manière professionnelle les données relatives à leurs membres.

Le nombre total de participants directs en 2022 a diminué de 15% par rapport à 2021, pour

atteindre 745. Cette baisse s'explique par la combinaison de deux facteurs: la diminution du nombre d'activités de formation et l'augmentation de l'activité du personnel des OE, avec le retour à la «normalité» des organisations. Des OE de plus de 128 pays et du personnel de 128 nationalités ont bénéficié de nos activités de formation. À la page 10, vous trouverez des informations régionales plus détaillées.

D'autre part, le nombre de participants indirects² augmente et a atteint 312 en 2022, ce qui constitue une preuve très concrète de l'impact et du changement organisationnels. Cette pratique innovante introduite par notre programme a été publiquement mise en évidence par le directeur de la formation lors de nombreuses réunions du CIF-OIT et de l'OIT.

² **Participants indirects:** Le personnel des OE participant aux activités de conseil ainsi que les participants formés directement par les OE par le biais de services/outils/paquets développés pour eux par notre programme, tels que leurs propres plates-formes en ligne, notre paquet EOSH.

En ce qui concerne la participation des femmes à nos formations, elle est passée de 51,3% en 2021 à 54,77% en 2022. Les États arabes et l'Amérique latine sont en tête avec environ

60%. Gardez à l'esprit que l'objectif du CIF-OIT pour 2022-23 en termes de participation des femmes est de 45%. Consultez la page 22 pour la répartition régionale.

Notre programme poursuit sa tradition de qualité et de satisfaction des participants. Pour 2022, nous avons obtenu une note de 4,53/5, meilleure que les 4,50/5 de l'année précédente et supérieure à la moyenne du Centre, qui est de 4,49/5.

Il convient de noter que l'objectif du Centre pour l'exercice biennal en cours est de 4,50/5. Tous les indicateurs de satisfaction désagrégés sont repris aux pages 25 & 26.

Les statistiques préliminaires pour 2023 montrent que nous sommes

à 4,73/5, ce qui est un très bon niveau de satisfaction et de qualité globale. Cette année, nous avons enregistré un cours avec une note de qualité globale de 4,95/5, un record absolu pour notre programme.

Avec environ 90% de nos activités dispensées en ligne, les chiffres ci-dessus montrent clairement que notre programme a consolidé une expertise, une crédibilité et une confiance impressionnantes parmi nos mandants et au sein du Centre.

Ressources financières et objectifs

Le programme ACT/EMP Turin atteint systématiquement ses objectifs financiers. En 2022, notre CFC a été la plus élevée jamais enregistrée.

Le revenu total pour l'année a atteint 1 229 794 €, soit environ 5,5% de moins qu'en 2021. Outre l'allocation du Fonds de dotation P&B, notre financement provient principalement du programme de coopération des employeurs

néerlandais et de trois projets qui se sont terminés en 2022, à savoir Disney, UE-EYPA et UE-RIPAQUE sur les apprentissages de qualité. Le RBTC de l'OIT (régions et siège) a représenté 16,2% de notre revenu total.

En ce qui concerne notre contribution aux coûts fixes (CFC) du Centre, le programme a atteint 111% de l'objectif fixé, qui s'élevait à 731 351 €, soit environ 2,6% de plus que l'année antérieure. Il s'agit de la CFC la plus élevée jamais versée par le programme ACT/EMP. Il convient également de noter que le ratio CFC/revenu pour l'année était de 62%, contre 57% en 2021. Cela signifie qu'avec moins de revenus, nous avons adapté la structure des coûts afin de faire de notre mieux pour atteindre (et dépasser) notre objectif de CFC.

Il est utile de rappeler que, si notre revenu annuel moyen de 2016 à 2022 est resté plus ou moins stable à 1,29 million d'euros, notre contribution à la

CFC a augmenté de 36%. Cela souligne l'engagement continu du programme ACT/EMP à faire de son mieux pour soutenir la structure de coûts fixes du Centre.

Les activités de formation en ligne continuent d'être beaucoup plus «rentables» pour le Centre ainsi que pour notre programme, de sorte qu'envisager un retour à une offre de formation «entièrement mixte» n'est tout simplement pas viable sur le plan financier, principalement en raison des frais de déplacement et d'hébergement qui ne sont pas comptabilisés dans les formations purement en ligne. Néanmoins, grâce à un important soutien financier du RBTC de l'OIT, nous allons dispenser 5 formations mixtes et 2 services de conseil en présentiel.

Néanmoins, en ce qui concerne les activités en ligne, il convient de mentionner que le travail de préparation, la diffusion soutenue et l'engagement pendant des semaines, qui se chevauchent parfois et couvrent différents

fuseaux horaires du Pacifique aux Amériques, exigent beaucoup de travail et d'efforts, à la fois individuellement et collectivement, de la part du personnel du département.

Notre offre de services de conseil et de formation

Pour répondre aux besoins des OE, nos services de conseil et de formation continuent de se développer.

Aux pages 15 à 19, vous trouverez notre portefeuille complet de services, qui montre que ces deux dernières années, nous avons été très occupés à développer de nouvelles formations et à en mettre d'autres à jour. En particulier, nous avons réussi à répondre aux besoins en formation et en conseil mis en évidence par les OE dans l'évaluation des besoins en formation 2022-23. En particulier concernant les points suivants:

- ▶ Plateformes d'apprentissage en ligne pour la prestation autonome de services de formation en ligne par les OE.

- ▶ Conception électronique de cours de formation pour les OE (E-Design)
- ▶ Plateformes de formation EOSH accordant des licences aux OE
- ▶ Manuel/formations sur la croissance et la fidélisation des membres
- ▶ Guides/formations sur la résilience et la numérisation
- ▶ Numérisation des services durables des OE
- ▶ Plaidoyer efficace, lobbying, gestion de la réputation et communication
- ▶ Guide sur la viabilité financière des OE (décembre 2023)
- ▶ Services d'accompagnement et de conseil, y compris notre programme CRM très apprécié, Planification stratégique express pour des OE résilientes et réactives.

Comment allons-nous en 2023?

Malgré les efforts incommensurables que nous avons déployés pour mobiliser des ressources supplémentaires, une réduction de 17,5% de nos revenus résultant de l'achèvement de trois projets et de la fin de notre partenariat avec le DECP a eu une conséquence directe sur notre prestation et notre portée pour 2023... En ce moment, notre programme est financièrement fragile.

Au début de l'année 2022, nous avons alerté notre directeur de la formation sur le fait qu'en raison de la fin prévue en décembre de trois projets et de l'absence de nouvelles sources de revenus pour remplacer les revenus correspondants, notre programme serait confronté à une année 2023 très difficile. Nos inquiétudes se sont accrues en avril 2022, lorsque notre plus ancien sponsor (DECP) a annoncé sa fusion avec une autre agence de coopération néerlandaise, suspendant ses contributions financières à la fin de l'année. À titre de référence, les revenus liés aux quatre sources mentionnées

précédemment représentaient plus de 45,8% de notre CFC totale pour 2022. Vous vous souviendrez peut-être que nous avons alerté de cette question dans notre rapport de l'année dernière et que nous en avons discuté au cours de nos sessions.

Notre objectif de CFC pour l'année a été augmenté à 700 000 € par le département de la formation, sans tenir compte de la chute drastique des revenus, ce qui rendait cet objectif irréalisable dès le départ. En d'autres termes, pour «compenser» la perte de CFC générée par les projets et les activités financées par le DECP l'année dernière et atteindre l'objectif fixé pour 2023, le programme a dû mobiliser environ 950 000 € en une année civile, en plus de notre allocation de fonds captifs. Cette tâche est pratiquement impossible à réaliser en un an.

En raison de la situation décrite, notre prestation (nombre d'activités), notre portée

(nombre de participants) et notre performance financière (réalisation des objectifs de CFC) ont été directement affectées. Au moment où je rédige ce rapport, nous estimons que le revenu total pour l'année sera proche d'1 million d'euros, notre CFC pourrait atteindre 490 000 €, soit environ 41% de moins qu'en 2022 avec un ratio CFC/revenu de 45%. Le nombre d'activités de formation et de conseil, ainsi que le nombre total de participants, devraient également diminuer.

Face à la situation actuelle et aux perspectives similaires envisagées pour 2024, nous devons sérieusement envisager d'autres sources de financement pour notre programme, afin de générer au moins 250 000 à 300 000 € par an et de maintenir nos recettes autour de 1,3 à 1,4 million d'euros.

Il n'est pas possible de demander à la direction du CIF-OIT ou à ACTEMP -OIT une allocation supplémentaire de fonds, comme

proposé par certains Secrétaires Généraux de OEs dans l'évaluation des besoins en formation. Par conséquent, sur la base de notre expérience et de certaines activités pilotes de cofinancement que nous avons menées, nous vous demandons de prendre en considération les éléments suivants:

- ▶ Les organisations nationales/ Apex sont généralement très faibles au niveau financier et disposent de très peu de personnel. En général, les mêmes personnes s'inscrivent à nos cours et il n'est pas rare qu'elles s'inscrivent à d'autres cours du CIF-OIT, qui se chevauchent souvent.
- ▶ Nous devrions encourager (voire exiger) les organisations nationales/Apex à promouvoir nos formations auprès de leurs membres, en tant que valeur ajoutée pour leurs affiliations. En général, les organisations sectorielles sont financièrement plus solides et peuvent se permettre de payer une

redevance minimale comme contribution aux coûts. De cette manière, nous renforcerons également la base des membres de l'organisation Apex, contribuant ainsi à renforcer cette dernière. Nous avons testé cette approche en Amérique latine et la réponse a été excellente, les OE prenant en charge par exemple les frais de déplacement en avion jusqu'au lieu de formation.

Ceci étant dit, notre équipe propose que vous envisagiez les politiques suivantes:

- ▶ Pour les cours en ligne de 4 à 5 semaines, des frais d'inscription de 120 € (applicables aux OE de tous les pays, à l'exception des pays les moins avancés (PMA))³
- ▶ Pour les cours mixtes (en ligne + en présentiel) et les cours

³ Ceci est conforme aux résultats de l'évaluation des besoins en formation pour 2023. Evaluation des besoins en formation, où 50 % des personnes interrogées sont d'accord pour payer des frais d'inscription pour des cours de 4 à 5 semaines.

sur mesure de 3 à 5 jours en présentiel dans un lieu sous-régional, les participants doivent prendre en charge leur billet d'avion ou des frais forfaitaires d'inscription de 350 € à 500 €, selon leur choix. L'hébergement et les repas sont pris en charge par le programme.

Nos dotations en fonds captifs (Fonds de dotation + ITALY MAE), plus toutes les ressources variables que nous pourrions mobiliser, nous permettront en pratique de maintenir nos activités de formation et de conseil fortement subventionnées à 70-80%.

Bien entendu, nous sommes ouverts à toute suggestion des membres du CFE.

En outre, le programme intensifiera ses efforts pour exploiter les opportunités offertes par le CIF-OIT et les projets de CD/CT au niveau national et international et continuera à

rechercher de nouvelles sources de financement, y compris par une participation plus agressive aux processus d'appel d'offres et en forgeant des alliances avec des organisations et des groupements d'employeurs partageant les mêmes idées. Le renforcement des capacités institutionnelles des OE s'est avéré en soi très difficile à obtenir l'aide des donateurs. Le programme devra associer le travail, qui est pertinent pour les mandats et les priorités des OE, à des questions politiques que les donateurs sont généralement plus enclins à soutenir.

Conclusions préliminaires de notre évaluation de l'impact de la formation 2021-2022 et de l'évaluation des besoins en formation 2024-25

Conformément à notre pratique habituelle établie en 2017, nous avons commandé l'évaluation de l'impact correspondante pour 2021-22 et l'évaluation des besoins en formation pour 2024-25.

Au moment de la rédaction de ce résumé, les deux rapports finaux étaient en cours de production. Néanmoins, il est important que nous partagions avec vous quelques résultats préliminaires:

ÉVALUATION DE L'IMPACT

- ▶ Dans l'ensemble, l'offre d'ACT/EMP Turin continue d'avoir un impact décisif au niveau personnel du personnel de l'OE, ainsi qu'au niveau organisationnel.
- ▶ 100% des personnes interrogées considèrent la participation à nos formations comme un bon investissement. 85% ont considéré leur participation comme un *très bon investissement*.
- ▶ 99% ont estimé que les formations répondaient à des besoins professionnels et étaient donc très pertinentes pour leur travail.

- ▶ La communication et le service aux membres (64% et 59%) sont les compétences acquises les plus mentionnées. L'impact sur les compétences en matière d'influence politique a également été significatif, très probablement grâce aux formations nouvellement développées.
- ▶ Près de 30% des anciens participants ont mentionné la «numérisation» comme une autre compétence importante nouvellement acquise, ce qui est un résultat direct de l'investissement important du programme dans ce domaine.
- ▶ La plupart des participants interrogés (95%) estiment que la performance de leur organisation s'est améliorée (au moins) dans une certaine mesure parce qu'ils ont participé à la formation d'ACT/EMP.

- ▶ 132 participants (56% des réponses) ont affirmé que de nouvelles initiatives ont été lancées à la suite des formations. Parmi eux, 96% estiment que l'initiative sera maintenue ou élargie.
- ▶ La majorité des initiatives lancées sont liées à la fourniture de nouveaux services (55%), à l'introduction de nouveaux outils de gestion (32%) et à des campagnes de sensibilisation fondées sur des données probantes (19%).

ÉVALUATION DES BESOINS EN FORMATION

Les PDG et directeurs généraux de 44 OE dans 42 pays ont répondu à l'enquête. Principaux défis organisationnels

- ▶ «L'augmentation du nombre de membres, leur fidélisation et leur implication», «la viabilité financière et le financement», ainsi que «la numérisation et

les technologies émergentes» sont les trois principaux défis organisationnels auxquels les OE devront faire face dans un avenir proche. Viennent ensuite le lobbying/plaidoyer et la fidélisation du personnel.

Compétences nécessaires au cours des 2-3 prochaines années

- ▶ Les cadres d'OE considèrent que les compétences «numériques» et de «recherche» sont les deux principales compétences que leur personnel doit améliorer au cours des deux ou trois prochaines années. D'autres compétences importantes ont été mises en avant, comme le «lobbying/plaidoyer» et la «communication».

Besoins en formation

- ▶ Les résultats confirment l'existence d'un fort besoin en formation et d'un intérêt pour des activités de formation spécifiques telles que «la

viabilité financière des OE», «la numérisation et la gestion de l'IA» et «le développement et la fidélisation des membres».

- ▶ En ce qui concerne les domaines politiques, «le développement des compétences», «l'emploi», «les relations industrielles et le droit du travail», «la protection sociale» et «la productivité» sont les cinq premiers.

Modalité de formation préférée, durée du cours et charge de travail

- ▶ La modalité mixte, c'est-à-dire une combinaison d'apprentissage à distance et en présentiel, est la modalité de formation préférée de 77% des personnes interrogées.
- ▶ Pour l'activité mixte, plus de 50% des répondants ont exprimé une préférence pour 4 à 6 semaines d'apprentissage en ligne et 4 à 5 jours d'apprentissage en présentiel.

- ▶ Pour l'apprentissage purement en ligne, les dirigeants des OE préfèrent que la formation dure entre 3 et 4 semaines (40%), 1 à 2 semaines (33%) et 4 à 6 semaines (28%). En ce qui concerne le nombre d'heures d'apprentissage par semaine, les répondants préfèrent moins d'heures, 58% d'entre eux choisissant 1 à 3 heures par semaine et 42%, 4 à 6 heures par semaine.

Partage des coûts des cours par les OE

Dans l'enquête de cette année, nous avons inclus des questions concernant la possibilité pour les OE de cofinancer nos activités de formation. Voici les résultats:

- ▶ Pour l'apprentissage à distance pur: 49% ont choisi «non», ce qui signifie clairement qu'elles ne seraient pas favorables à une contribution minimale pour les cours en ligne et/ou qu'elles n'en ont pas les moyens. Environ 50% des personnes

interrogées ont néanmoins indiqué qu'elles pourraient apporter une contribution partielle à hauteur d'environ 120 euros par participant.

- ▶ Pour les activités en présentiel ou mixtes: 31% ont choisi de prendre en charge le billet d'avion et 18% ont indiqué qu'elles pouvaient payer des frais forfaitaires de 500 euros. 47% n'ont pas répondu à la question, ce qui indique une fois de plus que les contraintes financières des OE pourraient empêcher le paiement des frais de déplacement et/ou des frais forfaitaires pour participer aux cours du CIF-OIT.

L'équipe

Je ne me laisserai jamais de dire à quel point je suis fier de diriger une équipe de professionnels très engagés et dévoués qui obtient constamment de très bons résultats. Les participants, les électeurs et les donateurs apprécient grandement les efforts

que nous déployons tous pour assurer la qualité et l'impact de nos activités.

Les résultats présentés dans ce rapport montrent que, malgré la rotation de nos chargés de programme principaux et de notre personnel de soutien G en raison de détachements auprès de l'OIT, il est évident que les performances de l'équipe n'ont pas été affectées. Je remercie sincèrement les collègues (P&G) qui sont restés pour assurer la continuité de la mise en œuvre et pour leur engagement à aider le programme à atteindre ses objectifs. Aux collègues qui ont rejoint temporairement le programme, j'adresse mes plus sincères remerciements pour leur contribution professionnelle et précieuse.

A mon équipe. Au cours des dernières 7 années et demi, nous avons grandi en nombre, vous avez acquis de nouvelles compétences et votre classification professionnelle est plus élevée

qu'elle ne l'était à mon arrivée. Je me suis donné pour mission non seulement de reconnaître vos performances, mais aussi de les récompenser en soutenant avec succès vos demandes de PDQ. En outre, j'ai encouragé et soutenu vos demandes de développement professionnel. J'espère sincèrement que vous avez apprécié ce voyage ensemble autant que moi! Merci pour votre professionnalisme, votre dévouement, votre engagement et, surtout, votre amitié.

Je vous invite à vous joindre à moi pour témoigner de notre reconnaissance et de notre gratitude à mon équipe pour les excellents résultats obtenus en 2022 et au cours de l'année 2023, qui s'annonce très difficile.

En tant qu'équipe, nous tenons à remercier les membres du conseil d'administration du CFE et du CIF-OIT, en particulier M. Harry Kyriazis pour son dévouement dans son rôle de porte-parole du groupe.

Merci à notre directeur de la formation, M. Andreas Klemmer, pour son soutien permanent aux nouvelles pratiques et idées et aux nouveaux produits. Notre communication ouverte et constante a favorisé une relation très positive et productive entre la direction du Centre et le groupe des employeurs.

Je vous remercie tout particulièrement Mme Deborah France-Massin, directrice du bureau ACT/EMP au siège de l'OIT. Au fil des ans, j'ai beaucoup apprécié son soutien et surtout sa confiance. Le soutien de nos collègues de l'équipe mondiale d'ACT/EMP à Genève et sur le terrain a également été crucial pour nous permettre d'atteindre la portée et l'impact mondiaux que nous avons.

Comme vous le savez tous, je quitterai le programme et l'OIT à la fin de ce mois. Si l'on considère les 16 années que j'ai passées au sein de l'Organisation, je dois dire que le voyage a été amusant,

productif et, dans l'ensemble, très positif. Mais je vous laisse tous juger en dernier ressort de mon mandat au CIF-OIT.

Bien amicalement, je vous souhaite le meilleur!

Au revoir!

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

Turin, octobre 2023

Citations des participants



e-design

J'ai vraiment apprécié le cours, j'ai appris à utiliser plusieurs plateformes interactives et faciles à maîtriser que je ne connaissais pas. J'essaierai d'appliquer tout ce que j'ai appris pendant cette période. Je tiens à remercier le CIF-OIT et toutes les personnes impliquées pour cette opportunité.



EOSH Burundi (FR)

Nous avons beaucoup apprécié la formation. Je voudrais remercier les organisateurs de ce cours de formation car nous avons beaucoup appris sur la sécurité et la santé au travail. Ils méritent une note de 5/5.



Productividad and Productivity

Excellent cours. Personnellement, il a éveillé mon intérêt pour les défis réglementaires qui se posent dans notre pays.



Malkia – en Egypt., Jordanie et Liban

Je me suis inscrite au programme Malkia pour élargir mes connaissances et améliorer ma compréhension des compétences managériales. J'ai apprécié tous les cours, en particulier « le pilotage de la performance de l'équipe ». Après mes séances de coaching, j'ai également appris à répartir les tâches et les rôles, ce qui me permet d'avoir une bonne gestion du temps de travail et de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Je recommande vivement cette formation à toutes celles qui veulent devenir des managers performants.



Malkia - Globale

La formation était opportune et a ouvert les yeux. Tous les modules étaient précieux, en particulier les études de cas sur les défis des femmes dirigeantes. Je recommande vivement ce cours à d'autres femmes cadres. Il sensibilise aux préjugés sexistes et à l'importance d'être de meilleures dirigeantes. Personnellement, la formation m'aidera à contribuer à la réalisation de l'ODD 5.

Citations des participants



Digitalisation

Très bon cours, très pratique et application concrète, merci beaucoup à toute l'équipe du CIF-OIT !



Macro/Micro

La qualité des tuteurs et des conseillers a été irréprochable. L'organisation et le suivi sont excellents et les intervenants ont rendu le cours intéressant, clair et très utile.



Eypa

Dans l'ensemble, les activités de formation sont très bien conçues et innovantes. Les sessions en situation réelle étaient beaucoup plus utiles et ont permis d'acquérir de nouvelles compétences et informations.



“Agregando Valor a la Membresía efectivas y servicios relevantes” en español

Je voudrais profiter de cette occasion pour vous féliciter tous pour ce cours. Il a été très enrichissant et m'a permis de matérialiser d'une meilleure manière de nombreuses idées que j'avais pour améliorer les services de la Chambre de Commerce et d'Industrie de Guayaquil.



Lobbying et communication stratégiques (SP)

Cours extraordinaire, sans aucun doute très bien structuré dans le contenu et la qualité du contenu. La partie de l'ensemble de la communication numérique et de l'évolution des stratégies de communication est quelque chose de très importante à aborder, à former et à développer dans les entreprises. Les exercices pratiques sur le rôle de porte-parole sont très productifs et instructifs.

NOTRE ANNÉE 2022 EN BREF

The background is a vibrant, abstract mosaic composed of numerous irregular, overlapping shapes. The color palette is diverse, ranging from deep blues and teals to bright yellows and oranges, with some darker, almost black, areas. The overall effect is a textured, multi-colored surface that resembles a stained-glass window or a digital art piece. The text is centered at the top in a clean, white, sans-serif font.

PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2022



67 Activités

23 activités d'apprentissage à distance
2 activités à Turin
15 activités indirectes

22 services de conseil
5 act. de développement
de matériel didactique



OE de 128 pays ↓



128 nationalités ↓



1 057 participants ↓

631 participants à des activités
d'apprentissage à distance
(54% de femmes)
114 participants à des activités
présentielles (54% de femmes)
312 participants à des activités
indirectes (49% de femmes)
+11500 inscriptions en ligne aux
plateformes d'apprentissage eCampus



satisfaction 4,53

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



5 publics

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



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

548 (52 %) ↑
 294 participants à des activités de formation directes
 254 participants à des activités de formation indirectes

AFRIQUE

258 (24%) ↓
 200 participants à des activités de formation directes
 58 participants à des activités de formation indirectes

ASIE

71 (7%) ↓
 71 participants à des activités de formation directes
 24 participants à des activités de formation indirectes

EUROPE

117 (6%) ↑
 participants à des activités de formation directes

ÉTATS ARABES

63 (6%) = ↑
 participants à des activités de formation directes



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

- ▶ EOSH
- ▶ ILGO
- ▶ CAMEO
- ▶ CRM (SP/ENG)
- ▶ Macroéconomie et microéconomie
- ▶ Création et implémentation des plateformes locales (SP/ENG)
- ▶ Digitalisation
- ▶ Productivité



AFRIQUE

- ▶ CRM (ENG & FR)
- ▶ Ripaque (FR)
- ▶ EOSH Formation de formateur (FR)
- ▶ Mobilité des compétences (ENG)
- ▶ Coaching pour Implementation EOSH (ENG/FR)
- ▶ Création et implémentation des plateformes locales (ENG/FR/PT)



ASIE

- ▶ EOSH
- ▶ Conduite Responsable des Entreprises
- ▶ Support au programme de Diplôme de l'EFC



EUROPE

- ▶ EYPA
- ▶ Unlocking Change towards resilient EBMOs



ÉTATS ARABES

- ▶ MALKIA
- ▶ EOSH



INTEERRÉGIONAL

- ▶ EOSH
- ▶ Stratégie d'adhésion
- ▶ Digitalisation
- ▶ Conduite Responsable des Entreprises
- ▶ Malkia
- ▶ CRM
- ▶ Conception en ligne
- ▶ EBMO
- ▶ Productivité
- ▶ Stratégie du Plaidoye

PARMI NOS PARTENAIRES EN 2022



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



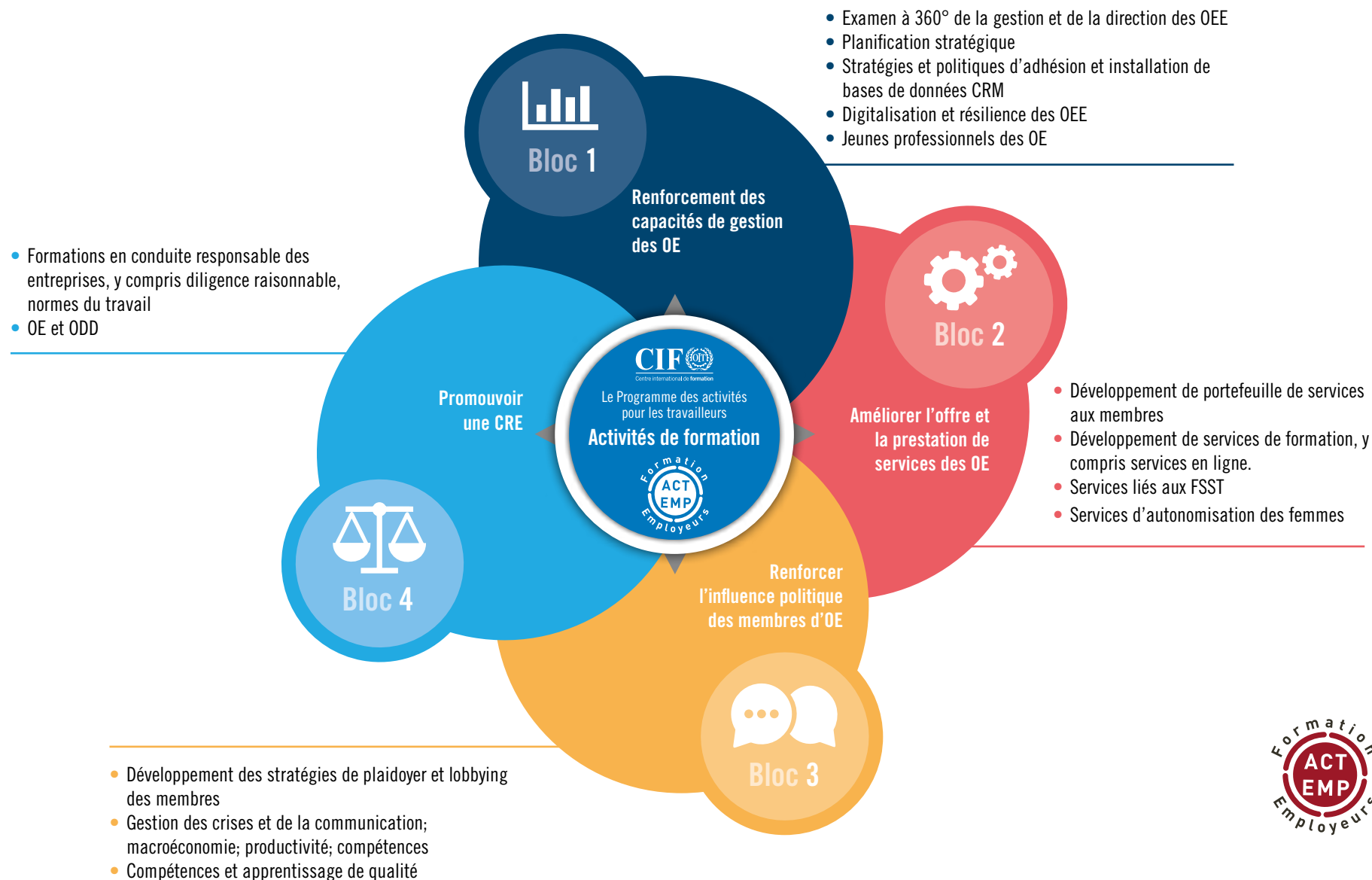
Confédérations
d'employeurs



The background is a dense, abstract pattern of overlapping circles and semi-circles. The colors are primarily shades of blue, orange, and yellow, with some darker and lighter variations. The circles are layered, creating a sense of depth and movement. The overall effect is a vibrant, textured composition.

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

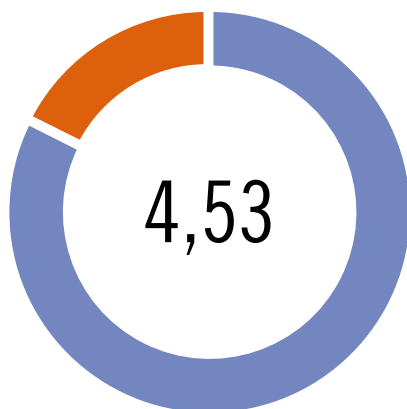
- FdF en ligne concernant la promotion de la conduite responsable des entreprises
- Cours en ligne sur l’engagement des OE envers les ODD

Services de conseil

- Accompagnement des OE concernant la prestation de services en ligne

RÉSULTATS DES PRESTATIONS 2022





Qu'est-ce qui explique ces chiffres?

*CIFOIT 2022 4.49



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.

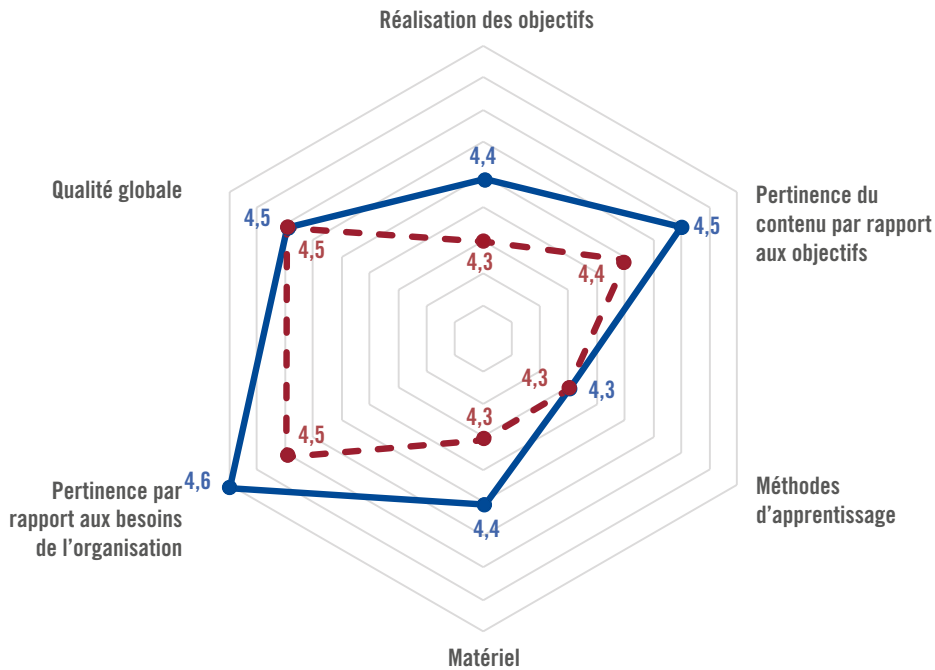


Ce n'est pas juste une question de bourses. Les participants reconnaissent l'énorme valeur, la qualité et la pertinence des formations de notre Programme, car le temps qu'ils nous consacrent se traduit par de meilleurs résultats pour leurs OE.

RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2022

ACT/EMP vs CIF-OIT 2021

—●— ACT/EMP —●— CIF-OIT

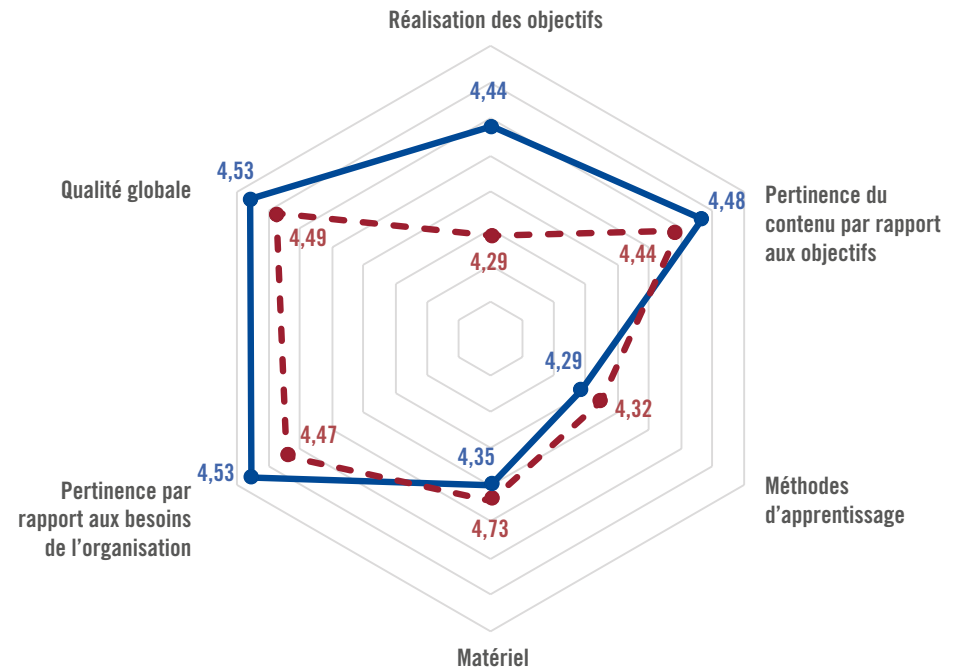


ACT/EMP 2021
4,5

CIF-OIT 2021
4,5

ACT/EMP vs CIF-OIT 2022

—●— ACT/EMP —●— CIF-OIT

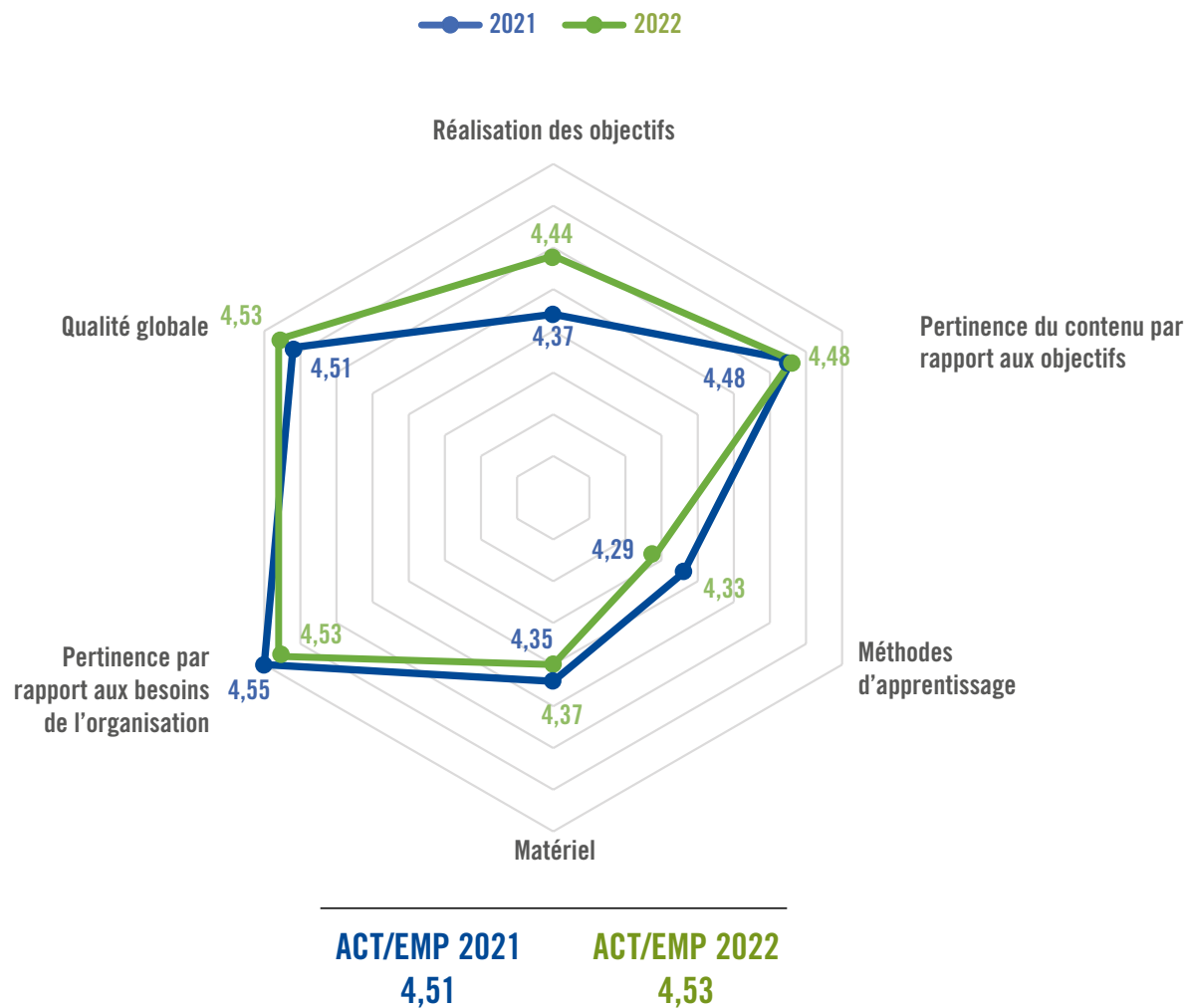


ACT/EMP 2022
4,53

CIF-OIT 2022
4,49

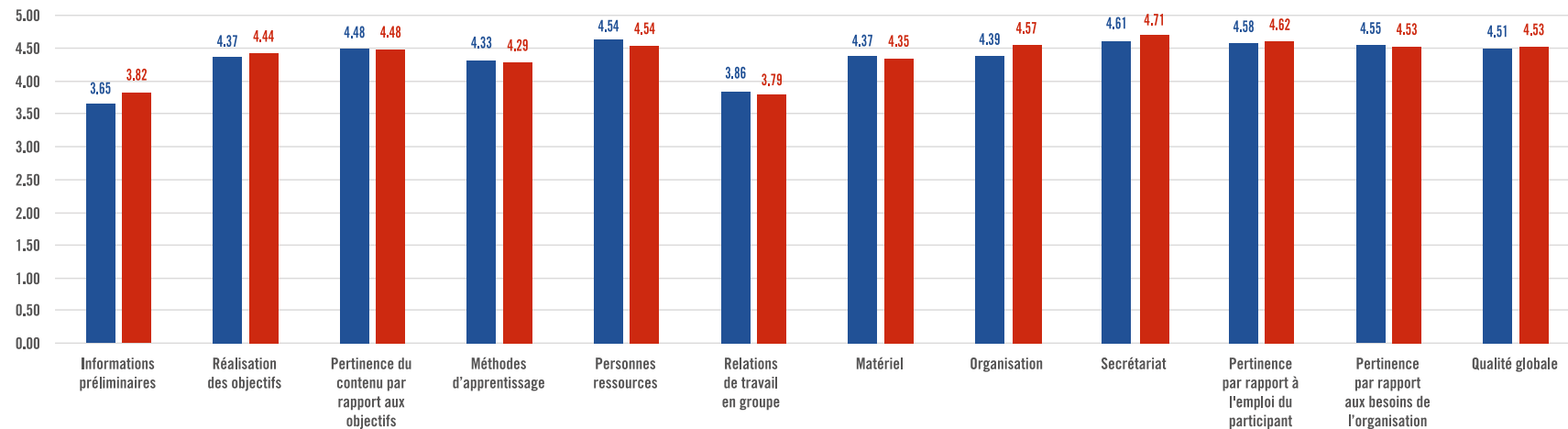
RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2022

ACT/EMP: 2021 vs 2022



RÉSULTATS D'ÉVALUATION D'ACT/EMP 2021 vs 2022

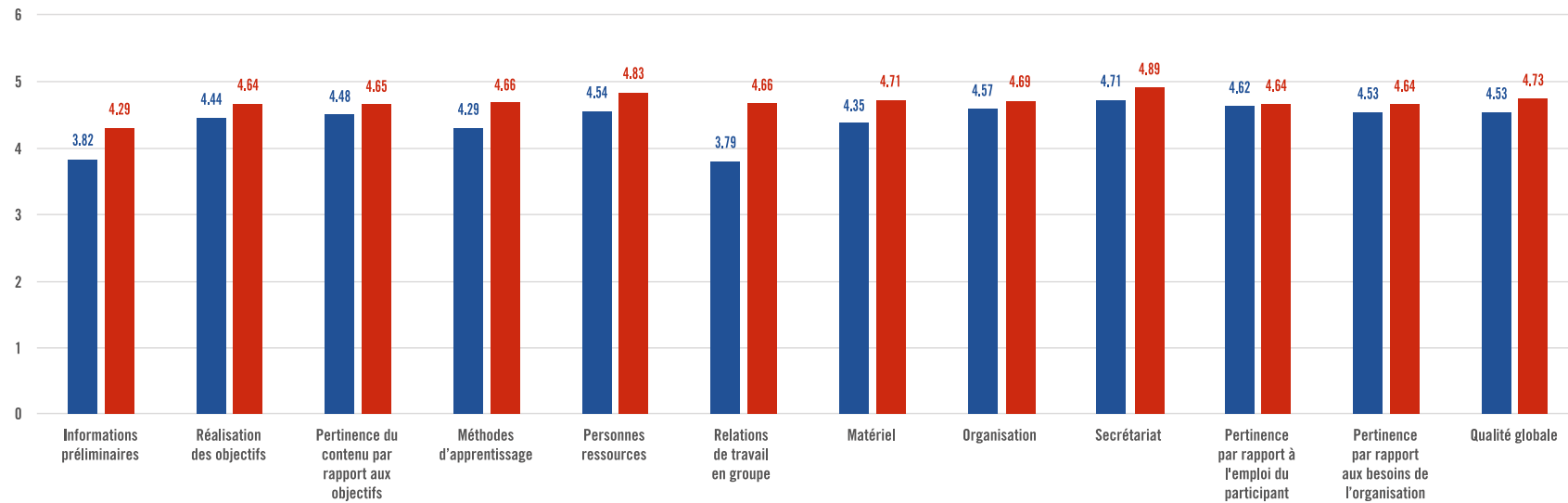
■ 2021 ■ 2022



Pour 2022, la qualité globale de nos cours évaluée par les participants a atteint 4.53/5.0. Une augmentation légère mais importante, principalement due à la “fatigue numérique” persistante. La plupart des indicateurs de qualité sont restés stables. Néanmoins, grâce à l’introduction de nouvelles méthodologies, outils et techniques d’animation, ainsi qu’à la reprise de certaines formations mixtes dans différentes régions, les statistiques préliminaires montrent que nous pourrions potentiellement atteindre 4,70/5,0 pour 2023.

RÉSULTATS D'ÉVALUATION D'ACT/EMP 2022 vs janvier - août 2023

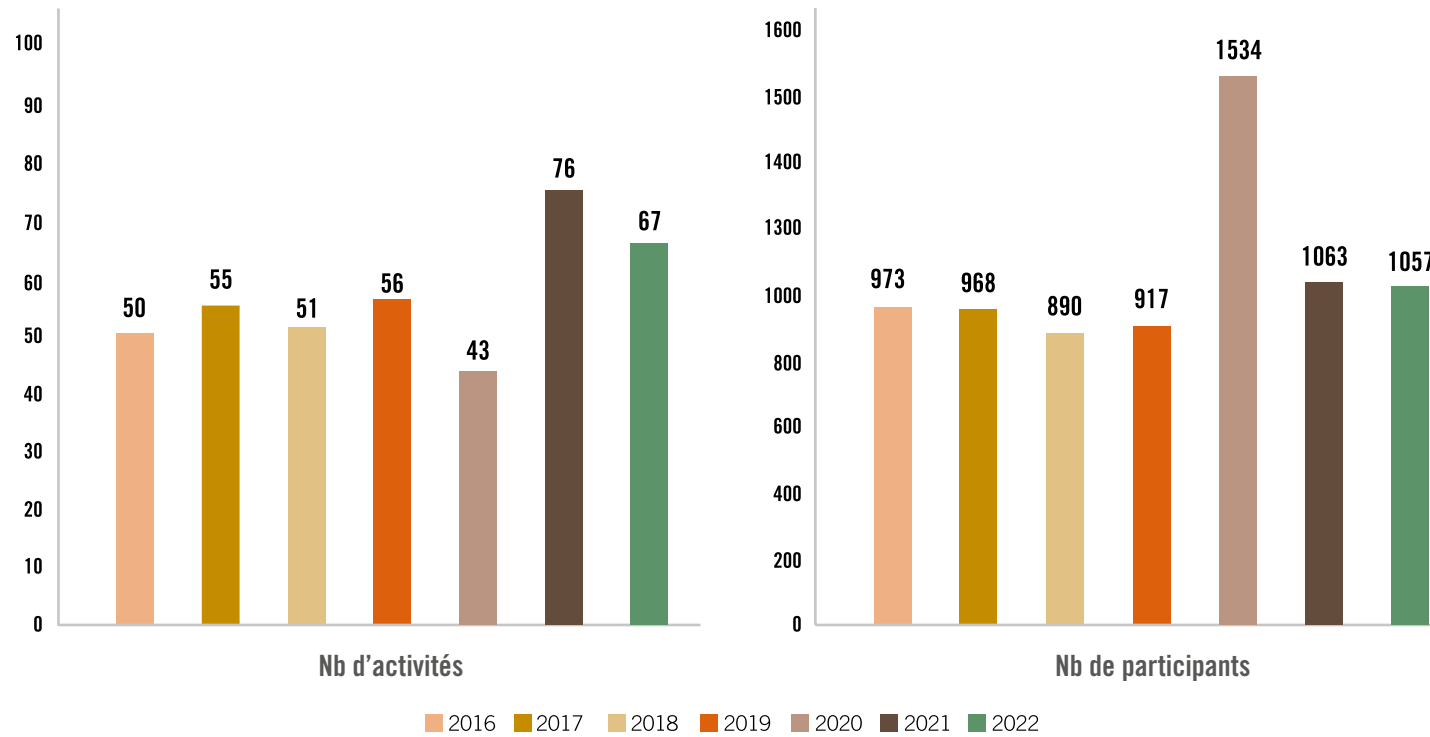
■ 2022 ■ janvier-août 2023



FAITS ET CHIFFRES 2022



I. ANALYSE DE LA PARTICIPATION



II. PARTICIPATION PAR GENRE

Participation par genre

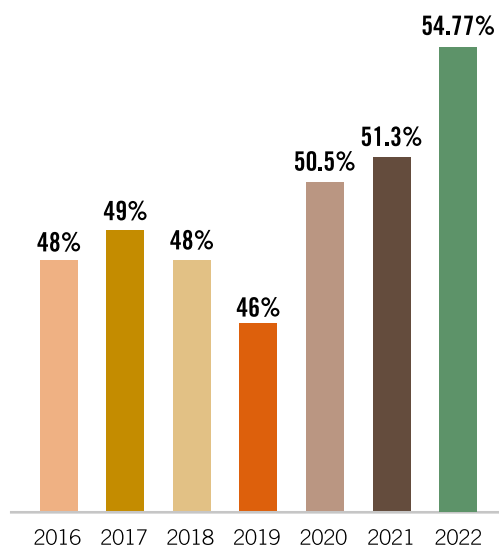


Centre international de formation

Objectif de participation des femmes au CIF-OIT pour 2020-2022:
45%

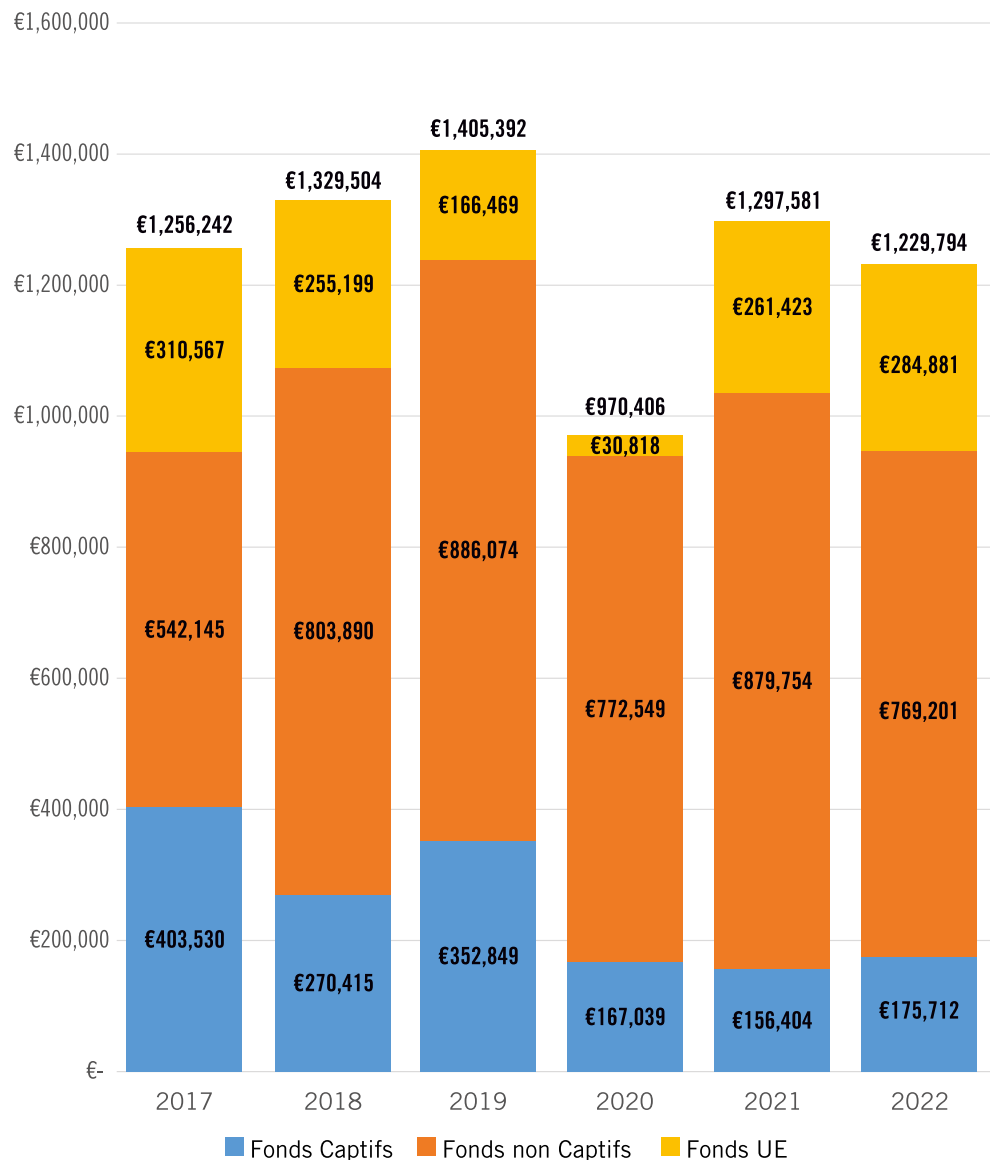


Participation des femmes à l'ACT/EMP en 2022:
55%



2022 a été une année record pour la participation des femmes à nos activités de formation, atteignant 55 %, soit 10 points de pourcentage au-dessus de l'objectif de 45 % fixé par le Centre pour l'exercice biennal. Toutes les régions, à l'exception d'une seule, ont expérimenté une croissance concernant cet indicateur de genre par rapport à 2021. États arabes (33% à 73%), Amériques (56% à 57%), Europe (56%=), Asie (46% à 55%) et Afrique (34% à 46%).

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 2022, cela s'élevait à 14% 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 2022, nos principaux sponsors étaient

l'OIT (différentes sources) et le programme de coopération des employeurs néerlandais (DECP).

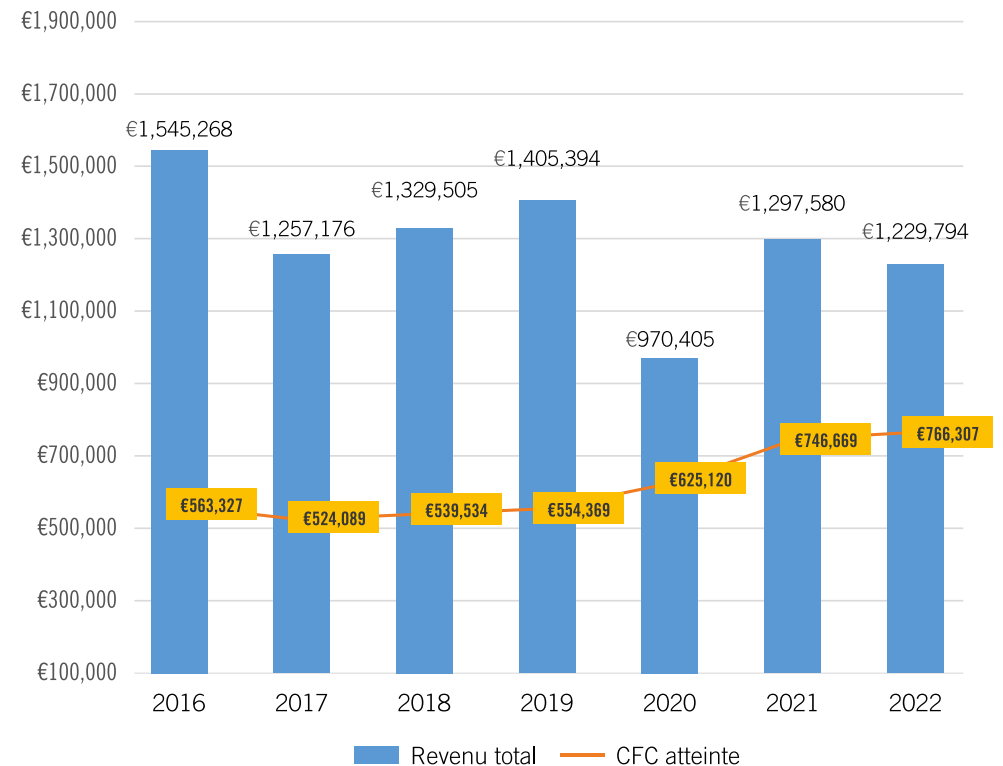
Union européenne – Fonds UE: Il s'agit d'un revenu variable annuel résultant de l'application conjointe d'ACT/EMP et d'ACTRAV Turin, par l'intermédiaire de l'OIT à la ligne budgétaire du dialogue social de la Commission européenne.

Ces subventions, qui ont pris fin en 2022, sont utilisées pour financer les Académies européenne des jeunes professionnels (EYPA).

Au total, nos efforts de mobilisation se sont élevés à Euro 769,201, soit 13 % de plus qu'en 2021 représentant 63% du revenu total du programme.

Revenu vs CFC

ACT/EMP	Revenu totale	CFC objectif	CGF atteinte	CFC	CFC/revenu
2016	1 545 268 €	590 000 €	563 327 €	95,48%	36,45%
2017	1 257 176 €	600 000 €	524 089 €	87,35%	41,69%
2018	1 329 505 €	575 000 €	539 534 €	93,83%	40,58%
2019	1 405 394 €	600 000 €	554 369 €	92,39%	39,45%
2020	970 405 €	600 000 €	625 120 €	104,19%	64,42%
2021	1 297 580 €	660 000 €	746 669 €	113,13%	57,54%
2022	1 229 794 €	690 000 €	766 307 €	111,06%	62,31%
Total	9 035 122 €	4 315 000 €	4 319 415 €	100,10%	47,81%



Alors que notre revenu annuel a effectivement diminué de 20 % depuis 2016, notre contribution CFC a augmenté de 36 %. Il s'agit là de l'engagement continu de notre programme en faveur de la viabilité financière du Centre, avec un ratio CFC/recettes de 61 % au cours des les trois dernières années.

The background is a complex, abstract composition of overlapping, semi-transparent geometric shapes. The color palette is rich and varied, featuring deep blues, vibrant yellows, warm oranges, and bold reds, all set against a dark, almost black background. The shapes are layered and curved, creating a sense of depth and movement. The overall effect is dynamic and modern.

NOTRE ÉQUIPE

NOTRE ÉQUIPE

Responsable du Programme
Jorge Illingworth



Assistante du Programme
Rachida Zingara



Chargé de programme
Paolo Salvai



Secrétaire du Programme
Irene Panizzolo



Chargé de programme
Sandro Pettineo



Secrétaire du Programme
Francesca Gaglia



Chargée de programme associée
Eleonora Gonnelli



Secrétaire du Programme
Laura Biscaro

Chargés de programme temporaires (2021-2022)



Jorge Ramírez Mata



Marco Cunetto

Détachement



Jeanne Schmitt



Barbara Maino





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