

CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT  
Conseil du Centre

CC72/1  
72<sup>e</sup> session  
Turin, 4-5 novembre 2010

# **Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2009-2010 et perspectives pour 2011**

---



# TABLE DES MATIÈRES

	Page
<b>VUE D'ENSEMBLE ET FAITS SAILLANTS .....</b>	<b>5</b>
Mandat du Centre .....	5
Introduction .....	5
Bilan général .....	5
Questions centrales .....	6
Limitation des coûts .....	6
Diversification des sources de financement .....	7
Stratégie de mobilisation de ressources .....	9
Indicateurs et tendances en 2009 .....	10
Tendances en 2010 et perspectives pour 2011 .....	11
L'approche de l'apprentissage de Turin .....	13
Mise en œuvre du programme .....	14
Intégration avec le BIT .....	15
La dimension régionale .....	20
Égalité des genres .....	23
Tripartisme .....	23
La Turin School of Development .....	25
Partenariats .....	25
<b>ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU CENTRE .....</b>	<b>28</b>
<b>RÉSEAUX DES ANCIENS PARTICIPANTS .....</b>	<b>30</b>
<b>PROGRAMME D'INVESTISSEMENT POUR 2007-2011 .....</b>	<b>32</b>
<b>ADMINISTRATION INTÉRIEURE .....</b>	<b>36</b>
<b>ANNEXE I: Programmes techniques .....</b>	<b>38</b>
Normes et principes et droits fondamentaux au travail .....	38
Emploi et développement des compétences .....	39
Entreprise, microfinance et développement local .....	41
Protection sociale .....	42
Dialogue social .....	43
Activités pour les travailleurs .....	44
Activités pour les employeurs .....	46

Développement durable et gouvernance.....	47
Dimension sociale du commerce et de l'investissement.....	48
Coordination des questions de genre et non-discrimination.....	50
Formation à distance et technologies de l'apprentissage .....	51
Cours postuniversitaires .....	52
<b>ANNEXE II: Publications et trousse de formation produites en 2009 .....</b>	<b>54</b>
<b>ANNEXE III: Répartition des participants par pays/territoire en 2009 .....</b>	<b>57</b>
<b>ANNEXE IV: Répartition des participants par programme, par région et par genre en 2009 .....</b>	<b>62</b>

# VUE D'ENSEMBLE ET FAITS SAILLANTS

## Mandat du Centre

1 Le Centre international de formation de l'OIT est l'outil spécialement dédié à la formation au sein de l'Organisation internationale du Travail. Il dispense des programmes de formation et d'apprentissage dans les principaux domaines de l'Agenda du travail décent. Ses activités visent à renforcer les capacités et les compétences des participants afin d'améliorer leurs performances en tant que décideurs politiques, gestionnaires, praticiens et formateurs des mandants de l'OIT et institutions partenaires. L'objectif ultime consiste en le développement des capacités institutionnelles et en l'amélioration des performances organisationnelles en soutien à l'Agenda du travail décent et au développement durable.

2 Le Centre contribue à la réalisation des objectifs de l'OIT à travers la mise en œuvre des composantes relatives au développement des ressources humaines des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD); la conception et la facilitation d'activités internationales de partage de connaissances entre les mandants tripartites dans les domaines d'intérêt communs; la promotion et la diffusion des outils, politiques et normes de l'OIT à des publics nouveaux et plus étendus; le développement et la gestion d'outils d'apprentissage et de plateformes de mise en réseau; et le développement des compétences du personnel du BIT.

3 Le Centre offre une gamme de services très variée. Il organise chaque année un programme ordinaire de cours réguliers. Il peut en outre être chargé d'organiser une activité de formation sur mesure, de mettre en œuvre une composante isolée d'un projet ou de concevoir et d'exécuter un projet pluriannuel comprenant plusieurs volets. En général, les activités de formation conçues sur mesure s'inscrivent dans des programmes ou projets destinés à être exécutés au niveau national et s'intègrent donc bien dans le contexte du développement du pays bénéficiaire.

## Introduction

4 La planification annuelle et la mise en œuvre des activités du Centre se font dans le contexte du Plan de développement pour 2007-2011, adopté par le Conseil en 2006. La vision qui sous-tend le Plan de développement consiste à renforcer la pertinence et l'efficacité de la contribution du Centre à la réalisation de l'Agenda du travail décent en tant qu'objectif mondial de développement et à la traduction opérationnelle de celui-ci dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

5 Dans le cadre du Plan de développement, le Centre a poursuivi son évolution tant en termes quantitatifs, atteignant un plus grand nombre de

mandants de l'OIT et d'institutions partenaires, qu'en termes qualitatifs, sa contribution aux stratégies élargies de l'OIT devenant de plus en plus visible.

6 D'importants développements ont été enregistrés au sein de l'OIT depuis l'entrée en vigueur du plan, notamment l'adoption de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable en 2008 et l'approbation du Cadre stratégique 2010-2015. La crise économique et financière ayant radicalement bouleversé les scénarios internationaux dans lesquels l'OIT opère, le Centre a également cherché à soutenir les stratégies et les actions de l'organisation dans le cadre du Pacte mondial pour l'emploi.

## Bilan général

7 Les chapitres qui suivent donnent une vue d'ensemble des résultats, statistiques et activités du Centre en 2009. Ils tiennent également compte des principaux développements enregistrés en 2010 et attendus pour 2011.

8 Parmi les aspects marquants du programme en 2009 figurent:

- (i) une augmentation substantielle du nombre d'activités, de participants et de jours/participant, pour atteindre un niveau sans précédent;
- (ii) la consolidation de l'équilibre de genre entre les participants, avec près de 45 pour cent de participation féminine;
- (iii) une participation significative - en légère baisse toutefois par rapport à 2008 - des partenaires sociaux, avec une représentation cumulée des organisations d'employeurs et de travailleurs de 23,1 pour cent;
- (iv) la poursuite des investissements dans le développement de produits et dans les technologies d'apprentissage, ce qui a résulté sur une meilleure appréciation des activités du Centre par les participants. En particulier, plusieurs nouveaux programmes développés depuis 2008 ont été testés avec succès en 2009 et contribuent à l'expansion de l'offre formative.

9 L'intégration des programmes du Centre dans les stratégies à plus long terme de l'OIT a été facilitée par la participation active à l'exercice de planification basée sur les résultats entrepris par le Bureau au second semestre 2009. De même, le Centre a contribué, dans la mesure de son mandat et de ses compétences, à la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi et au suivi de la déclaration du G20 chargeant l'OIT de développer une nouvelle stratégie de formation en réponse à la crise économique mondiale. La collaboration entre le Centre et les secteurs et régions de l'OIT, notamment dans la

réalisation des programmes financés par le CSBO, s'est étendue en 2009, au même titre que le rôle joué par le Centre dans le perfectionnement du personnel du BIT.

10 Les inquiétudes et incertitudes liées à la réduction progressive des contributions volontaires non réservées ont stimulé un effort conjoint de révision des processus et modalités de collaboration et d'intégration entre le Centre et le Bureau. Cet effort a pour but de rationaliser les mécanismes de planification et d'opération et de réunir les ressources budgétaires et extrabudgétaires dans un même « fonds ».

11 Dans le contexte de l'effort général de la communauté internationale à la suite des déclarations de Paris et d'Accra sur la cohérence des politiques, de nouveaux partenariats ont été établis avec des institutions de formation en développement, débouchant sur la création à Turin du premier « *learning link* » international en décembre 2009 afin de promouvoir le partage de connaissances et d'expériences entre les prestataires internationaux de services de formation.

## Questions centrales

12 Globalement, le Centre continue à gagner en visibilité et en réputation à l'intérieur de l'OIT et parmi les mandants et la communauté internationale de la formation et de l'apprentissage. Dans l'environnement hautement concurrentiel dans lequel le Centre opère, la « marque » OIT représente une valeur ajoutée très nette en termes de crédibilité et de visibilité. Le Centre tire également profit de l'étroite collaboration des secteurs et des bureaux de terrain de l'OIT pour la planification, la conception, le financement et l'exécution de son programme. De son côté, il défend la cause de l'OIT non seulement en diffusant les valeurs, politiques et outils de l'OIT, mais aussi en contribuant au développement des capacités institutionnelles des mandants et en collectant les commentaires des mandants nationaux sur ses politiques et stratégies.

13 La discussion entamée lors de la session du Conseil de novembre 2009 sur la situation financière et la durabilité à long terme du Centre ne doit pas faire de l'ombre aux résultats positifs enregistrés l'année dernière. Presque sur tous les plans, 2009 a en effet été une année exceptionnelle pour le Centre. Pour la première fois, il a délivré plus de 500 activités de formation et d'apprentissage, avec une hausse du nombre de participants de 15 pour cent par rapport à 2008. Ces résultats quantitatifs ont été atteints sans porter préjudice à la pertinence et à la qualité des programmes. Le niveau d'appréciation des activités du Centre, telle qu'exprimée par les participants, a légèrement augmenté. Parallèlement, plus de 80 pour cent des programmes étaient directement liés aux objectifs opérationnels de l'OIT. Malgré la réduction des recettes provenant du principal bailleur de fonds du Centre, un excédent d'exploitation confortable d'environ un million d'euros a pu être enregistré, grâce à la

combinaison de toute une série de mesures de réduction des coûts, de la diversification des sources de financement et d'un soutien financier accru de plusieurs secteurs et bureaux du BIT.

## Réduction des coûts

14 Face aux problèmes financiers émergents, la Direction du Centre s'est engagée dans un examen approfondi des dépenses à travers les différents postes du budget et a identifié plusieurs domaines où une rationalisation des dépenses était possible par le biais d'une révision des procédures, des processus et des pratiques. Cet exercice a porté sur différents points, tels que:

- l'amélioration de la planification et du déploiement des ressources humaines disponibles entre les différentes équipes, accompagnée d'une réduction du recrutement de collaborateurs extérieurs grâce à la réaffectation et au partage du personnel existant, appuyés par des mécanismes internes d'incitation. Une économie de quelque 600 000 euros devrait être réalisée avec le partage du personnel, la réduction du nombre de contrats à court terme, le gel des postes vacants, le recrutement à un grade inférieur, la suspension de l'intervention dans les frais de repas et la diminution des frais de développement du personnel;
- la rationalisation et la réduction des coûts liés aux participants par le biais de l'harmonisation des services. En particulier, de nouvelles règles et procédures ont été adoptées en ce qui concerne l'indemnité de subsistance des participants, le transport de et vers l'aéroport, les pauses café, etc. Une réduction des frais variables de l'ordre de 400 000 EUR a ainsi été réalisée en 2009;
- de nouvelles politiques et normes en rapport avec le recours aux collaborateurs extérieurs, notamment pour le calcul et le paiement des frais de voyage et de subsistance, ont été mises en place début 2010;
- des mesures de réduction du coût des matières premières et des autres frais d'exploitation, y compris les frais de mission, de communication, de poste, d'interprétation et de traduction, ainsi que toute une série d'exercices spécifiques visant à rationaliser les procédures internes, qui devraient permettre une économie de quelque 100 000 EUR;
- le report des dépenses prévues de 150 000 EUR pour la mise à jour des logiciels de bureau et de 50 000 EUR pour le remplacement des ordinateurs et périphériques obsolètes;
- des processus internes renforcés pour le suivi et le traitement des contributions des bailleurs de fonds et des paiements des participants. Cela a permis de recouvrer 300 000 EUR en montants échus auprès de différents sponsors et de réduire le risque de génération de nouvelles « mauvaises dettes ».

## Diversification des sources de financement

15 Les informations concernant le financement du Centre figurent dans les documents financiers soumis au Conseil. Celles qui sont présentées ici portent spécifiquement sur les ressources des programmes et des projets et ne prennent pas en compte l'estimation des contributions de l'Italie, de l'OIT, de la France et des autorités locales du Piémont et de Turin.

16 Les ressources provenant des activités de formation se sont élevées à 27,2 millions d'euros en 2009 (y compris les publications). Le graphique A et le tableau 1 présentent les sources de financement des activités du Centre.

17 La contribution annuelle volontaire apportée par l'Italie au Centre de Turin a représenté 14 pour cent du total des ressources provenant des activités. Cela représente une diminution spectaculaire par rapport à 2008, qui s'explique en partie par la réduction de la contribution volontaire, mais aussi par le fait qu'une augmentation de la dotation de l'OIT au second semestre 2009 a permis au Centre de reprogrammer un montant substantiel des fonds italiens en 2010. D'autres contributions ont toutefois été reçues du gouvernement italien entre 2009 et 2010 pour de nouveaux projets. L'Italie est donc restée le plus important bailleur de fonds multilatéral du Centre, sans parler des contributions reçues de la Région Piémont et d'institutions non étatiques.

18 La part occupée par l'OIT dans le total des ressources des activités de formation s'élève à plus de 32 pour cent, contre 17 pour cent en 2008 (et environ 23 pour cent en 2007). Les ressources allouées au Centre par le budget ordinaire de l'OIT ont représenté 16,1 pour cent du total des ressources des activités de

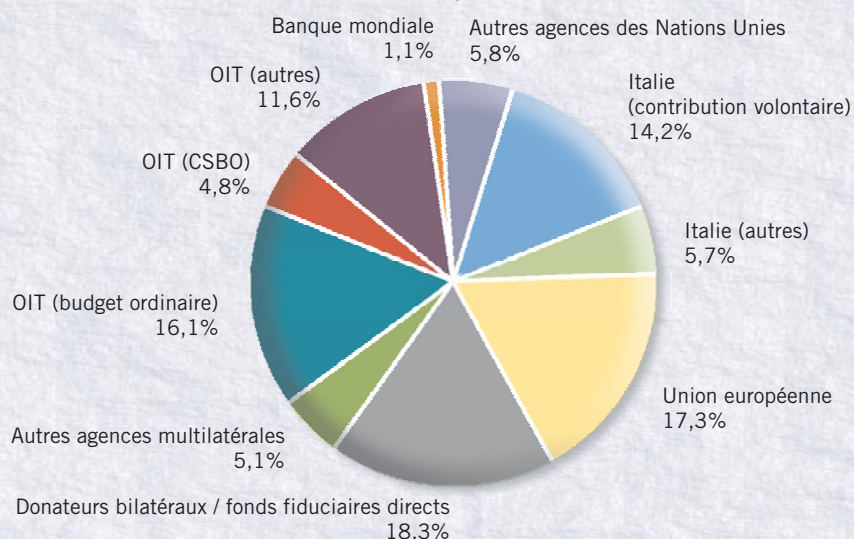
formation. Un complément de 4,8 pour cent a été fourni par le CSBO, et un autre de 11,6 pour cent par des ressources extrabudgétaires. Ce dernier chiffre englobe les activités financées directement par l'OIT dans le cadre de partenariats avec des bailleurs de fonds et les composantes des programmes et projets de coopération technique du BIT mises en œuvre par le Centre.

19 Comme d'habitude, la part de l'OIT tend à diminuer la première année de chaque biennat et à augmenter la seconde année. En particulier, un volume significatif de fonds non utilisés a été transféré au Centre avant la fin du biennat 2008-2009, ce qui a grandement contribué aux résultats opérationnels et financiers positifs du Centre en 2009.

20 Au-delà des fluctuations cycliques, la hausse du financement de l'OIT en 2009 constitue une indication de l'appropriation et de l'engagement croissants d'un grand nombre de secteurs et bureaux du BIT. Le niveau du financement de l'OIT en 2010 et 2011 sera toutefois surtout le reflet du volume et du calendrier des contributions (extrabudgétaires et CSBO) reçues par le Bureau lui-même.

21 En ce qui concerne la mise en œuvre de la stratégie de financement adoptée par le Conseil d'administration du BIT en novembre 2007, le Centre a été impliqué de diverses façons dans la négociation, la planification et la réalisation des programmes de partenariat entre l'OIT et les donateurs. Si le Centre n'a reçu aucune allocation directe dans le contexte des partenariats en cours avec la Suède et la Norvège, il a été chargé des composantes de formation dans les domaines du dialogue social et de l'égalité des genres, en collaboration avec les secteurs et bureaux concernés du BIT. En 2009 et 2010, le Centre a également assuré la réalisation du volet sur le renforcement des capacités des partenaires sociaux contenu dans le partenariat 2006-2010 conclu entre les Pays-Bas et l'OIT.

**GRAPHIQUE A:  
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS, PAR SOURCE DE FINANCEMENT (2009)**





**TABLEAU 1: REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES  
ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2009**

Source de financement	EUR
Gouvernement italien (contribution volontaire)	3 852 465
Gouvernement italien (autres)	554 079
<b>Gouvernement italien (total)</b>	<b>4 406 544</b>
Région Piémont	226 424
Compagnia San Paolo	462 345
Fondazione CRT	190 073
Autres institutions italiennes	115 781
<b>Autres Italie (total)</b>	<b>994 623</b>
<b>Union européenne</b>	<b>4 721 553</b>
Espagne	409 915
Banque mondiale	308 632
Bulgarie	216 470
Programme de coopération des employeurs néerlandais	203 957
Allemagne (GTZ)	134 854
Kosovo (MINUK)	115 830
Tanzanie	105 967
Nigeria	105 422
Banque africaine de développement	85 164
Portugal	82 889
El Salvador	76 337
Viet Nam	76 220
Fondation interaméricaine	65 832
Ghana	63 184
Confédération syndicale internationale	63 114
France (AFD)	60 500
Angola	57 000
Liberia	54 117
Région wallonne (Belgique)	51 946
Fédération des entreprises de Belgique	49 418
Fondation Andares	43 540
AGFUND	32 460
Irlande	25 000
Autres	4 204 389
<b>Bailleurs de fonds, fonds fiduciaires directs et autofinancement (total)</b>	<b>6 692 157</b>
OIT (budget ordinaire)	4 374 377
OIT (CSBO)	1 313 796
OIT/Pays-Bas	211 735
OIT/France	162 496
OIT/Communauté flamande (Belgique)	381 517
OIT/Italie	123 489
OIT (autres sources extrabudgétaires)	2 272 062
<b>OIT (total)</b>	<b>8 839 472</b>
PNUD	259 197
OMPI	126 170
UNOPS	66 012
UNICEF	52 845
ONUDI	51 495
Autres organisations et agences des Nations Unies	1 013 410
<b>Nations Unies (total)</b>	<b>1 569 129</b>
<b>Total revenus générés par les activités de formation</b>	<b>27 223 478</b>

22 Des contributions directes au budget du Centre ont été maintenues dans le cadre des accords de partenariat à signer avec la France et la Communauté flamande de Belgique. Dans le cas de la France, le montant versé au Centre a été revu à la hausse et des modalités plus flexibles ont été adoptées.

23 Le gouvernement portugais a apporté une première contribution directe au Centre en 2009 pour un projet sur l'extension de la sécurité sociale en Afrique. Deux nouveaux projets sur la sécurité sociale pour les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été approuvés avec le gouvernement espagnol à la mi-2010. La collaboration avec le centre de formation du ministère bulgare de l'Emploi, dans le cadre d'un programme financé par le gouvernement bulgare, s'est poursuivie en 2009 et 2010. Le gouvernement irlandais a lui aussi maintenu sa contribution annuelle au Centre, mais à un niveau inférieur. Au moment où le présent rapport était rédigé, des discussions étaient en cours avec le gouvernement brésilien dans l'optique d'une première contribution aux activités de formation du Centre.

24 L'Union européenne est restée le troisième plus grand donateur - après l'Italie et l'OIT - du Centre en 2009 et conserve une part substantielle en 2010. La gamme d'activités financées par l'UE est très large en termes de modalités de financement - concours, appels aux propositions ou accords directs - et de provenance des fonds, plusieurs directions générales, délégations, programmes et agences de la Commission européenne étant impliqués. Quoi qu'il en soit, le Centre est désormais reconnu et apprécié en tant que partenaire fiable par la Commission, comme elle l'a explicitement reconnu lors de la rencontre annuelle de haut niveau UE/OIT organisée à Bruxelles fin 2009.

25 Parmi les fonds reçus de donateurs autres que des États figurent les traditionnelles contributions de fondations basées à Turin, mais aussi un cofinancement de la part des employeurs belges et néerlandais, de la CSI, de la Fondation interaméricaine, de la Fondation Friedrich Ebert et de la Fondation Andares (Argentine). En 2009 et 2010, une collaboration a été nouée avec le Réseau Aga Khan de développement pour la formation de son personnel. Une entreprise publique marocaine, l'Office national des phosphates, a financé en 2010 un grand programme de formation de ses cadres et délégués syndicaux sur les relations professionnelles et le dialogue social. Toujours en 2010, FIAT a commandé au Centre toute une série de modules sur la non-discrimination à l'intention de ses cadres.

26 Le Centre a continué de développer sa capacité de générer des revenus à partir d'autres sources, que ce soit par la négociation directe ou par les appels d'offres. Une dimension essentielle de cet effort est la conclusion de partenariats avec différentes institutions sur la base de la mise en commun des ressources et de l'expertise.

27 Le Centre a répondu en 2009 à trente-neuf appels d'offres, soit seul soit en tant que partenaire



principal d'un consortium. Neuf propositions ont été retenues, pour un montant total de 3,1 millions d'euros, hors cofinancement éventuel. Au premier semestre 2010, cinq nouveaux projets ont été octroyés au Centre, pour un total de quelque 2 millions d'euros.

28 Un grand nombre de programmes standard et sur mesure ont été réalisés avec la participation financière directe des institutions bénéficiaires. Cet aspect reste un indicateur important de la compétitivité du Centre.

## Stratégie de mobilisation des ressources

29 La préoccupation du Centre consiste maintenant à stabiliser et consolider sa base de financement afin de renforcer la prévisibilité des ressources et de réduire l'incertitude et les coûts de transaction élevés d'un grand nombre de négociations avec les intervenants internes et externes au BIT. En particulier:

- Renforcement des mécanismes de planification et de délivrance conjointes avec le Bureau afin de réduire les coûts de transaction et de réaliser de plus grandes économies d'échelle. Plusieurs mesures sont à l'examen, notamment sur l'utilisation des fonds CTBO régionaux; la rationalisation des processus de facturation entre le Bureau et le Centre; le rapprochement plus formel du travail du Centre et des produits et indicateurs de l'OIT afin d'encourager les unités du BIT à impliquer de manière plus systématique le Centre dans leur travail; la définition et l'application d'une stratégie plus claire et plus explicite de développement des capacités des mandants de l'OIT dans le cadre du suivi de la Déclaration de 2008 et des initiatives liées au Pacte mondial pour l'emploi.
- Amélioration de l'équilibre entre les contributions fixes et ad hoc. Cela renforcera la durabilité à long terme et la prévisibilité du budget du Centre et permettrait parallèlement de réduire le prix des cours pour les mandants et les institutions nationales des pays les plus pauvres. À cette fin, l'OIT a déjà accepté d'augmenter de 500 000 USD sa contribution au Centre pour le biennat 2010-2011. L'Italie, pour sa part, a confirmé que le niveau estimé de ses contributions resterait identique aux années précédentes, à savoir 8 750 000 EUR. Des initiatives sont en cours avec d'autres gouvernements pour obtenir d'autres contributions, mais aucune promesse n'avait été faite au moment où ce rapport a été rédigé.
- Réduction de la partie réservée des contributions de l'OIT et des autres bailleurs de fonds. Au-delà de ses aspects quantitatifs, la valeur stratégique de la contribution volontaire italienne réside dans sa nature non réservée. Cela permet au Centre de l'utiliser pour répondre aux priorités institutionnelles - y compris la participation adéquate des mandants de l'OIT - et aux demandes

émergentes, ainsi que pour augmenter le volume des activités grâce à des arrangements de cofinancement. De ce point de vue, le Centre utilise la contribution volontaire italienne de la même manière que l'OIT utilise le CSBO. Le Centre essaie activement d'étendre cette approche à d'autres donateurs susceptibles d'être intéressés par la prestation d'un soutien programmatique à des projets dans les domaines et les langues qui les concernent plutôt que par le financement de cours ou projets spécifiques.

- Définition et négociation de mécanismes prévisibles et efficaces pour la participation du Centre aux programmes financés par le CSBO et aux partenariats entre l'OIT et des bailleurs de fonds. En mars 2010, le Bureau a proposé au Conseil d'administration l'introduction de modalités révisées pour renforcer la participation du Centre à ces partenariats, y compris l'établissement de composantes spécifiques de développement des capacités qui seraient gérées directement par Turin. Le Centre étudie avec PARDEV les possibilités ponctuelles d'appliquer cette approche au fur et à mesure de la négociation de nouveaux partenariats entre le Bureau et les agences donatrices. Il convient toutefois de signaler qu'un certain nombre de bailleurs de fonds gouvernementaux ont fait part de leur opposition à cette approche lors de la session de mars 2010 du Conseil d'administration.

30 Le bon démarrage des activités début 2010 - malgré l'inévitable ralentissement lié au commencement d'un nouveau biennat - est également la preuve du renforcement de la collaboration entre le Bureau et le Centre. Il n'y a pas d'explication « passe-partout » à l'augmentation du flux de ressources, qui est plutôt le résultat d'une combinaison de fonds venant du budget ordinaire, du CSBO et de sources extrabudgétaires. Comme prévu, l'implication du Centre en amont, lors de la phase de conception des programmes de l'OIT, permet de dégager plus facilement des moyens pour la formation.

31 Les coûts d'opportunité inhérents à la mobilisation des ressources de l'OIT restent toutefois importants en termes de nombre de transactions et de prévisibilité de la planification et de la délivrance. À cet égard, des progrès ont été enregistrés dans certains domaines, tels que la CTBO ou le développement du personnel du BIT. En ce qui concerne les ressources extrabudgétaires, les accords diffèrent selon les mécanismes spécifiques des partenariats avec les donateurs. Dans certains cas, des progrès ont été réalisés, mais dans d'autres, les bailleurs de fonds ont décidé de conserver les arrangements existants, voire de renoncer aux modalités précédemment adoptée pour la collaboration programmatique avec le Centre.

32 S'agissant des fonds du compte supplémentaire du budget ordinaire (CSBO), au moment de rédiger ce rapport, le Bureau était toujours en train de négocier les contributions avec les agences donatrices. Aucun mécanisme d'allocation des ressources n'avait encore été instauré. L'impact des nouveaux mécanismes de

planification et d'allocation des ressources sur les opérations du Centre ne pourra être évalué qu'ultérieurement.

33 Le Centre maintient que l'allocation en amont des fonds destinés aux activités de formation et d'apprentissage dans le budget des partenariats entre l'OIT et les donateurs et les programmes financés par le CSBO renforcerait de manière significative l'efficacité et la fiabilité de son exercice de planification. Dans le contexte des programmes mondiaux financés par le biais de partenariats ou du CSBO, le Centre est bien placé pour concevoir et mettre en œuvre des activités de fertilisation croisée et de partage d'expériences rassemblant plusieurs pays qui font face aux mêmes défis et ont des priorités similaires, et contribuerait ainsi à la réussite des programmes par pays de promotion du travail décent. À l'inverse, s'il peut prendre en charge les composantes de formation des stratégies individuelles des PPTD, il ne peut assurer la coordination effective et en temps utile des processus de fertilisation croisée entre les projets décentralisés vers les bureaux de terrain de l'OIT, qui planifient et réalisent des activités indépendamment les uns des autres.

34 L'objectif à long terme du Centre n'est pas uniquement d'assurer sa durabilité financière, mais aussi d'être à même de renforcer la pertinence de ses programmes par rapport à l'Agenda du travail décent et à l'agenda international du développement en réduisant sa dépendance vis-à-vis du marché. Le Centre a prouvé qu'il ne craignait pas la concurrence et considère que sa capacité à attirer des ressources par le biais de la participation à des appels d'offres ou de la vente de services de formation constitue un indicateur de qualité et de rentabilité. Parallèlement, un rapport plus équilibré entre les opérations sur le marché et les partenariats institutionnelles à plus long terme permettrait au Centre d'aligner son action sur les priorités et plans de l'OIT, d'assurer une plus grande participation des mandants tripartites, de faciliter l'accès des institutions nationales des pays les plus pauvres aux possibilités de formation; d'investir dans des domaines cruciaux tels que l'amélioration du campus, les technologies, l'évaluation

de l'impact ou encore le suivi auprès des participants et de leurs institutions, en soutien à l'Agenda du travail décent aux niveaux national et international.

## Indicateurs et tendances en 2009

35 Les indicateurs quantitatifs relatifs aux activités de formation du Centre, ainsi qu'au nombre de participants en 2009 sont présentés dans le graphique B et le tableau 2. Les résultats obtenus en 2009 sont largement supérieurs à ceux de 2008.

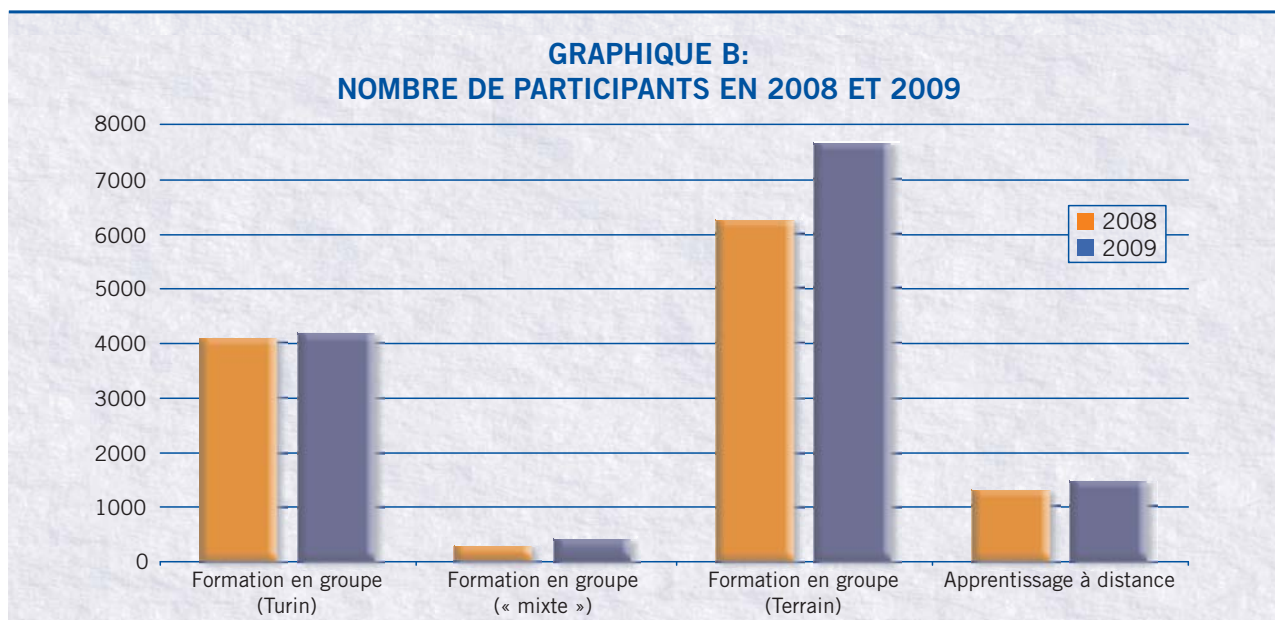
36 Le nombre total d'activités et de participants a fortement augmenté. Le nombre de jours de formation et de jours/participant est également en hausse, mais pas dans la même proportion. La raison en est la tendance à réduire la durée des cours résidentiels.

37 Quarante-huit pour cent des activités ont eu lieu hors du campus, 12 pour cent des activités ont été organisées dans le cadre de l'apprentissage à distance et 4 pour cent ont consisté en des programmes mixtes. Les activités traditionnelles en face à face délivrées à Turin et profitant des infrastructures et de l'environnement du campus ont représenté un peu plus du tiers du total des activités. De ce point de vue, on observe une certaine continuité de la part occupée par les différentes modalités de délivrance proposées par le Centre.

38 Les cours réguliers ont représenté moins d'un quart du portefeuille du Centre. Les autres activités étaient liées à des projets ou taillées sur mesure, en réponse à des demandes spécifiques des institutions partenaires et des bailleurs de fonds.

39 Le nombre des activités entièrement réalisées à distance a légèrement diminué, mais cette diminution a été compensée par une hausse des activités mixtes. En outre, le Centre développe des plateformes virtuelles utilisées à des fins d'échange de connaissances et d'informations, souvent en collaboration avec les départements techniques du BIT.

**GRAPHIQUE B:  
NOMBRE DE PARTICIPANTS EN 2008 ET 2009**



**TABLEAU 2:**  
**RÉPARTITION DES ACTIVITÉS PAR TYPE DE FORMATION EN 2008 ET 2009**

	2008				2009			
	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant
<b>Centre</b>	159	4 072	1 301	34 137	181	4 148	1 373	32 146
« C mixtes » (à distance + résidentiel)	13	274	823	19 243	19	394	608	13 502
À distance			348	7 458			225	4 682
Sur le campus			475	11 785			383	8 820
<b>Hors campus</b>	224	6 261	1 073	29 130	241	7 647	1 001	29 975
« F mixtes » (à distance + face à face sur le terrain)					3	83	79	2 875
À distance							56	2 230
Sur le terrain							23	645
<b>À distance</b>	52	1 286	660	17 098	62	1 453	1 069	23 567
<b>TOTAL</b>	<b>448</b>	<b>11 893</b>	<b>3 857</b>	<b>99 608</b>	<b>506</b>	<b>13 725</b>	<b>4 130</b>	<b>102 065</b>

1. L'indicateur « jours/participant » est calculé pour chaque activité de formation comme le produit du nombre de participants par le nombre réel de jours de formation.
2. Afin de permettre les comparaisons entre les activités d'apprentissage résidentielles et à distance, les jours de formation correspondant à ces dernières sont équivalents au nombre total d'heures d'études « prescrites » divisé par six (soit le nombre d'heures d'étude dans une journée de formation résidentielle).
3. Les participants provenaient en 2009 de 191 pays ou territoires. On trouvera en annexe III des statistiques détaillées sur la répartition des participants par pays d'origine.

## Tendances de 2010 et perspectives pour 2011

40 Le tableau 3 compare le nombre de participants et d'activités pour le premier semestre de 2010 à la même période en 2009.

**TABLE 3:**  
**RÉPARTITION DES ACTIVITÉS PAR TYPE DE FORMATION**  
**(Comparaison entre le premier semestre 2009 et le premier semestre 2010)**

	2009				2010			
	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant
<b>Centre</b>	82	1 729	695	13 721	69	1 516	506	10 883
« C mixtes » (à distance + résidentiel)	4	75	149	3 025	6	110	260	6 738
À distance			54	895			30	578
Sur le campus			95	2 130			230	6 160
<b>Hors campus</b>	79	2 569	333	11 082	103	3 189	369	9 042
« F mixtes » (à distance + face à face sur le terrain)	-	-	-	-	1	82	17	1 394
À distance							12	984
Sur le terrain							5	410
<b>À distance</b>	22	392	299	5 010	19	639	275	8 539
<b>TOTAL</b>	<b>187</b>	<b>4 765</b>	<b>1 476</b>	<b>32 838</b>	<b>198</b>	<b>5 536</b>	<b>1 427</b>	<b>36 596</b>

41 Les données provisoires pour 2010 indiquent un volume d'activités comparable à celui des années précédentes, même si le volume final ne sera peut-être pas égal à celui de 2009. Elles montrent que le Centre est parvenu à maintenir un niveau d'activité élevé au premier semestre de 2010, et ce malgré la réduction de la contribution volontaire italienne et le départ traditionnellement lent de la collaboration avec le Bureau au début du nouveau biennat. Cela s'explique en partie par l'amélioration des mécanismes de planification établis en 2009 afin d'assurer une distribution plus équilibrée des activités sur les douze mois et éviter une concentration à la fin de l'année. L'impact négatif de la réduction de la contribution volontaire italienne a été atténué par une reprogrammation de fonds de 2009, rendue possible par une hausse du soutien financier de l'OIT. Les autres facteurs importants sont le retour sur les investissements effectués les années précédentes par le Centre dans le développement de produits à travers la consolidation de la planification et de la mise en commun des ressources avec les programmes du BIT et un taux de réussite élevé dans l'obtention de nouveaux projets en 2009.

42 Cette évolution peut contribuer à atténuer les inquiétudes apparues ces derniers mois en ce qui concerne la viabilité financière et opérationnelle du Centre et montre que le Centre a réagi efficacement aux défis auxquels il est confronté.

43 L'environnement externe reste toutefois problématique. Les conséquences de la réduction de la contribution du principal donateur du Centre, le gouvernement italien, se feront de plus en plus ressentir au fur et à mesure que la possibilité de reprogrammer les fonds se limitera. Parallèlement, l'impact durable de la crise économique sur la capacité budgétaire des institutions nationales a des conséquences sur les budgets de l'APD multilatérale ainsi que sur la demande de financement des services du Centre. Pour contrer ces tendances négatives, la baisse du taux de change de l'euro par rapport au dollar américain renforce la compétitivité de l'offre du Centre.

44 La planification ordonnée et la réalisation des activités demeurent vulnérables aux facteurs extérieurs indépendants de la volonté du Centre. La complexité accrue et des délais de traitement allongés des demandes de visas Schengen ont une incidence négative sur le nombre de participants aux cours du Centre de Turin. Des circonstances imprévisibles, telles que la pandémie de grippe en 2009 et le nuage de cendres volcaniques en avril 2010, ont également eu un impact considérable sur le travail du Centre.

45 Le Centre travaille activement à la poursuite de la diversification et de l'amélioration de son offre de formation. Un exercice de révision est en cours, qui vise à reconditionner et à rénover les programmes standard en vue d'offrir des activités d'apprentissage plus attrayantes et plus visibles qui deviennent petit à petit des références internationales en matière d'excellence. Chaque événement regrouperait plusieurs

cours dans un domaine particulier et permettrait aux participants de choisir des « pistes » d'apprentissage individualisées parmi une variété d'options thématiques et linguistiques. Cette approche, qui a déjà été testée avec succès dans des domaines tels que la microfinance, le développement des entreprises et le développement local, est également susceptible de susciter un plus grand intérêt et une appropriation de la part des secteurs techniques concernés du BIT et d'assurer la présence de personnalités internationales en tant que conférenciers.

46 En outre, le Centre est en train d'évaluer sa participation aux appels d'offres afin d'assurer un meilleur rapport coût-efficacité dans la détection, la sélection et la préparation de ses propositions.

47 Enfin, afin d'attirer un public national, il envisage de lancer certains cours en italien sur les questions sociales et de travail, enjeux perçus comme prioritaires dans le pays hôte.

48 Les perspectives pour 2011 sont liées dans une large mesure au rythme de la mise en œuvre de la stratégie de financement exposée plus haut. La deuxième année du biennat est traditionnellement moins difficile d'un point de vue financier parce qu'une plus grande part des ressources est générée dans la deuxième moitié de l'exercice. D'un autre côté, la situation actuelle n'incite pas à l'optimisme sur les futurs flux de ressources pour la coopération internationale et l'aide publique au développement. Les décisions de limitation des coûts prises en 2009 et 2010 auront un impact positif en 2011 également. Cependant, des économies supplémentaires sur les frais d'exploitation et de personnel pourraient mettre en péril la qualité de l'environnement et des services du Centre.

49 Le Centre doit donc continuer à suivre de près les défis et les possibilités dans son environnement externe en ce qui concerne toute une série de facteurs. Un de ces facteurs consiste en les attentes sur les contributions futures de son principal bailleur de fonds, le gouvernement italien. La contribution annuelle non réservée de l'Italie s'est avérée cruciale pour le développement du Centre. La réduction progressive de cette contribution a des répercussions évidentes sur le « modèle commercial » du Centre. Un deuxième facteur est le volume et le calendrier des ressources extrabudgétaires de l'OIT et des fonds CSBO pour la formation et le développement des capacités. Bien que le Centre ait été pleinement impliqué dans la préparation des plans de travail axés sur les résultats, beaucoup dépendra non seulement de la définition de mécanismes plus simples et plus prévisibles dans le cadre du processus conjoint de révision en cours, mais aussi du flux réel des ressources des donateurs vers le Bureau au cours du biennat 2010-2011 et au-delà. Un troisième facteur est la possibilité de nouvelles contributions directes des donateurs, qui est à son tour influencée par les oscillations de l'APD et des budgets publics liées à la crise financière. Un quatrième facteur est représenté par les variations de change, en particulier entre l'euro et le dollar des États-Unis, qui ont des implications sur les



paramètres de coûts, sur les contributions fixes et sur la compétitivité des prix du Centre. Un cinquième facteur est l'introduction de nouvelles normes comptables liées aux normes IPSAS et leur impact sur les résultats du Centre. Un sixième facteur, lié en partie au précédent, réside dans la flexibilité de l'utilisation de l'excédent d'exploitation et des réserves.

50 Dans ce contexte, le Centre doit inévitablement prévoir différents scénarios et peaufiner ses stratégies de réponse en consultation étroite avec le Bureau et ses organes de décision. Le budget présenté au Conseil s'efforce de prendre ces éléments en compte dans la mesure du possible et a été élaboré sur la base d'un certain nombre d'hypothèses prudentes. Il va de soi que le Centre pourrait théoriquement hâter certains processus de restructuration à travers un roulement et une formation accélérés du personnel, ainsi que par la modernisation de ses infrastructures physiques et technologiques. Cependant, l'ampleur des investissements nécessaires va bien au-delà de la capacité de financement actuelle du Centre. Par conséquent, il serait peu judicieux de proposer ces options au Conseil, à moins que des changements majeurs ne se produisent dans l'environnement extérieur précité.

## L'approche de l'apprentissage de Turin

51 Comme indiqué aux tableaux 2 et 3, le Centre passe progressivement à une délivrance de ses activités mixte en trois phases. Les données internationales montrent que, bien que l'enseignement à distance permette d'atteindre un public plus large, la combinaison de cette modalité et de l'apprentissage en face à face a clairement un impact plus marqué. Le Centre s'oriente donc de plus en plus vers une approche qui utilise les technologies de l'apprentissage à distance pour compléter la formation traditionnelle plutôt que pour la remplacer. L'apprentissage à distance permet de préparer les participants avant le cours - pour clarifier les objectifs et les attentes, partager la documentation et organiser la mise en réseau initiale - et d'assurer le suivi après l'activité (contrôle des projets individuels, fourniture d'une assistance en ligne, soutien à la création de réseaux permanents entre les anciens participants, etc.). L'approche en trois phases permet également de réduire la durée et les coûts logistiques des composantes en face à face.

52 Le recours accru à une méthodologie mixte en trois phases est l'une des principales caractéristiques de l'approche de l'apprentissage de Turin, en ce sens qu'il apporte un soutien à la formation des participants et à l'application de l'acquis sur une durée prolongée, ce qui augmente généralement sa durabilité et son impact. L'approche de l'apprentissage de Turin présente d'autres caractéristiques qui traduisent la valeur ajoutée méthodologique du Centre en termes de pertinence, de qualité et d'impact. Ce sont notamment:

- l'ancrage des connaissances et des compétences que les participants acquièrent dans les valeurs des Nations Unies et dans l'objectif de l'OIT de promouvoir le travail décent;
- la garantie que ces connaissances et compétences peuvent être rapidement appliquées dans le travail quotidien des participants ou font partie du programme de développement organisationnel de leur institution;
- la facilitation de l'apprentissage par l'exposition à l'expertise internationale;
- le partage des bonnes pratiques entre les participants et la présentation d'expériences lors des visites d'étude;
- l'utilisation de méthodes de formation non conventionnelles et expérientielles, avec limitation des présentations magistrales.

53 L'évaluation systématique des besoins des participants va de pair avec une évaluation croissante de leur apprentissage et de l'application de celui-ci dans leur contexte professionnel. De nouveaux outils d'évaluation ont été mis au point afin d'instaurer au sein du Centre une attention accrue à l'évaluation de l'apprentissage, son application et ses effets et d'intégrer les conclusions dans le processus de conception.

54 Afin d'assurer que les normes de qualité de l'approche de l'apprentissage à Turin sont appliquées dans tout le Centre, un programme de mise à niveau systématique des formateurs sur la conception de l'apprentissage et les technologies a été lancé en 2007 et s'est poursuivi jusqu'à présent. Ce programme a suscité, entre autres effets, un large intérêt pour les méthodes non classiques de formation et une augmentation importante de la perception par les participants de la pertinence des méthodes d'apprentissage appliquées aux activités du Centre.

55 Les principaux éléments de cette stratégie sont: a) pour les nouveaux membres du personnel, l'initiation systématique aux technologies de l'apprentissage; b) la mise à jour périodique de l'expertise pédagogique et technologique des formateurs du Centre; c) l'harmonisation des normes de conception, de délivrance et de gestion des activités pour les modes résidentiel et à distance, y compris la conception graphique; d) la production d'une trousse à outils présentant les bonnes pratiques actuelles en matière de conception et de facilitation de l'apprentissage, ainsi que de technologies de l'apprentissage; e) le renouvellement du mandat de l'unité des ressources d'apprentissage et d'information pour la fourniture d'un soutien en amont à la conception et la réalisation des activités et des programmes; f) l'examen par les pairs des nouveaux programmes de formation ou des programmes nécessitant une mise à jour; g) la transmission systématique des commentaires des participants aux responsables d'activités; h) l'investissement dans la modernisation des salles de classe et des matériels didactiques afin d'améliorer l'environnement d'apprentissage et de faciliter l'utilisation de méthodes non traditionnelles.

56 L'effort déployé par le Centre semble porter ses fruits: c'est en effet la note relative à l'adéquation des méthodes d'apprentissage qui a enregistré la plus nette hausse dans l'évaluation des participants entre 2007 et 2009. Il va sans dire qu'il s'agit d'un effort continu d'amélioration visant à maintenir et à consolider la réputation du Centre en tant que lieu d'excellence dans le domaine de l'apprentissage international et du développement des capacités.

## Mise en œuvre du programme

57 Depuis 2009, la structure opérationnelle du Centre se compose des programmes techniques suivants:

- Normes et principes et droits fondamentaux au travail
- Emploi et développement des compétences
- Entreprise, microfinance et développement local
- Protection sociale
- Dialogue social, législation du travail et administration du travail
- Activités pour les travailleurs
- Activités pour les employeurs
- Coordination des questions de genre et non-discrimination
- Développement durable et gouvernance
- Dimension sociale du commerce et de l'investissement

### ■ Formation à distance et technologies de l'apprentissage

58 Dans certains cas, les activités de formation et les projets d'une complexité particulière et/ou concernant plusieurs programmes techniques sont réalisées ou soutenues par le Service du développement de programmes et de la coopération régionale (PRODEV), créé en 2007 pour aider les unités techniques dans le développement de nouveaux projets, mobiliser les ressources, entretenir les relations avec les donateurs, coordonner la participation du Centre aux appels d'offres, donner des orientations sur les priorités des régions et maintenir le contact avec les bureaux extérieurs de l'OIT et les institutions régionales partenaires.

59 Pour permettre une comparaison avec les statistiques présentées dans le rapport de l'année dernière, le tableau 4 illustre la répartition des participants, jours de formation et jours/participant par programme technique en 2008 et 2009. Des informations plus détaillées sur la mise en œuvre de chaque programme en 2009 et 2010 et sur leurs perspectives pour 2011 sont données à l'annexe I.

60 En outre, à côté de sa fonction de soutien interne, l'unité de conception et production de matériel a poursuivi ses activités de réalisation de trousseaux de formation et de publications pour l'OIT et d'autres

**TABLEAU 4:  
PARTICIPANTS, JOURS DE FORMATION ET JOURS/PARTICIPANT  
PAR PROGRAMME TECHNIQUE**

Programme	2008			2009		
	Participants	Jours de formation	Jours/participant	Participants	Jours de formation	Jours/participant
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	876	180	4 915	988	217	5 488
Emploi et développement des compétences	772	194	4 028	571	164	3 357
Entreprise, microfinance et développement local	2 266	671	21 419	2 254	930	24 427
Protection sociale	882	364	7 826	1 204	406	9 282
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	392	124	3 299	731	150	3 826
Activités pour les travailleurs	1 833	593	13 926	1 268	625	10 501
Activités pour les employeurs	989	118	2 895	973	157	3 448
Développement durable et gouvernance	936	312	6 021	1 297	259	5 918
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	103	21	451	310	58	1 412
Cours postuniversitaires 1	222	747	19 836	221	500	11 873
Formation à distance et technologies de l'apprentissage	1 009	341	8 723	1 525	336	12 789
Coordination des questions de genre et non-discrimination	1 194	155	4 942	1 618	267	7 397
Développement de programmes et coopération régionale	419	37	1 327	765	61	2 347
<b>TOTAL</b>	<b>11 893</b>	<b>3 857</b>	<b>99 608</b>	<b>13 725</b>	<b>4 130</b>	<b>102 065</b>

1 Les statistiques sur les cours postuniversitaires excluent le cours « Sécurité et santé au travail », qui est couvert par le Programme de la protection sociale.

partenaires extérieurs. Une description détaillée est présentée à l'annexe II.

## Intégration avec le BIT

61 Le tableau 5 et les graphiques C et D indiquent que l'Agenda du travail décent de l'OIT demeure le fondement et le principe directeur du programme du Centre. Entre 80 et 90 pour cent - selon les critères utilisés - des activités peuvent être directement liées à au moins un des résultats immédiats ou résultats immédiats communs de l'OIT tels qu'établis par le Programme et budget 2008-2009. Quant à la répartition des activités par objectif stratégique, le tableau et les graphiques mettent en lumière la focalisation des activités et des projets, mais ils ne peuvent guère refléter la complexité de la fécondation croisée entre les différents programmes.

62 Par exemple, tous les programmes du Centre diffusent les normes et les principes et droits fondamentaux de l'OIT, soit en organisant des sessions spéciales de formation et d'information, soit en veillant à ce que les conventions et les recommandations applicables au thème d'une activité ou d'un projet de formation soient incluses dans la conception de l'activité, présentées aux participants et examinées avec eux-ci. De même, la plupart des activités liées aux questions de genre sont des services spécialisés fournis par l'unité appropriée à des institutions extérieures. Elles n'incluent pas les nombreux projets et activités liés aux questions de genre ou spécifiques aux femmes qui s'inscrivent dans d'autres programmes et contribuent aux résultats spécifiques de ceux-ci (par exemple, sur l'entrepreneuriat féminin). Enfin, on relève une interaction croissante entre les programmes spécialisés pour les organisations

d'employeurs et de travailleurs et les programmes techniques traitant de sujets d'intérêt commun.

63 Au-delà des aspects financiers, les efforts déployés par le Centre pour aligner son offre de formation sur les stratégies et mécanismes de l'OIT se sont poursuivis en 2009 et 2010. Ces efforts ont suscité un intérêt croissant de la part du Bureau et du Conseil d'administration du BIT à assurer la durabilité et l'efficacité du Centre en tant que vecteur de formation de l'OIT.

64 Le Centre a été pleinement impliqué dans la préparation des plans de travail axés sur les résultats dans le contexte du Programme et budget 2010-2011. Par conséquent, il figure en bonne place dans le programme de l'OIT pour le biennat. Cela pourrait se traduire par une augmentation ou une consolidation du flux de ressources destinées à la mise en œuvre des composantes de formation et de développement des capacités des programmes de l'OIT à la suite de l'adoption par le Bureau de nouveaux mécanismes d'allocation des fonds CSBO et extrabudgétaires. La prévisibilité et la planification à un stade précoce de ces moyens restent toutefois une source de préoccupation.

65 Quoiqu'il en soit, cet exercice s'est avéré utile pour la sensibilisation et la génération d'un sentiment de titularité parmi les coordonnateurs des résultats du BIT et les chefs de programmes du Centre en ce qui concerne le potentiel de collaboration. Globalement, l'offre de formation du Centre est le miroir des programmes et priorités de l'OIT. Parmi les domaines de coopération avec le Bureau apparus en 2009 et 2010 figurent les emplois verts, « Travailler mieux » et le VIH/sida.

**TABLEAU 5:**  
**NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2009**

### Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail

Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
<b>1a:</b> Les principes et droits fondamentaux au travail sont appliqués	<b>1a.1:</b> Renforcer la capacité des États Membres d'établir des politiques et des pratiques qui reflètent les principes et droits fondamentaux au travail	38	27	5	29	67	10	12	<b>188</b>
<b>1b:</b> Une action ciblée débouche progressivement sur l'élimination du travail des enfants, plus particulièrement les pires formes de travail des enfants	<b>1b.1:</b> Accroître la capacité des mandants et des partenaires pour le développement d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques ou mesures axées sur la réduction du travail des enfants	179	12	3	108	8	29	155	<b>494</b>
<b>1c:</b> Les normes internationales du travail sont largement ratifiées et leur application progresse sensiblement	<b>1c.1:</b> Accroître la capacité des États Membres de ratifier et d'appliquer les normes internationales du travail	57	89	18	80	71	32	0	<b>347</b>
		<b>274</b>	<b>128</b>	<b>26</b>	<b>217</b>	<b>146</b>	<b>71</b>	<b>167</b>	<b>1 029</b>



## Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu décents

Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
<b>2a:</b> Des politiques cohérentes favorisent la croissance économique, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté	<b>2a.1:</b> Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques et des recommandations sur les politiques à suivre, axées sur une croissance riche en emplois, l'emploi productif et la réduction de la pauvreté	137	59	1	92	92	74	12	<b>467</b>
	<b>2a.2:</b> Accroître la capacité des États Membres et des partenaires pour le développement d'élaborer et de mettre en œuvre des politiques et programmes en faveur d'investissements à forte intensité d'emploi axés sur les infrastructures	38	5	0	5	3	0	1	<b>52</b>
	<b>2a.3:</b> Accroître la capacité des États Membres d'élaborer des politiques ou programmes axés sur l'emploi des jeunes	54	4	6	44	3	25	10	<b>146</b>
<b>2b:</b> Les travailleurs, les employeurs et la société tirent profit de l'extension de services adaptés et efficaces de développement des compétences et de l'emploi	<b>2b.1:</b> Accroître la capacité des États Membres et des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques de formation	71	515	7	68	13	82	67	<b>823</b>
	<b>2b.2:</b> Accroître la capacité des États Membres d'élaborer ou de mettre en œuvre des services de l'emploi	15	0	0	0	0	0	0	<b>15</b>
<b>2c:</b> Des entreprises viables créent des emplois productifs	<b>2c.1:</b> Accroître la capacité des mandants et d'autres organismes d'élaborer des politiques ou réglementations propres à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité, dans des entreprises et coopératives viables	237	222	140	122	404	5	30	<b>1 160</b>
	<b>2c.2:</b> Accroître la capacité des mandants et d'autres organismes d'élaborer des programmes de développement économique local et de modernisation des chaînes de valeur et des entreprises, propres à créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité	150	248	1	190	36	10	34	<b>669</b>
	<b>2c.3:</b> Accroître la capacité des États Membres d'élaborer des programmes de redressement après des crises	0	14	0	0	1	0	0	<b>15</b>
		<b>702</b>	<b>1 067</b>	<b>155</b>	<b>521</b>	<b>552</b>	<b>196</b>	<b>154</b>	<b>3 347</b>

### Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
3a: Davantage de personnes ont accès à des prestations de sécurité sociale mieux gérées	3a.1: Accroître la capacité des États Membres d'élaborer des politiques visant essentiellement à améliorer les systèmes de sécurité sociale	106	33	0	1	5	0	29	174
	3a.2: Accroître la capacité des États Membres de gérer les régimes de protection sociale et de mettre en œuvre des politiques visant à améliorer les systèmes de sécurité sociale	186	149	36	17	6	47	7	448
3b: La sécurité et la santé au travail et les conditions de travail s'améliorent	3b.1: Accroître la capacité des mandants d'élaborer ou de mettre en œuvre des politiques et programmes propres à améliorer les conditions de travail ainsi que la sécurité et la santé au travail	100	38	7	47	5	58	2	257
3c: Les migrations de main-d'œuvre sont gérées de manière à promouvoir l'accès des travailleurs migrants à une protection et à un emploi décent	3c.1: Accroître la capacité des États Membres d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur la protection des travailleurs migrants	212	29	3	39	32	13	40	368
3d: Les politiques mises en œuvre sur le lien de travail répondent aux besoins de prévention, de traitement, de prise en charge et de soutien en matière de VIH/SIDA	3d.1: Accroître la capacité des mandants tripartites d'élaborer des politiques et programmes de lutte contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent	12	5	0	0	0	7	0	24
	3d.2: Aider les États Membres à mettre en œuvre des politiques et programmes plus efficaces de lutte contre l'épidémie du VIH/SIDA dans le monde du travail et dans le cadre de la promotion du travail décent	0	0	0	0	0	0	0	0
	3d.3: Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration de politiques et garantir à ces dernières un plus large accès aux moyens de financement nationaux et internationaux	0	0	0	0	0	0	0	0
		616	254	46	104	48	125	78	1 271

### Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

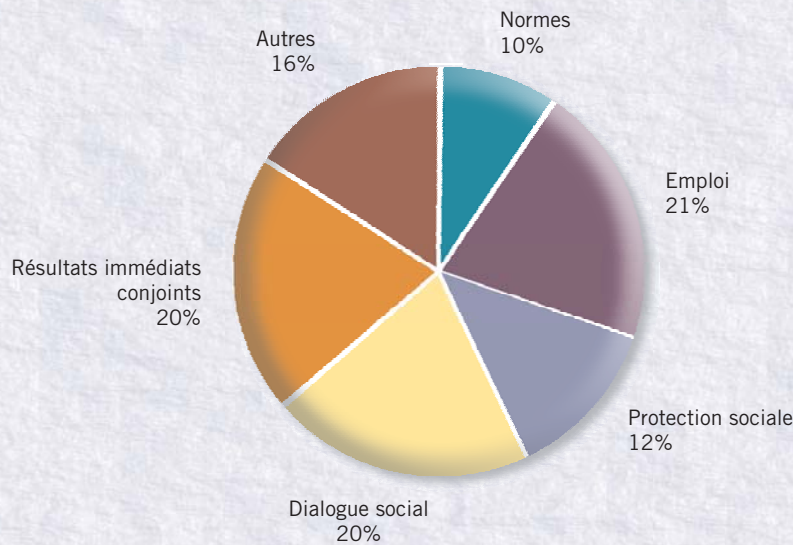
Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
4a: Les employeurs et les travailleurs sont dotés d'organisations représentatives et puissantes	4a.1: Accroître l'intérêt que présentent les organisations d'employeurs pour leurs membres actuels et les membres potentiels	244	224	0	88	72	131	0	759
	4a.2: Accroître l'intérêt que présentent les organisations de travailleurs pour leurs membres actuels et les membres potentiels	188	459	26	272	68	125	1	1 139

Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
<b>4b:</b> Les partenaires sociaux influent sur les politiques socioéconomiques et de gouvernance	<b>4b.1:</b> Accroître la participation des organisations d'employeurs et de travailleurs à l'élaboration des politiques sociales et des politiques du travail	41	2	0	78	0	27	0	148
<b>4c:</b> Il est largement recouru au dialogue tripartite pour la prise de décisions, la réforme des législations et sa mise en œuvre	<b>4c.1:</b> Accroître la capacité des États Membres d'élaborer les politiques et la législation du travail en recourant davantage au dialogue tripartite entre mandants	158	67	1	65	57	101	10	459
	<b>4c.2:</b> Améliorer la capacité des mandants tripartites de mettre en œuvre des politiques et programmes relatifs au travail en assurant une coordination aux niveaux régional et sous-régional	97	2	0	30	0	0	0	129
<b>4d:</b> Le dialogue social au niveau sectoriel favorise l'amélioration des conditions de travail et des conditions sociales dans des secteurs économiques donnés	<b>4d.1:</b> Accroître le niveau de consensus sur les questions sociales et de travail dans des secteurs économiques donnés	0	316	0	73	105	24	0	518
	<b>4d.2:</b> Accroître la capacité des mandants d'élaborer des politiques ou des programmes axés sur l'amélioration des conditions sociales et de travail dans des secteurs particuliers	30	14	0	0	0	0	0	44
		<b>758</b>	<b>1 084</b>	<b>27</b>	<b>606</b>	<b>302</b>	<b>408</b>	<b>11</b>	<b>3 196</b>

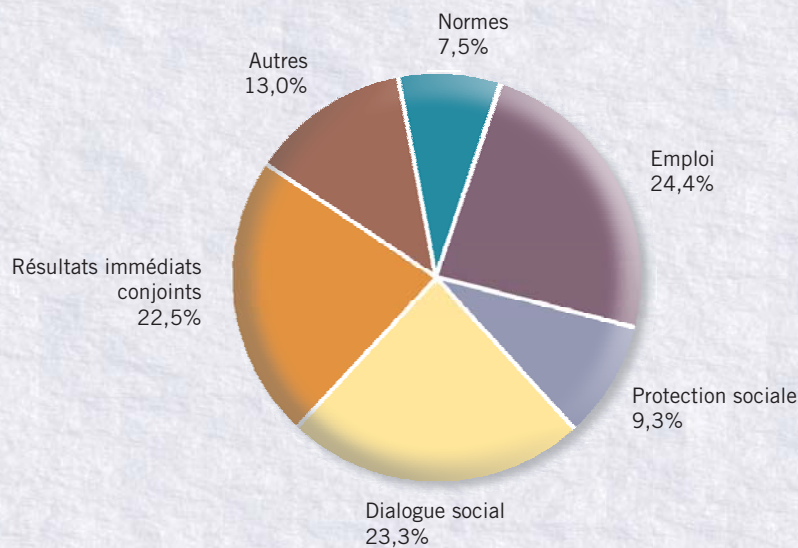
Résultats immédiats communs	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
Politiques économiques et sociales cohérentes en faveur du travail décent	232	42	9	38	29	59	365	774
Politiques intégrées pour l'économie informelle	24	0	0	0	0	0	1	25
Renforcer l'inspection du travail	56	9	6	4	23	0	8	106
Promouvoir l'égalité entre hommes et femmes dans le monde du travail	307	126	9	152	854	89	91	1 628
La microfinance au service du travail décent	280	56	11	114	48	43	2	554
	<b>899</b>	<b>233</b>	<b>35</b>	<b>308</b>	<b>954</b>	<b>191</b>	<b>467</b>	<b>3 087</b>

Autres	Afrique	Amériques	États arabes	Asie et Pacifique	Europe (UE)	Europe (hors UE) et Asie centrale	CEI	TOTAL
Autres	487	67	101	137	588	227	188	1 795
	<b>487</b>	<b>67</b>	<b>101</b>	<b>137</b>	<b>588</b>	<b>227</b>	<b>188</b>	<b>1 795</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3 736</b>	<b>2 833</b>	<b>390</b>	<b>1 893</b>	<b>2 590</b>	<b>1 218</b>	<b>1 065</b>	<b>13 725</b>

**GRAPHIQUE C:  
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS, PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE (2009)**



**GRAPHIQUE D:  
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2009**



66 Une collaboration effective a également été établie avec le Bureau en ce qui concerne le lancement et la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi ainsi que pour la préparation et la diffusion d'une stratégie de formation en réponse à la demande formulée par les dirigeants du G20 dans leur déclaration de septembre 2009. Les travaux relatifs au Pacte mondial pour l'emploi, en particulier, ont permis au Centre de mieux orienter son mandat d'établissement d'un plan de renforcement des capacités des mandants de l'OIT dans le cadre du suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable.

67 Dans le même temps, un dialogue a commencé avec le Bureau afin d'améliorer les mécanismes d'intégration opérationnelle entre le Bureau et le Centre. Cela inclut la possibilité de permettre au Centre d'accéder à un certain nombre d'applications IRIS afin de simplifier les transactions financières et de lier plus systématiquement les activités du Centre au cadre de gestion axé sur les résultats du Bureau. Le Centre classe déjà ses activités par résultat de l'OIT depuis 2008. Grâce à IRIS, le Centre devrait pouvoir ajouter sa contribution à la réalisation des résultats et aux objectifs des programmes par pays de promotion du travail décent grâce à IRIS.

68 Le Centre participe aux groupes régionaux de certification de la qualité créés par l'OIT pour les PPTD, ce qui leur permet d'identifier les besoins de formation spécifiques et les priorités. Cela va bien sûr de pair avec des contacts permanents avec les bureaux extérieurs de l'OIT et les spécialistes de terrain sur les possibilités de formation plus spécifiques. Le Centre a consolidé les mécanismes de coordination et de communication avec chaque région en vue de garantir que la promotion et le recrutement pour les cours réguliers tiennent compte des priorités nationales spécifiques. La présence de points focaux du Centre de Turin dans chaque bureau a pour but de simplifier la collaboration.

69 La participation du Centre aux programmes de développement du personnel du BIT a été considérablement revue à la hausse en 2008 et 2009. En collaboration avec HRD, PROGRAM, PARDEV et les secteurs techniques et bureaux régionaux concernés, le Centre a conçu et dirigé un nombre croissant de programmes de formation et d'apprentissage sur l'orientation des nouveaux fonctionnaires du BIT, sur la gestion du cycle de projet, sur la gestion axée sur les résultats, sur la collaboration avec les autres agences des Nations Unies, sur la trousse à outils sur le travail décent, et sur bien d'autres sujets techniques. Le Centre a également été invité à modérer les réunions du personnel et les ateliers de partage des connaissances organisés par les différents départements et programmes techniques du BIT. Enfin, les conditions favorables créées par le Centre pour faciliter l'accès du personnel du BIT à ses cours réguliers ont entraîné une augmentation de la participation des fonctionnaires.

70 La mise en œuvre de la formation du personnel du BIT sur le terrain (réforme des Nations Unies, GAR, PPTD, etc.) a contribué au renforcement des relations avec les spécialistes, points focaux et responsables de programmes et à la création d'un cadre commun de discussion et de collaboration selon l'approche basée sur les résultats et la planification basée sur les produits. Elle a également augmenté les attentes du Centre d'être plus systématiquement impliqué dans la délivrance des composantes de formation des projets de coopération technique du BIT.

71 L'orientation et la stratégie de l'implication du Centre dans les programmes de développement du personnel du BIT ont été examinées avec le Service du développement des ressources humaines au début de 2010. Les activités futures se concentreront sur le renforcement des compétences du personnel du BIT dans les domaines de la coopération technique, de la recherche et de la gestion. À cette fin, le Centre sera également impliqué dans la conception de nouveaux modules pour le Programme d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger du BIT. Un nouveau programme sur le renforcement des capacités de recherche de l'OIT a été proposé en 2010, en collaboration avec l'Institut.

## La dimension régionale

72 La dimension régionale des activités du Centre constitue pour ce dernier un avantage comparatif important et complète la gamme de ses cours et manifestations de formation et d'apprentissage interrégionaux. La capacité à adapter et à contextualiser les contenus aux priorités régionales, sous-régionales et nationales et aux objectifs des programmes par pays de promotion du travail décent renforce la pertinence de l'offre du Centre et répond à une demande croissante de l'OIT dans le sens de la personnalisation de la formation.

73 Le tableau 6 et le graphique F ventilent les chiffres des participants selon les cinq régions principales en 2009 et les comparent avec ceux de l'année précédente. Les variations entre les deux années s'expliquent en partie par le lancement ou la fin de projets spécifiques.

**TABLEAU 6:  
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR  
RÉGION (2008-2009)**

Région	2008	2009
Afrique <sup>1</sup>	2 610	3 736
Amériques	3 118	2 833
États arabes <sup>1</sup>	786	390
Asie et Pacifique	2 047	1 893
Union européenne	2 033	2 590
Europe (hors UE) et Asie centrale <sup>2</sup>	758	1 218
Fonctionnaires internationaux	541	1 065
<b>TOTAL</b>	<b>11 893</b>	<b>13 725</b>

<sup>1</sup> Conformément aux critères de classification du BIT, les participants originaires d'Algérie, du Maroc, de Tunisie, de Mauritanie, de Libye, d'Égypte et du Soudan sont regroupés avec l'Afrique. En 2009, il y a eu 417 participants originaires de ces sept pays (dont 212 femmes), pour 218 en 2007 (82 femmes).

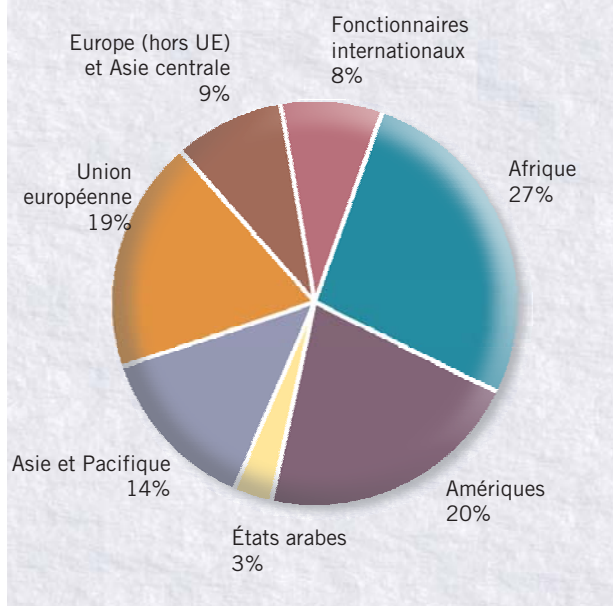
<sup>2</sup> Cette catégorie régionale regroupe tous les pays européens autres que les membres de l'Union européenne en 2009, ainsi que l'Asie centrale.

## Afrique

74 La plus forte hausse de 2009 concerne les participants originaires d'Afrique, ce qui est aussi le reflet de l'investissement supplémentaire effectué par le Centre dans la région et de la collaboration très fructueuse avec le Bureau régional de l'OIT d'Addis-Abeba. Un effort d'intégration plus systématique des priorités et des besoins régionaux dans l'offre de formation du Centre a débouché sur une augmentation des activités sur mesure (87 activités de formation ont été organisées en 2009). Cela s'est traduit par une augmentation substantielle du nombre de participants africains par rapport à l'année précédente.



**GRAPHIQUE E:  
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS  
PAR RÉGION EN 2009**



75 Le Centre a également été prié de concevoir et mettre en œuvre des programmes de formation et d'apprentissage pour le personnel du BIT dans la région.

76 Un développement essentiel relevé en 2009 a consisté en l'effort conjoint du Centre, du Bureau régional pour l'Afrique et des différents départements techniques du BIT pour le lancement d'un nouveau programme de formation et de renforcement des capacités sur l'économie sociale. Une conférence régionale intitulée « L'économie sociale: la réponse de l'Afrique à la crise mondiale » a été organisée à Johannesburg en octobre 2009 et a réuni des praticiens, des décideurs politiques, des partenaires sociaux, des organisations actives dans l'économie sociale et des entreprises. Dans le cadre du suivi, le Centre a été mandaté pour organiser chaque année une académie de l'économie sociale, dont la première édition aura lieu fin 2010.

77 Parmi les autres initiatives ont figuré un projet de formation des formateurs « Assurer le fonctionnement de la microfinance », financé par l'AGFUND pour une durée d'un an afin de renforcer les compétences en gestion des institutions de microfinance au Rwanda et en République démocratique du Congo, et un nouveau projet de renforcement des capacités de lutte contre la traite des êtres humains en Afrique du Sud.

78 Les tendances pour 2010 sont à l'intégration ultérieure des activités de formation dans le cycle de programmation de l'OIT (PPTD, priorités régionales, plans de travail axés sur les résultats) par le biais d'une approche de planification plus systématique avec les structures de l'OIT dans la région, ainsi qu'à la

conclusion de partenariats avec des institutions de formation du continent. Il subsiste une marge pour la mobilisation des institutions nationales et régionales et d'autres acteurs non étatiques pour le soutien aux opérations du Centre dans la région. Plusieurs initiatives ont été lancées en 2009 avec des ministères du Travail et se poursuivront en 2010. Un vaste programme de formation sur les relations professionnelles a été mis en œuvre avec l'Office chérifien des phosphates (Maroc) et un programme sous-régional financé par la CEDEAO a été planifié en collaboration avec le bureau de l'OIT de Dakar.

## Amériques

79 La participation des Amériques a légèrement diminué en raison de l'achèvement de deux projets financés par le gouvernement espagnol, mais aussi à cause de la réduction des budgets nationaux de développement des ressources humaines. Comme de nombreux pays d'Amérique latine et des Caraïbes ne sont plus éligibles pour un financement des donateurs, la participation de la région a été particulièrement touchée par la crise économique. Le programme demeure toutefois significatif en taille, en partie grâce à l'utilisation accrue de l'apprentissage à distance. L'année dernière, 62 activités spécifiques à la région ont été réalisées.

80 Une contribution importante aux activités dans les Amériques a été apportée par le programme EUROsociAL, financé par la Commission européenne et dont le Centre a été directement chargé de la mise en œuvre de la composante emploi. En 2009, le Centre a également rejoint le consortium en charge de la composante santé et organisé plusieurs activités de partage des connaissances, notamment dans le domaine de l'assurance maladie.

81 Le Centre a décroché un nouveau projet financé par l'UE sur les « Indicateurs pour la mesure du travail décent ». Ce projet, d'une durée de trois ans, sera délivré dans quatre pays d'Amérique centrale et quatre pays africains, en collaboration avec l'OIT, notamment avec SIALC au Panama et avec le Département des statistiques.

82 Grâce à la planification conjointe avec les bureaux extérieurs de l'OIT, les besoins en formation et les priorités ont été mieux définis. Cet exercice aura un impact positif sur la planification des activités du Centre dans la région et sur l'allocation des ressources en 2010-2011 conformément aux priorités des PPTD.

83 Les demandes d'activités nationales de formation sur mesure sont à la hausse, ce qui nécessitera une plus grande souplesse dans la prestation de la formation et l'adaptation des cours aux besoins régionaux et nationaux.

84 Une nouvelle phase du programme EUROsocial est en cours de négociation avec la Commission européenne, avec des modalités d'application différentes.

## Asie et Pacifique

85 La participation de la région Asie-Pacifique a légèrement diminué en 2009, en partie à cause du ralentissement du programme pour la Chine. La collaboration avec la Chine reste une priorité, et sept cours ont été organisés spécifiquement pour ce pays, sur des sujets allant des normes internationales du travail à la responsabilité sociale des entreprises, en passant par le renforcement des syndicats, les statistiques sur le marché du travail ou la migration de main-d'œuvre. Le Centre est en train d'explorer de nouvelles pistes avec le bureau régional pour l'Asie et le Pacifique et le bureau de l'OIT de Pékin afin de donner une nouvelle impulsion au programme pour la Chine en faisant passer l'accent des activités au niveau national.

86 D'une manière générale, le Centre a de plus en plus lié ses activités de formation aux objectifs et aux priorités des programmes régionaux et des PPTD. De nombreuses initiatives ont été prises dans les domaines du travail des enfants, du dialogue social, des syndicats, du développement et de la relance de l'emploi local et de la microfinance.

87 Par exemple, sur le sujet spécifique de la microfinance, deux processus de certification des formateurs « Assurer le fonctionnement de la microfinance » se sont achevés aux Philippines et en Indonésie, et la première phase du processus a débuté en Inde.

88 Il y a une forte demande en provenance d'Asie pour personnaliser les cours réguliers pour la région afin de tenir compte de l'expérience asiatique et d'organiser ces cours sur le terrain. Sur les 56 activités délivrées, 45 l'ont été dans les pays, 9 sur le campus de Turin et deux à distance. Treize activités ont été organisées pour renforcer les capacités des syndicats asiatiques.

89 Un certain nombre d'initiatives ont été entreprises en collaboration avec des institutions partenaires telles que la KOSHA (Agence coréenne pour la sécurité et la santé au travail) et l'Institut national du travail d'Inde (V.V. Giri).

## États arabes

90 Deux grands facteurs ont influencé les performances du Centre en 2009: d'une part, la fin de plusieurs projets de l'OIT en Irak, qui a eu pour conséquence une forte baisse du nombre d'activités (de 17 en 2008 à seulement 3 en 2009); de l'autre, le gel

des programmes dans les territoires arabes occupés en raison de la situation locale. Ces facteurs ont entraîné une baisse du nombre de cours et de participants. Les programmes pour l'Irak et les territoires arabes occupés ont toutefois été réactivés en 2010.

91 Quelque 640 participants<sup>1</sup> ont assisté à 16 cours de formation organisés pour les États arabes. Parallèlement, le nombre de participants originaires d'Afrique du Nord aux cours essentiellement en arabe a considérablement augmenté.

92 La première édition du cours de formation pour les professionnels des médias sur les normes internationales du travail a eu un effet immédiat de publication de communiqués de presse et d'articles sur le sujet et d'organisation d'un cours pour la nouvelle Commission des travailleurs d'Arabie saoudite.

93 Similairement aux autres régions, la coordination et la planification conjointe ont été intensifiées avec les bureaux régionaux de l'OIT et les bureaux de terrain et ont connu leur point d'orgue dans la contribution du Centre à la formation du personnel du BIT sur la réforme des Nations Unies.

## Europe

94 Si on additionne l'Union européenne, les pays européens non membres de l'UE et l'Asie centrale, l'Europe reste la région qui génère le plus grand nombre de participants. Beaucoup d'entre eux représentent des institutions qui financent elles-mêmes la participation de leurs délégués. On enregistre une demande croissante pour l'organisation de formations sur mesure dans les pays, notamment afin d'atteindre un plus grand nombre de personnes, mais aussi de réduire les frais de voyage. La crise actuelle contribue certainement à renforcer cette tendance.

95 Le Centre a continué à soutenir les processus de transition et de restructuration visant à atténuer les impacts négatifs de l'ajustement structurel et, plus récemment, de la crise économique et financière. La concentration géographique des efforts du Centre en Europe a de plus en plus glissé vers l'est, vers l'Asie centrale et le Caucase. En 2009, le nombre total des activités de formation spécifiques pour l'Europe s'est élevé à 106, contre 67 en 2008.

96 Une réunion tripartite de haut niveau sur « Négociateur pour sortir de la crise: Forum sur le dialogue social et les relations professionnelles dans le contexte de la crise économique en Europe » a été organisée en novembre 2009 avec le soutien financier de la Commission européenne. Ce forum a attiré plus de quatre-vingts mandants tripartites des États membres de l'UE, des pays candidats et de pays émergents non

1 Le Centre a adopté en 2009 un nouveau critère de classement en vertu duquel les cours pour l'Afrique du Nord et les participants de cette sous-région sont regroupés avec l'Afrique (pour des raisons de compatibilité avec la classification du BIT), et non plus avec les États arabes.



européens. L'objectif global était de soutenir et d'animer le débat sur la pertinence du dialogue social et des relations professionnels face à la crise et de stimuler le changement et la croissance à forte intensité d'emploi. Un nouvel événement de haut niveau sur l'administration du travail a été approuvé en 2010.

97 En outre, la Commission européenne a financé de nouveaux projets sur le renforcement des capacités des organisations de travailleurs et d'employeurs européenne dans le domaine du dialogue social.

98 Le gouvernement bulgare a poursuivi son aide au développement des ressources humaines dans le Sud-est de l'Europe par le biais du Centre. Le Centre régional du PNUD pour la réforme de l'administration publique a poursuivi sa collaboration avec le Centre pour l'organisation à Turin d'activités de formation visant à renforcer les capacités institutionnelles et humaines des administrations publiques en Europe du Sud-est et dans la CEI.

99 Les activités menées en collaboration avec des institutions nationales et locales italiennes ont continué en 2009 et 2010. En 2010, le gouvernement italien a approuvé un nouveau projet de grande envergure (EDU.CARE), qui a pour but de former les enseignants du système national aux approches de prévention de la toxicomanie.

100 Le tableau 6 et le graphique F montrent également le nombre et le pourcentage de fonctionnaires internationaux. L'augmentation substantielle du nombre de ces participants est principalement due au rôle accru joué par le Centre dans la formation du personnel du BIT lors d'ateliers organisés à Turin.

## Égalité des genres

101 Le tableau 7 indique le taux de participation des femmes aux programmes du Centre. Le taux moyen a été de près de 45 pour cent en 2009. En particulier, les femmes ont compté pour 55 pour cent des participants européens, notamment grâce à un projet sur les stéréotypes de genre au sein des entreprises. Autre chiffre significatif, 50 pour cent des participants des États arabes étaient des femmes.

**TABLEAU 7:  
PARTICIPATION DES FEMMES À LA FORMATION**

Année	2008	2009
Nombre total de participants	11 893	13 725
Nombre de femmes	5 129	6 136
Pourcentage	43,13%	44,71%

102 Veiller à ce que toutes les activités cours prêtent attention aux aspects liés au genre est une préoccupation commune des programmes techniques du

Centre. Avec le soutien de l'équipe de l'unité de coordination des questions de genre et de non-discrimination, ils acquièrent des compétences spécifiques et se dotent d'outils qui leur permettent d'intégrer une dimension sexospécifique dans leurs activités.

103 Comme déjà mentionné dans le passé, l'adoption d'une approche commune de l'intégration du genre dans des domaines très différents reste un défi. L'évaluation donnée par les participants est d'ailleurs inégale, certains témoignant une satisfaction élevée et d'autres laissant entendre qu'il y a une marge d'amélioration. La stratégie gagnante semble passer par une combinaison de facteurs, par exemple l'engagement du groupe lui-même, la mise d'un accent sur les questions de genre tout au long de l'activité, le recours aux entretiens informels avec les participants pour identifier les personnes qui pourraient avoir des connaissances à partager sur les questions de genre, le modelage d'un comportement positif des experts de sexe masculin, ou encore la délivrance systématique d'une session sur le genre dans le cadre de chaque activité.

104 Les conclusions de la discussion générale sur « L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent » menée lors de la Conférence internationale du Travail de 2009 appellent à redoubler d'efforts pour « garantir que le Centre international de formation de l'OIT de Turin (...) [soit] doté de ressources suffisantes pour fournir un appui au renforcement des capacités et à la formation dans le domaine de l'égalité entre hommes et femmes; et pour que les questions d'égalité soient intégrées dans tous les cours de formation. » Le Centre a été parmi les premières unités de l'OIT à établir de nouveaux indicateurs de performance pour mesurer les progrès vers la réalisation des objectifs de l'égalité des genres, tels qu'exprimés dans le nouveau Plan d'action du BIT pour 2010-2011 et au-delà. L'existence et la reconnaissance de ces indicateurs devraient inciter à augmenter le nombre de participantes jusqu'à un niveau d'égalité avec les hommes, assurer une plus grande participation des mandants de l'OIT et du personnel du BIT à des cours sur le genre et promouvoir l'intégration des questions de genre dans tous les autres cours.

## Tripartisme

105 Au fil des années, le Centre a mis en place différents mécanismes qui ont globalement renforcé la dimension tripartite et la visibilité de ses programmes de formation. Si la majorité des participants aux activités du Centre proviennent toujours d'organismes gouvernementaux, le nombre combiné de représentants des employeurs et des travailleurs a fortement augmenté au cours de la dernière décennie.

106 Ce résultat est la combinaison de trois facteurs: a) une augmentation des ressources humaines et financières allouées aux programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs; b) une haute priorité

accordée aux projets s'adressant spécifiquement aux employeurs ou aux travailleurs et aux activités bi- ou tripartites dans la présentation des propositions concrètes aux donateurs potentiels; et c) la création en 1999 du Mécanisme de soutien aux partenaires sociaux - le fameux « Fonds central » -, qui finance des bourses complètes pour les représentants des employeurs et des travailleurs participant à certains cours réguliers.

107 La tendance à la hausse de la participation des partenaires sociaux - à travers différentes modalités - aux programmes du Centre a atteint son sommet en 2008. Comme le montre le tableau 8, en 2009 le taux global de participation des partenaires sociaux est retombé à 23,1 pour cent (contre 28,7 pour cent l'année précédente), mais le nombre total d'activités était plus élevé qu'en 2008.

**TABLEAU 8:  
PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES  
EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS**

	2008		2009	
	Emplo- yeurs	Travail- leurs	Emplo- yeurs	Travail- leurs
Activités spécifiques aux employeurs	977	11	895	44
Activités spécifiques aux travailleurs	15	1 790	0	1 248
Autres activités du Centre	288	340	422	563
<b>TOTAL</b>	<b>1 280</b>	<b>2 141</b>	<b>1 317</b>	<b>1 855</b>
Pourcentage du total du Centre	10,76%	18,00%	9,60%	13,52%

108 Les chiffres correspondent aux activités spécifiquement conçues pour les représentants des travailleurs et des employeurs par les programmes respectifs et aux activités organisées par les autres programmes du Centre, dont les cours réguliers et les activités sur mesure ou liées à un projet. Ils incluent également les participants employeurs et travailleurs qui ont bénéficié du Mécanisme d'appui aux partenaires sociaux. En 2009, 25 représentants des employeurs et 26 représentants des travailleurs ont profité du Mécanisme, ce qui constitue une forte baisse par rapport à 2008. La réduction des moyens disponibles pour le Mécanisme d'appui aux partenaires sociaux était liée à la baisse du financement non réservé du Centre, mais aussi à une certaine perte de consensus bipartite sur la pertinence et l'efficacité de cet instrument.

109 L'an dernier, tant les activités pour les employeurs que celles pour les travailleurs ont enregistré une diminution du nombre de participants. La baisse a été négligeable dans le cas des employeurs (le nombre d'activités a même légèrement augmenté), mais plus

visible dans le cas des travailleurs. Plusieurs facteurs concomitants ont eu un impact sur les résultats du programme pour les travailleurs, notamment le roulement du personnel, l'approbation retardée d'un grand projet pour les syndicats latino-américains et le fait que 2008 avait été une année exceptionnellement bonne grâce à une allocation supplémentaire du Bureau des activités pour les travailleurs fin 2007.

110 Inversement, malgré la baisse du nombre de bourses octroyées par le Mécanisme, le nombre de représentants des employeurs et des travailleurs participant aux activités d'autres unités du Centre a considérablement augmenté par rapport à 2008, ce qui est une indication du niveau élevé de priorité accordé par le Centre aux propositions bi- et tripartites dans sa stratégie de planification et de mobilisation des ressources.

111 Cependant, il ne fait aucun doute que les programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs du Centre risquent de pâtir de la réduction drastique des contributions non réservées. C'est grâce à l'augmentation des contributions non réservées que ces deux programmes se sont étendus ces dernières années. À l'inverse, lorsque le financement est lié à des demandes spécifiques des institutions donatrices, des partenaires et des bénéficiaires, la possibilité d'inclure des ressources pour les composantes spécifiques aux employeurs et aux travailleurs est limitée par la propriété essentiellement gouvernementale des fonds.

112 Cette contrainte est également valable pour le financement de la part de l'OIT elle-même. La part des ressources de l'OIT destinées aux activités pour les employeurs et les travailleurs en 2009 n'a pas été beaucoup plus élevée que la moyenne des autres donateurs et sponsors du Centre.

113 Cette situation doit être évaluée dans le contexte de la hausse des attentes quant au rôle du Centre dans la mise en œuvre de la composante de développement des capacités des mandants tripartites de la feuille de route de la Déclaration de 2008. Le Centre pense que les programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs seront les principaux bénéficiaires d'une nouvelle base de financement de ses opérations, avec une augmentation des contributions fixes et/ou des fonds programmatiques non réservés. La mise en œuvre de la stratégie liée au Pacte mondial constitue une occasion importante à cet égard.

114 Pour la première fois en 2009, le Centre a également suivi la participation de fonctionnaires de ministères du Travail. Le nombre de participants de ministères nationaux du Travail ou d'organismes sous la responsabilité du ministère du Travail est estimé à 1 168, soit 8,5 pour cent du total des participants du Centre et environ 14 pour cent des fonctionnaires gouvernementaux. La répartition géographique était à peu près égale entre les régions, avec toutefois un accent sur les pays où des activités nationales ont eu lieu. D'une

part, ces chiffres soutiennent la comparaison avec ceux des autres partenaires sociaux; d'autre part, ils confirment que, en dépit de l'importance particulière des activités du Centre pour les ministères du Travail, ces ministères n'ont souvent pas les mêmes capacités financières ou le même accès à la coopération internationale et à la formation que les autres autorités nationales. L'accent mis actuellement sur l'administration du travail dans le programme du Centre peut conduire à une meilleure visibilité des ministères du Travail dans les statistiques du Centre en 2010 et après.

115 En 2009 et 2010, parallèlement à la réactivation d'un programme sur l'administration du travail au siège, un investissement important a été réalisé pour développer et actualiser les programmes dans le domaine de l'administration du travail et l'inspection du travail. Alors qu'en 2009, le travail s'est focalisé sur la conception et l'essai des nouveaux outils et programmes, 2010 a été marquée par une hausse de la délivrance des formations, en étroite collaboration avec LAB/ADMIN. De plus amples informations sont fournies dans la section spécifique, mais il convient d'ores et déjà de noter que cette nouvelle initiative sur l'administration du travail et l'inspection du travail a contribué à combler une lacune importante dans la stratégie globale du Centre de contribution au développement de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT.

116 La consolidation d'une composante d'administration du travail et les problèmes de financement rencontrés par les employeurs et les travailleurs sont peut-être l'occasion de porter un regard nouveau sur la dimension tripartite des programmes du Centre. Comme mentionné plus haut, le Centre est en train de remodeler son offre en proposant des événements moins nombreux mais d'une portée étendue, avec une approche modulaire et des parcours d'apprentissage différenciés. Dans ce cadre, il y a lieu de considérer la possibilité de combiner des activités spécifiques aux employeurs, aux travailleurs et aux gouvernements avec des activités tripartites ou « tripartites + », et ce pour réaliser d'importantes économies d'échelle et pour utiliser les fonds de manière plus productive. Cela nécessite cependant un niveau élevé de coordination entre les programmes concernés dans la planification, la conception et la gestion des activités.

117 Cette approche pourrait également contribuer à garantir que la conception des activités de formation du Centre reflète la richesse et la diversité des points de vue et les préoccupations de ses mandants. Étant donné que les programmes de formation sont conçus en consultation avec les secteurs techniques concernés du siège, ils devraient dès le départ être le reflet de l'équilibre tripartite des politiques et approches de l'OIT. La Direction du Centre encourage toutefois une collaboration plus systématique entre les programmes des activités pour les employeurs et les travailleurs et les autres unités techniques dans la conception de leurs activités respectives.

## La Turin School of Development

118 Depuis deux décennies, le Centre, en collaboration avec les institutions académiques de Turin, propose des formations postuniversitaires qui explorent des disciplines prenant une importance de plus en plus marquée à travers le monde et qui sont le centre d'intérêt d'un public international composé de jeunes professionnels et d'étudiants des pays développés, en développement et en transition.

119 Au fil des ans, et en partenariat avec d'autres agences des Nations Unies et avec le monde universitaire, la gamme de cours postuniversitaires et de masters s'est élargie pour couvrir des thèmes centraux du mandat des principales institutions internationales, telles que le développement durable, la réduction de la pauvreté, la création d'emplois, le commerce mondial, la bonne gouvernance, la culture et l'environnement de vie. Ces programmes ont acquis la solide réputation d'être réellement internationaux au niveau de leurs structures de gestion et des parties intervenant dans la conception et la délivrance des formations. Chacun de ces programmes est exécuté en collaboration avec une organisation internationale dans le domaine de sa compétence, et les contenus d'apprentissage sont dispensés par un corps enseignant composé de professeurs éminents, d'experts de haut niveau et de praticiens venus du monde entier.

120 En 2009, l'offre de cours postuniversitaires et de masters a été consolidée sous la houlette de la *Turin School of Development* (« École du développement de Turin ») afin de faciliter l'expansion ultérieure et d'améliorer la visibilité. Avec la *Turin School of Development*, le Centre entend renforcer son rôle dans la préparation des futurs experts et dirigeants à relever les défis mondiaux, en particulier la manière d'atteindre un développement durable tout en préservant la justice nationale et mondiale.

## Partenariats

121 Dans un contexte international caractérisé par l'accent mis sur la cohérence des politiques entre tous les acteurs du développement et la réduction des budgets nationaux et de l'APD, le Centre se sent encouragé et légitimé à mener une politique active de recherche et de renforcement de partenariats avec d'autres institutions nationales ou internationales opérant dans le même domaine ou dans des secteurs connexes.

122 Dans le même temps, le processus de transfert de la formation et des outils d'apprentissage aux institutions de formation partenaires doit être géré et contrôlé avec prudence, pour éviter que le nom et les valeurs de l'OIT ne soient utilisés à des fins commerciales ou déformés et mal interprétés. Plusieurs dimensions doivent être prises en compte, des questions de droits

d'auteur à la nécessité d'assurer et de maintenir la qualité et la pertinence des produits de formation et des programmes réalisés aux niveaux national ou régional.

123 Le Centre cherche à établir des accords de collaboration avec des institutions internationales, nationales ou régionales selon un processus qui respecte la qualité, la pertinence et la durabilité à travers la réalisation conjointe, la formation des formateurs et l'adaptation nationale des licences des programmes de base. À cet égard, la sélection de partenaires fiables et dignes de confiance est essentielle.

124 Le Centre est membre actif de plusieurs réseaux internationaux, tels que, entre autres, le Forum des Nations Unies des gestionnaires de l'apprentissage; Train4Dev, un réseau de donateurs qui cherchent à promouvoir l'efficacité de l'aide pour la réduction de la pauvreté grâce à une coopération renforcée dans le domaine du développement des compétences et la formation; le Réseau européen d'apprentissage à distance et d'e-learning (EDEN), une association internationale d'éducation ouverte aux institutions et aux personnes concernés par l'e-learning, l'enseignement ouvert et la formation à distance; le Réseau international d'institutions de formation dans le domaine du travail (RIIFT), un réseau de langue française spécialisé dans l'administration et l'inspection du travail.

125 Le Centre a également rejoint un réseau moins formel, mais de grande envergure, promu à l'origine par l'Institut de la Banque mondiale et InWent visant à favoriser l'échange d'informations et la collaboration entre les fournisseurs internationaux de formation pour le développement. Le Centre a apporté une contribution fondamentale à ce réseau en organisant et en accueillant en décembre 2009 la première édition de la « Semaine de l'apprentissage de Turin », un événement de partage des connaissances réunissant des formateurs et des responsables de la formation des quatre coins du monde.

126 Les contacts et la collaboration avec d'autres institutions de formation ont généré des possibilités de promotion des synergies et de diminution de la duplication des efforts. Plus récemment, une dimension importante du travail du Centre a consisté à s'allier à des institutions de formation nationales ou régionales pour les aider à développer leurs capacités à offrir une formation de qualité dans les domaines liés à l'Agenda du travail décent. Cette ligne d'action pourrait avoir

d'importantes implications stratégiques pour le Centre et pour l'OIT en matière de renforcement de l'impact et de la portée de l'Agenda du travail décent et de contribution au développement des capacités nationales et de l'appropriation nationale au-delà des changements politiques et du roulement de personnel dans les gouvernements et organismes nationaux.

127 Le Centre a poursuivi son partenariat avec l'institut de formation du ministère bulgare du Travail et, en particulier, avec le Centre de développement des ressources humaines et les initiatives régionales (CHRDRI) dans sa quête d'extension de son mandat à la formation sous-régionale en soutien au travail décent en Europe du Sud-est.

128 Un nouveau partenariat a été conclu en 2009 avec le V.V. Giri National Labour Institute, l'institut de formation du ministère indien du Travail, pour la conception et la délivrance conjointes de programmes de formation en Inde et en Asie du Sud. Une première activité commune pour les syndicalistes a eu lieu en mai 2010.

129 Une coopération a également été nouée avec des établissements de formation et d'enseignement dans plusieurs pays, notamment la Russie, la Chine, la Corée, le Pakistan et l'Afrique du Sud. Le partenariat avec le Centre régional africain d'administration du travail (CRADAT) a récemment été rénové.

130 Le Centre a continué de s'associer à diverses organisations et agences des Nations Unies pour l'organisation de formations en relation avec des activités spécifiques liées au mandat des organisations sœurs ou à la livraison de produits communs. Les exemples de collaboration avec les agences du Système des Nations Unies sont le FIDA, la CNUDCI, le PNUD, le DOMP, le PNUE, l'UNESCO, le HCR, l'UNICRI, l'ONUDI, l'UNIFEM, l'ONU/SIPC, l'ECSNU, l'ONU et l'OMPI. En collaboration avec le Département de la sécurité sociale du BIT, le Centre a aussi organisé la première consultation interinstitutions des Nations Unies sur l'initiative du CCS pour un socle social en novembre 2009, et une nouvelle activité a été réalisée en 2010. De même, un travail conjoint a été mené avec des institutions financières comme la Banque mondiale, la Banque africaine de développement et la Banque européenne d'investissement.





# ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU CENTRE

131 L'évaluation des activités du Centre a reçu une impulsion significative au cours de la période 2009-2010. Les initiatives visant à renforcer la culture de l'évaluation et à intégrer l'évaluation dans le Centre tout entier ont été consolidées ou ont commencé à donner des résultats significatifs. L'approche adoptée par le Centre de l'évaluation au niveau de l'impact s'est matérialisée par l'institutionnalisation de mécanismes et outils standardisés. Cela répond au double objectif d'accroître la responsabilité et la transparence vis-à-vis des bailleurs de fonds, des partenaires et des mandants et d'assimiler et d'utiliser les enseignements acquis pour améliorer le système institutionnel d'apprentissage du Centre et contribuer à la réalisation de ses objectifs et de son mandat.

132 Dans le cadre du Plan de développement 2007-2011, le Centre a mis au point plusieurs outils visant à institutionnaliser et à standardiser une évaluation axée sur l'impact, dans la lignée des tendances actuellement relevées au sein du Système des Nations Unies et conformément à la politique de l'OIT. La pertinence d'une mise en correspondance de l'analyse des résultats aux niveaux des produits et de l'impact avec les PPTD a été soulignée lors de plusieurs activités internes organisées au Centre.

133 Le nouveau système englobe des outils d'évaluation de la formation à divers niveaux, même l'accent principal est mis sur l'impact:

- **L'enquête avant la formation:** cet outil permet de collecter différents types d'information utile avant l'activité de formation. Son modèle contient un large éventail de questions portant sur les préférences relatives aux modalités et au déroulement de la formation, les résultats attendus de la formation, les méthodes d'apprentissage préférées, la pertinence de contenus didactiques spécifiques et la familiarité des participants avec le thème traité. Cet outil a été utilisé par plusieurs programmes techniques et l'expérience a montré qu'il contribuait à l'amélioration des activités de formation.
- **La version électronique du questionnaire de fin d'activité standardisé:** par comparaison avec le questionnaire imprimé standardisé, elle fournit des résultats de groupe en temps réel, ce qui permet aux formateurs d'examiner immédiatement les résultats avec les participants et d'obtenir le feedback approprié. En avril 2010, le Centre a acheté 40 ordinateurs portables servant au remplissage en ligne du questionnaire pour les activités se déroulant sur le campus. Cette modalité a été choisie pour plusieurs activités de formation et est fort appréciée des intervenants et des participants.
- **L'évaluation pré- et post-apprentissage:** elle se compose de deux formulaires d'autoévaluation anonymes similaires, remplis avant et après la

formation. Sur chacun de ces formulaires, il est demandé aux participants de faire un rapport sur leur propre niveau de connaissances sur des thèmes spécifiques abordés au cours de l'activité.

- **Le questionnaire de suivi:** ce questionnaire sert à recueillir des informations sur la manière dont les anciens participants et leurs institutions ont tiré profit de la formation au niveau des résultats et de l'impact organisationnel.

134 Un nouveau programme d'évaluation de l'apprentissage, le « cours modulaire sur l'évaluation de la formation axée sur l'impact », a été mis au point et sera proposé dès 2011. Il s'adresse aux fonctionnaires de départements gouvernementaux et d'agences du Système des Nations Unies, aux membres du personnel des ONG, au monde académique et aux consultants indépendants.

135 Le Centre a également procédé à des exercices d'évaluation indépendante de ses projets. Un des projets concernés portait sur le « Renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs à être des partenaires efficaces dans le dialogue social », dans le cadre du partenariat entre l'OIT et les Pays-Bas. L'évaluation indépendante a montré que le projet avait contribué à développer les capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs à participer efficacement aux institutions de dialogue social et au développement économique et social national.

## Résultats du questionnaire de fin d'activité standardisé

136 Le questionnaire de fin d'activité fournit une information sur l'appréciation immédiate des participants quant à la qualité et à la pertinence du contenu, des méthodes et des services liés à l'activité qui vient de s'achever. La standardisation a permis au Centre de traiter l'information statistique concernant la satisfaction des participants et de discerner les tendances, les points forts et les secteurs à améliorer dans ses programmes et services.

137 Au cours de l'année 2009, le questionnaire standardisé du Centre a été rempli par 7 101 participants à 330 activités. Des versions adaptées de ce questionnaire ont été utilisées pour répondre aux exigences particulières de certaines activités hors normes, pour un total de 2 908 questionnaires. L'ensemble des activités du Centre a été couvert à 75 pour cent par un questionnaire de fin d'activité.

138 Les résultats obtenus en 2009 sont présentés aux tableaux 9 et 10. En 2009, la moyenne des notes allait de 3,58 à 4,52. La moyenne globale était de 4,29, soit

en légère augmentation (+ 0,02) par rapport à 2008. Les notes attribuées à la plupart des composantes de la formation étaient proches de celles de 2008. La plus forte hausse était à mettre au crédit du secrétariat des activités (+0,06). On remarquera également les améliorations relevées pour les méthodes d'apprentissage (+ 0,04) et les conseillers techniques (+0,03), ce qui traduit peut-être un retour sur l'investissement qu'a réalisé le Centre en innovant et en diversifiant ses méthodes et ses outils pédagogiques pour mieux s'adapter aux styles d'apprentissage diversifiés des participants. La qualité globale des activités était elle aussi en légère augmentation (+ 0,03).

139 Une légère amélioration a été enregistrée concernant la note accordée par les participants à l'information reçue sur l'activité avant la formation et sur l'intégration systématique de l'égalité entre les genres dans la conception et la mise en œuvre de la formation (+ 0,02 pour les deux éléments). Toutefois, ces deux aspects restent les plus faibles et inférieurs à 4. Cela exige un effort et une focalisation supplémentaires de la part du Centre, qui pourrait par exemple élaborer des composantes d'apprentissage à distance permettant de mieux informer les participants avant les cours résidentiels.

140 En septembre 2009, deux questions de nature démographique (genre et type d'organisation du participant) ont été ajoutées au questionnaire standardisé. Ces données permettent de ventiler les résultats sur la base de ces deux dimensions. Les résultats de l'évaluation pour les mois de septembre à décembre 2009 n'indiquent pas de différence significative entre le degré de satisfaction des hommes et des femmes qui ont participé aux activités du Centre. Au niveau de l'organisation toutefois, les différences sont considérables. Les institutions de formation sont les organisations les plus satisfaites, avec une moyenne globale de 4,41. Les mandants de l'OIT sont eux aussi contents des activités du Centre (travailleurs: 4,35; employeurs: 4,40; et ministères du Travail: 4,36). Ce sont les participants provenant d'organisations internationales qui rapportent la satisfaction la plus basse (4,20).

141 L'évaluation par les participants de la qualité des services résidentiels, logistiques et administratifs assurés par le Centre s'est légèrement améliorée, de 4,08 en 2008 à 4,11 en 2009. Les hausses les plus marquées concernaient le nettoyage et l'alimentation.

**TABLEAU 9**  
**NOTES D'ÉVALUATION MOYENNES POUR LES QUESTIONS FONDAMENTALES PORTANT SUR LA PÉDAGOGIE ET L'ORGANISATION**

Composante de la formation	Moyenne 2009	Moyenne 2008	Différence entre 2009 et 2008
Information préliminaire	3,58	3,56	0,02
Clarté des objectifs	4,51	4,50	0,01
Réalisation des objectifs	4,21	4,19	0,02
Adéquation du contenu aux objectifs	4,26	4,26	0,00
Adéquation du contenu à votre niveau	4,21	4,20	0,01
Dimension de genre dans la formation	3,81	3,79	0,02
Méthodes d'apprentissage	4,29	4,25	0,04
Conseillers techniques	4,46	4,43	0,03
Relations de travail en groupe	4,26	4,24	0,02
Matériels	4,36	4,34	0,02
Organisation de l'activité	4,48	4,45	0,03
Secrétariat	4,52	4,46	0,06
Voyages d'étude	4,44	4,48	-0,04
Qualité globale de l'activité	4,41	4,40	0,01
Pertinence par rapport aux fonctions actuelles	4,39	4,39	0,00
Pertinence par rapport aux besoins de l'organisation	4,43	4,45	-0,02
Moyenne	4,29	4,27	0,02
<b>Nombre de questionnaires</b>	<b>7 101</b>	<b>6 882</b>	<b>—</b>

Note: Les réponses sont données selon une échelle de notation équilibrée de cinq points (1 = satisfaction minimale; 5 = satisfaction maximale).



**TABLEAU 10**  
**NOTES D'ÉVALUATION MOYENNES SUR LES PRINCIPAUX POINTS LIÉS AUX INSTALLATIONS**  
**ET AUX SERVICES DU CENTRE**

Installation/Service	Moyenne 2009	Moyenne 2008	Différence entre 2009 et 2008
Information sur le Centre de Turin	4,06	4,09	-0,03
Site Web du Centre	4,23	4,27	-0,04
Logement	4,29	4,34	-0,05
Nettoyage	4,37	4,27	0,10
Blanchisserie/repassage	4,01	4,03	-0,02
Réception	4,04	4,07	-0,03
Personnel du bar/de la cafétéria	4,17	4,09	0,08
Petit déjeuner	3,87	3,89	-0,02
Déjeuner	3,91	3,79	0,12
Dîner	3,84	3,70	0,14
Nourriture pendant les week-ends	3,76	3,64	0,12
Adéquation des repas à votre régime	3,77	3,65	0,12
Bar	4,03	3,97	0,06
Pauses café	4,21	4,16	0,05
Bureau de poste	4,03	4,09	-0,06
Banque	4,15	4,08	0,07
Centre de documentation/bibliothèque	4,32	4,36	-0,04
Salle de formation	4,42	4,40	0,02
Interprètes	4,32	4,30	0,02
Activités de loisirs organisées	4,09	4,16	-0,07
Activités sportives	3,80	3,67	0,13
Excursions	4,16	4,25	-0,09
Service médical	4,30	4,21	0,09
Unité des voyages du Centre	4,32	4,27	0,05
Agence de voyages	4,16	4,13	0,03
Moyenne	4,11	4,08	0,03
<b>Nombre de questionnaires</b>	<b>3 389</b>	<b>2 938</b>	<b>—</b>

Note: Les réponses sont données selon une échelle de notation équilibrée de cinq points (1 = satisfaction minimale; 5 = satisfaction maximale).



## RÉSEAU DES ANCIENS PARTICIPANTS

142 Ce réseau a été créé en 2005 afin de rester en contact avec les anciens participants du Centre et de renforcer l'interaction continue entre les participants et avec le Centre. Malgré diverses initiatives, ce réseau était presque inactif début 2009.

143 En 2009, le Centre - renforcé par l'arrivée d'une jeune experte détachée par le gouvernement français - a décidé de relancer et d'étendre le réseau existant.

144 Début 2010, le Centre a mené une enquête afin d'évaluer les besoins des participants en matière de réseautage. Pas moins de 99 pour cent des réponses reçues ont exprimé le souhait de rester en contact avec le Centre de Turin, et 97 pour cent ont confirmé leur volonté de participer à un réseau des anciens. Sur la base de ces résultats et après des consultations internes avec les programmes techniques et les autres unités concernés, des propositions ont été formulées et discutées.

145 Le nouveau réseau qui sera lancé en 2010 présentera des fonctionnalités et des activités telles que:

- un nouveau site web convivial et interactif basé sur les besoins et contributions des anciens;
- un annuaire en ligne des anciens;
- une plateforme de contact et d'échange permanente;
- l'accès aux informations sur les activités du Centre;
- l'organisation d'une cérémonie de remise des prix aux anciens particulièrement méritants;
- l'accès aux publications; et
- des enquêtes en ligne.

146 La *Turin School of Development* est elle aussi en train de lancer un réseau spécifique pour ses anciens diplômés à travers son futur portail. Les diplômés se verront offrir des services supplémentaires et spécifiques, telles que des annonces sur les possibilités d'emploi et de carrière, ou des possibilités de stage ou de soutien à la création de clubs nationaux d'anciens.

147 Conformément aux lignes directrices formulées par le Directeur général du BIT en juillet 2008, le Centre de Turin tente de rassembler les nombreux amis de l'OIT

dans les nouveaux médias participatifs. Une stratégie relative aux médias sociaux a été imaginée et mise en œuvre, qui se concentre sur le renforcement de la visibilité du Centre à travers le réseautage social et le partage des connaissances. Suivant cette stratégie, plusieurs outils interdépendants ont été identifiés et développés. Ils font maintenant partie intégrante de l'identité du Centre en ligne et constituent un support multimédia pour la communication du Centre grâce à la diffusion de l'information et à la création d'une communauté virtuelle.



# PROGRAMME D'INVESTISSEMENT POUR 2007-2011

148 Le Plan de développement 2007-2011 a retenu des projets spécifiques, assortis de délais et basés sur les résultats, qui utilisent les réserves du Fonds central du Centre. Compte tenu de la limitation des fonds disponibles, le Programme d'investissement est utilisé pour compléter le budget ordinaire et d'autres budgets extérieurs qui sont mobilisés pour réaliser un ou plusieurs des objectifs du Plan de développement.

149 Les allocations suivantes avaient été approuvées par le Conseil pour le Programme d'investissement en novembre 2006 (montants originels en dollars des États-Unis, ajustements en euros réalisés au fil du temps):

Numéro du projet	Projet	USD	Équivalent en euros
1.1	Non-discrimination	350 000	275 100
1.2	Migration	350 000	275 100
1.3	Intégration du dialogue social et du tripartisme	250 000	196 500
1.4	Responsabilité sociale d'entreprise	300 000	235 800
2.1	Évaluation	200 000	157 200
2.2	Actualisation du site web	110 000	86 460
3.1	Oracle Financials: passage à la version 11i	620 000	487 320
3.2	Oracle HR: analyse des besoins de l'entreprise (phase 1)	130 000	102 180
<b>TOTAL</b>		<b>2 310 000</b>	<b>1 815 660</b>

## L'état actuel des projets

### 1.1 Non-discrimination

150 Conformément à la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, l'action du Centre dans le domaine de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans le monde du travail ne traite pas de l'élimination de la discrimination en tant qu'objectif en soi, mais en tant que sujet transversal présent dans tous les piliers du travail décent, y compris l'emploi, la protection sociale et le dialogue social. Plus particulièrement, le Centre a mené les activités suivantes en 2009:

- conception et réalisation d'un nouveau cours sur l'égalité et la non-discrimination dans le monde du travail. Ce cours a été suivi par un groupe

interrégional de représentants des partenaires sociaux, du secteur privé et d'ONG;

- conception et développement d'une trousse de formation modulaire en ligne intitulée « Vers une société inclusive: faire face à la discrimination dans le monde du travail » et phase pilote du cours d'éducation à distance avec un groupe interrégional de représentants des partenaires sociaux, d'agences gouvernementales et d'ONG;
- conception et développement d'une trousse de formation modulaire en ligne intitulée « Intégrer devant le handicap dans le monde du travail » et phase pilote du cours d'éducation à distance avec un groupe interrégional de représentants des partenaires sociaux, d'agences gouvernementales et d'ONG;
- conception et réalisation d'un atelier de formation sur « L'égalité de rémunération: perspectives européennes et latino-américaines » en portugais, pour des participants venus du Portugal et du Brésil.

### 1.2. Migration

151 L'allocation du Fonds d'investissement pour la migration a été utilisée en 2009 pour couvrir le coût d'un membre du personnel affecté à l'élaboration d'un programme de formation sur les migrations internationales de main-d'œuvre. En conséquence, le programme qui ne comprenait que deux cours de base en anglais et en français en 2008 a conçu, organisé et offert un total de onze cours sur la migration en 2009. Il s'est agi de trois cours réguliers, y compris un nouveau cours en espagnol pour l'Amérique latine, d'un cours sur la migration de retour en anglais, d'un atelier sur la gouvernance des migrations internationales de main-d'œuvre pour les pays d'Afrique du Nord et de l'Ouest, de deux cours sur la migration et la protection sociale, d'un cours sur l'administration du travail et la migration, de deux cours sur la migration de retour et la réinsertion sociale et professionnelle en Afrique du Nord et de l'Ouest, ainsi que de programmes de formation pour les points focaux de l'OIT sur la migration. Il est prévu que le Fonds d'investissement aide à revoir et à consolider certains de ces cours en 2010, afin de mieux évaluer la part de marché détenue par le Centre pour les cours sur les migrations de main-d'œuvre et de concevoir de nouveaux cours répondant aux besoins des mandants tripartites.

### 1.3. Intégration du dialogue social et du tripartisme

152 Ce projet s'est focalisé sur le renforcement des produits et services de formation proposés aux mandants

de l'OIT en tant que base de l'élaboration d'une approche tripartite durable à plus long terme. Le solde de l'allocation du Fonds d'investissement a de nouveau servi à contribuer au renforcement des capacités des ressources humaines des trois programmes techniques plus directement impliqués dans la stratégie, c'est-à-dire, le Programme des activités pour les employeurs, le Programme des activités pour les travailleurs et le Programme du dialogue social. Les résultats de cet effort sont illustrés dans les sections respectives de ces trois programmes.

## 1.4. Responsabilité sociale de l'entreprise

153 Le projet vise à développer la capacité du Centre de proposer des services de formation sur la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE), en étroite collaboration avec le Programme di BIT sur les entreprises multinationales (EMP/MULTI), et ses activités s'inscrivent dans la lignée des principes exposés dans la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale (« Déclaration EMN »), qui encouragent la contribution positive que peuvent apporter les multinationales au progrès économique et social.

154 En 2009, le projet a créé et géré de nouveaux modules de formation pour des groupes cibles spécifiques. Il a également renforcé son réseau et ses liens opérationnels avec les unités concernées du BIT et d'autres acteurs de renom dans ce domaine.

155 La première édition d'un nouveau cours régulier sur « L'application des principes du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales » a eu lieu en octobre 2009. Ce cours visait à développer les capacités des auditeurs internes et externes (et tous les autres intervenants impliqués dans l'audit social) à recourir au système des normes de l'OIT pour évaluer la conformité avec les principes du travail. Réunissant des professionnels hautement qualifiés, il s'est avéré une expérience d'apprentissage très intéressante pour les participants et les spécialistes invités. Les participants ont estimé qu'il restait une marge d'adaptation du cours et ont plaidé pour l'organisation d'activités similaires pour d'autres acteurs, y compris au niveau régional.

156 En 2009 et 2010, les contacts se sont intensifiés avec l'équipe conjointe OIT/SFI « Travailler mieux » afin de définir les modalités d'une collaboration mutuellement enrichissante.

157 Le projet RSE suscite un intérêt croissant au sein de l'OIT et parmi ses mandants dans les différentes régions. Des groupes privés (par exemple du secteur de la vente de détail et de l'électronique) ont également approché le Centre pour étudier la possibilité de mettre au point des activités sur mesure répondant à leurs besoins spécifiques.

## 2.1. Évaluation

158 Dans le cadre du Programme d'investissement 2007-2011, des opérations d'évaluation d'impact de projets sélectionnés sont en cours. Ces exercices viennent compléter les initiatives de l'unité d'évaluation concernant les objectifs de la composante évaluation du Programme d'investissement décrites au chapitre précédent.

159 Trois projets ont été sélectionnés pour ces évaluations d'impact:

- formation de formateurs de l'UIT: projet de renforcement des capacités des ressources humaines;
- programmes de formation en microfinance du Centre (2005-2008);
- impact sur les institutions de sécurité sociale.

160 L'évaluation d'impact du premier projet est proche de sa conclusion. Le rapport final sera achevé en juillet 2010 et diffusé avant la fin de l'année.

161 La deuxième évaluation est achevée; elle est résumée dans l'encadré ci-dessous.

162 La troisième évaluation est en cours et se terminera au second semestre 2011. Cet exercice commencera par une évaluation des besoins d'apprentissage des institutions de sécurité sociale d'Asie, d'Afrique et des Amériques, dans le but d'identifier de nouveaux domaines pour des programmes d'études. Les programmes ainsi révisés ou nouvellement créés seront alors mis en œuvre et leur impact évalué.

163 Un autre objectif de la composante évaluation du Programme d'investissement consiste à renforcer la capacité d'évaluation du Centre par le développement d'outils internes, à savoir d'outils standardisés pour les activités de formation à distance. Un logiciel est en cours de mise au point, qui doit générer de nouveaux questionnaires standardisés en ligne pour toutes les activités, à distance et résidentielles. Cela devrait permettre au Centre de disposer de statistiques pour ses activités d'enseignement à distance.

## 2.2. Actualisation du site web

164 Le site web du Centre est constamment réactualisé. Les développements récents les plus significatifs sont:

- une nouvelle vidéo de présentation du Centre;
- des cartes indiquant où le Centre réalise des activités sur le terrain;
- un tableau sur les réseaux dont le Centre est membre.

165 Pour accroître la cohérence et la convivialité, la description des domaines de compétence du Centre a été alignée sur la classification dans le catalogue 2009 des activités. De nouveaux textes et des photos ont été



insérés. Les activités de formation portant sur le domaine de compétence en question sont répertoriées en bas de la page. Ces informations sont automatiquement mises à jour tous les soirs. De nouvelles pages sur l'EFTP ont été liées au domaine de compétence concerné.

166 Les documents du Conseil, organisés par année, sont désormais accessibles via le site. Les modifications et additions y sont régulières, par exemple pour les informations concernant les arrangements de voyage des participants et les changements dans les procédures d'obtention de visa de l'Union européenne. Outre le catalogue des cours réguliers, une liste des activités de formation en espagnol et en portugais apparaît sur la page web.

167 Afin d'améliorer le dynamisme du site, au-delà de la mise à jour quotidienne des activités de formation sur la première page, de nombreux articles sont publiés. La carte du campus a été modifiée pour refléter les nouveaux noms des pavillons; un nouveau répertoire des services a été ajouté, et les biographies du personnel actualisées. Une section a été ajoutée sur la présence du Centre dans les principaux réseaux sociaux, à savoir Facebook, Twitter, LinkedIn et YouTube.

168 Dans un effort continu de rendre le site plus attractif, d'améliorer la cohérence entre les niveaux et d'augmenter l'interactivité avec les visiteurs, un groupe de travail a été créé pour: a) définir les objectifs et les buts, la cible, la stratégie, les critères et les indicateurs

## ÉVALUATION DE L'IMPACT DES PROGRAMMES DE FORMATION DU CENTRE EN MICROFINANCE (2005-2008)

Le Centre propose deux grands programmes de formation en microfinance:

- Assurer le fonctionnement de la microfinance: Gérer pour améliorer les performances (MMW)
- Programme de formation en microfinance Boulder (PFM Boulder)

Le programme MMW vise à aider les gestionnaires des institutions de microfinance (IMF) à mieux comprendre leurs rôles et à obtenir des ressources supplémentaires pour améliorer les performances de leurs institutions. Plusieurs centaines de gestionnaires, originaires de vingt pays, ont participé au programme. Le PFM Boulder, organisé sur le campus dans le cadre d'un accord avec le *Boulder Institute of Microfinance*, entend conférer aux participants une compréhension approfondie des principes de la microfinance et les exposer aux bonnes pratiques en la matière. Il a été suivi jusqu'ici par plus de 2 500 participants originaires de 135 pays.

Cette évaluation avait pour objet de quantifier l'impact des deux programmes en termes d'acquisition de connaissances et de compétences et d'application de l'apprentissage pour les participants et, pour leurs institutions, au niveau de l'amélioration des performances. Six pays ont été sélectionnés: Bolivie, Égypte, Ouganda, Pakistan, Sénégal et Viet Nam. Six consultants nationaux ont interrogé 198 participants et formateurs (46 participants au PFM Boulder, 134 participants au programme MMW et 18 formateurs MMW).

Une majorité des anciens participants avait acquis de nouvelles idées et visions sur les différentes manières d'approcher leur pratique, et renforcé leurs capacités à assumer leur rôle. Parmi les exemples d'actions menés par les participants après la formation, citons: 1) une planification plus systématique et une recherche de marché plus poussée; 2) le développement de nouveaux produits et services; 3) une nouvelle approche de la gestion des risques et des défaillances, qui a débouché sur de meilleures performances financières; 4) des meilleurs services aux clients et une plus grande satisfaction de ces derniers; 5) de nouvelles manières efficaces de gérer le personnel, y compris l'introduction d'incitants financiers; 6) la gestion du changement organisationnel.

Tous les participants aux programmes MMW et PFM Boulder n'ont pas tiré le même profit de leur formation. Les résultats de l'évaluation montrent que les bienfaits varient selon le niveau d'expérience, de responsabilité/autorité et d'influence des participants et du type d'institution.

Les deux programmes possèdent une réputation mondiale. Le Centre a adopté une approche systématique et stratégique de développement d'incitants afin d'attirer les experts, les formateurs et les institutions de formation locale, ainsi que de formation/suivi des formateurs pour offrir des programmes de qualité. Les méthodes d'apprentissage participatives et expérientielles de ces programmes et les possibilités d'échange et de mise en réseau avec d'autres praticiens de la microfinance plaisent particulièrement aux participants.

Un des objectifs du Centre était de développer une capacité centralisée de délivrer le programme de formation MMW. Des progrès considérables ont été accomplis: le Centre gère aujourd'hui un réseau de près de 60 formateurs dans 29 pays, et l'évaluation a permis de prendre note d'actions qui avaient un effet multiplicateur. Quoi qu'il en soit, les efforts de « commercialisation » du programme MMW sont restés limités. Les partenaires locaux souhaiteraient que le Centre joue un rôle plus actif à cet égard.

de performances pour le développement continu du site; b) définir une liste d'améliorations à apporter immédiatement; et c) élaborer les termes de référence pour la conception et l'organisation d'un nouveau site web, le développement d'un ensemble de modèles à utiliser pour les différents niveaux des pages du site et l'élaboration de lignes directrices générales pour la conception des sites propres aux activités, projets ou événements, et liés au site web du Centre.

### 3.1. Oracle Financials: passage à la version 11i

169 Le but du projet était d'actualiser l'application logicielle qui a été introduite en 2000 dans le cadre du projet de planification des ressources de l'entreprise. Il s'agissait d'améliorer la capacité du système de gestion de l'information, sa sécurité et sa facilité d'utilisation. Comme cela avait déjà été indiqué l'année dernière, l'actualisation a été achevée et le système actualisé est entré en service en janvier 2008. Il a été testé par le commissaire aux comptes en 2009.

### 3.2. Oracle HR: analyse des besoins (phase 1)

170 Le but du projet était de créer une base permettant d'établir un système intégré de gestion des ressources de l'entreprise (ERP) pour appuyer la gestion des ressources humaines et pour remplacer le système d'états de paie Informix existant, qui était périmé, par

une nouvelle application mieux intégrée dans le système ERP global.

171 L'ancien système d'états de paie Informix a été retiré après la mise en service réussie d'un système personnalisé en septembre 2009. De septembre à décembre 2009, les deux systèmes ont tourné en parallèle. Dans le cadre de l'audit des états financiers du Centre pour 2009, le commissaire aux comptes a fait part de sa satisfaction quant au processus général et au suivi de la mise en service du nouveau système de la part de la Direction.

172 En ce qui concerne le projet global d'établissement d'un système d'ERP pour la gestion des ressources humaines, les discussions sont toujours en cours sur l'intégration du Centre dans le processus d'extension d'IRIS aux bureaux nationaux. En attendant, le Centre a entamé une analyse des besoins et une étude de faisabilité de certaines composantes du système, comme l'administration des congés. Ces deux volets s'inscrivent dans le cadre du projet global et pourraient exercer un impact positif sur l'efficacité des opérations concernant les ressources humaines. Cela assurera de meilleurs services, une administration plus rapide des congés pour toutes les parties impliquées et, éventuellement, des économies en termes de temps de travail passé à ces opérations.

173 Cette partie du projet sera développée en interne, avec un recours limité aux ressources externes. Les fonds restants serviront à couvrir les coûts de développement et d'exécution de cette composante.



# RAPPORT SUR L'ADMINISTRATION INTÉRIEURE DU CENTRE

## 1. Programme de rénovation et d'entretien ordinaire et extraordinaire du campus

174 D'importants travaux dans les pavillons M, N, et X ont eu lieu entre les mois de mars et décembre 2009. Leur but a été la réfection et la mise de ces pavillons aux normes en matière de sécurité et santé au travail. Ces travaux, dont le coût total a été de 340 000 euros, ont été payés par le fonds d'entretien extraordinaire mis à la disposition du Centre par la Ville de Turin.

175 Les travaux de réfection du pavillon L, financés par la Région Piémont et la Compagnia di San Paolo et dont la valeur est estimée à 3 500 000 euros, ont commencé en février 2009 et se sont achevés en juin 2010. Les procédures de gestion des appels d'offres ont été gérées directement par le Centre, tandis que celles de réalisation des travaux sont conduites sous la supervision de la Direction des travaux externes, nommée spécifiquement pour ces travaux. En accord avec le Siège, le Centre a créé un comité de surveillance chargé du suivi du processus. Comme le prévoit la législation italienne, un contrôleur des travaux a été nommé.

176 Les cuisines au rez-de-chaussée du pavillon Americas ont été réaménagées pour rationaliser les espaces et pour garantir de meilleures conditions d'hygiène et de santé. Le montant global de ces investissements est de quelque 290 000 euros. Les travaux ont été payés par les fonds provenant de l'excédent d'exploitation de 2007, comme décidé par le Conseil en 2008.

177 Le Centre, après des négociations avec les autorités de la Ville de Turin, a obtenu le renouvellement de l'accord complémentaire pour l'entretien de ses structures pour la période 2009-2011, et ce pour un montant de 500 000 euros par an. Compte tenu de la pénurie de fonds des administrations locales italiennes, qui touche aussi la Ville de Turin, ce résultat est exceptionnel.

## 2. Achats conduits par le Service

178 L'équipement de la cuisine a été complètement renouvelé, pour un montant de 280 000 euros. Cette dépense a été considérée comme valeur immobilisée.

179 Le Centre a acheté un équipement audio et vidéo très moderne pour le pavillon Piemonte, pour un montant total d'environ 250 000 euros, payé par des bailleurs de fonds externes (notamment la Région Piémont et la Compagnia di San Paolo).

180 De nouveaux meubles de qualité ont été aussi achetés pour le pavillon Piemonte, pour un montant de 170 000 euros. Cette dépense a été considérée comme valeur immobilisée.

181 Pour améliorer la qualité des services hôteliers, plusieurs petits achats de matériaux ont été réalisés, pour un montant global de quelque 70 000 euros.

## 3. Sécurité et santé au travail

182 Il est bien connu que certains des bâtiments les plus anciens du campus laissaient apparaître la présence de matériaux dangereux dans leur structure. Les analyses systématiques continuent, bien qu'il ait été confirmé que l'air respiré dans les bureaux ou les salles de classe n'était pas contaminé.

183 Néanmoins, dans l'attente des travaux dans ces pavillons, le Centre a procédé à l'enlèvement des matériaux contenant de l'amiante dans le pavillon L dans le cadre de la rénovation de ce bâtiment.

184 Le Centre a aussi effectué des analyses de la qualité de son eau potable. La présence de certaines bactéries a été détectée, en raison surtout de la vétusté des canalisations. En consultation avec des experts en la matière et avec le comité d'hygiène et de sécurité, le Centre a pris des mesures afin d'évaluer les risques.

185 Compte tenu des bons résultats obtenus aux cours de la dernière campagne d'analyse de l'air et de l'eau, le Centre a décidé de ramener à deux ans la fréquence des analyses futures.

## 4. Sécurité du personnel et des locaux du Centre

186 Dans l'esprit d'un renforcement des mesures de sécurité dans toutes les organisations du système des Nations Unies, une équipe de travail basée à Turin, composée de représentants du Centre, de l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (UNICRI) et de l'École des cadres du système des Nations Unies (ECSNU), est opérationnelle. Ce groupe de travail mène une activité coordonnée de conseil sur les problèmes et les priorités en matière de sécurité et de sûreté.

187 Des procédures d'évacuation d'urgence seront établies et des équipes d'évacuation sont en cours de création et de formation pour chaque pavillon. À cet égard, un expert en matière de sécurité du Programme



alimentaire mondial a mené en 2009 une étude sur la sécurité sur le campus.

188 Le système de vidéosurveillance a été amélioré. Pour faciliter l'accès au campus, une porte supplémentaire a été ouverte, dans le coin opposé à l'entrée principale, dans le respect bien évidemment des exigences en matière de sécurité et de contrôle.

189 Enfin, la collaboration avec le Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) des Nations Unies, le Service de sécurité de l'OIT, les Sections de la sécurité et de la sûreté des Nations Unies à Genève et à Vienne, ainsi que les autorités locales chargées de la sécurité se poursuivra afin de mettre en permanence à jour l'évaluation des menaces et d'adapter régulièrement les mesures de sécurité.

## 5. Voyages

190 L'unité des voyages organise les déplacements des participants, des collaborateurs et des fonctionnaires du Centre.

191 En 2009, le Centre a réalisé une économie importante (de l'ordre de 64,2%) par rapport aux prix des billets plein tarif. Le Centre a réalisé d'autres économies grâce à des accords avec certaines compagnies aériennes.

192 Il convient de signaler qu'en 2008, le coût total des billets d'avion prépayés aux participants était de 2 170 000 euros, tandis qu'en 2009 était de 2 088 000 euros, et ce alors que le nombre d'activités organisées sur le campus est passé de 169 en 2008 à 194 en 2009 et le nombre de participants gérés par l'unité des voyages de 3 766 en 2008 à 5 122 en 2009. Ces chiffres indiquent que le coût moyen par voyage a été réduit de manière considérable.

## 6. Gestion des contrats

193 Un nouveau service de navette pour aller chercher et déposer les participants à l'aéroport a été négocié avec la société gérant la réception. Ce service a commencé en janvier 2009.

194 De manière générale, le Service de l'administration intérieure s'efforce de limiter les coûts par un contrôle très rigoureux des dépenses liées aux contrats de gestion des services sur le campus, tout en maintenant la qualité.

## 7. Achats, communications et télécommunications

195 Après avoir effectué une importante étude de marché, l'unité des achats, communications et télécommunications (PurComTel) a conclu en 2009 de nouveaux contrats d'acheminement du courrier, induisant une économie de 40 à 50% par rapport aux contrats précédents.

196 Cette unité joue également un rôle important dans la nouvelle politique en matière d'utilisation du téléphone.

## 8. Services aux tiers

197 Comme pour les années précédentes, le Centre a mis les installations hôtelières et didactiques du campus à la disposition d'institutions extérieures. Ces services, qui ne comportent aucun apport de la part du Centre quant au contenu des activités, ont généré en 2009 des recettes supplémentaires pour un montant de quelque 280 000 euros. Les services aux tiers constituent de surcroît un excellent moyen de faire connaître les activités de l'OIT et du Centre auprès de diverses institutions et des milieux culturels locaux.

## 9. Collaboration avec le BIT

198 L'ensemble des interventions concernant l'administration intérieure du Centre a fait l'objet, comme à l'accoutumée, de consultations préalables avec le BIT, et notamment avec le Conseiller juridique (JUR), le Bureau de l'administration intérieure (INTER) et le Service du budget et des finances (BUDFIN).



## ANNEXE I: PROGRAMMES TECHNIQUES

### Normes et principes et droits fondamentaux au travail

199 Dans le cadre de l'objectif stratégique « Promouvoir et mettre en œuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail », l'action du Programme ILS/FPR s'intègre dans les programmes d'assistance technique du Bureau. Le Programme vise, à travers ses actions de formation, à soutenir les mandants dans leur action pour la mise en œuvre des normes et des principes et droits fondamentaux au travail. Toutes les activités réalisées en 2009 participent à la stratégie du Bureau pour l'amélioration des activités normatives et à la réalisation des résultats 14 à 18 du P&B 2010-2011.

200 Le programme a réalisé en 2009 un total de 36 activités de formation, dont 20 au niveau interrégional et 16 au niveau régional, sous-régional ou national. Au niveau interrégional, l'offre de cours sur les principaux thèmes d'actualité correspond aux besoins exprimés au niveau international. Ces cours, dont la majorité ont un caractère tripartite, sont proposés en plusieurs langues et concernent les procédures normatives mais aussi des thèmes spécifiques, comme par exemple l'égalité dans l'emploi, l'utilisation des NIT par les juridictions nationales, la liberté syndicale, les droits des travailleurs indigènes et tribaux ou encore la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé. Les cours sur les droits au travail pour les journalistes et professionnels des médias ont continué à être réalisés au niveau interrégional mais aussi au niveau régional (États arabes et Amérique latine).

201 Un des éléments prioritaires pris en considération pour la sélection des participants à ces cours interrégionaux, est constitué par les résultats du travail des organes de supervision de l'application des NIT. Une nouvelle approche intégrée vis-à-vis des objectifs stratégiques de l'OIT dans le cadre du suivi de la Déclaration de 2008 a été introduite dans les cours sur les NIT, la mondialisation et la responsabilité sociale des entreprises. Les résultats positifs de cette approche ont encouragé le développement d'un nouveau cours, à réaliser en 2010, en matière de rapports dus en vertu de la Déclaration de 2008.

202 Un important programme d'activités pour la formation des inspecteurs du travail maritimes a été lancé et, après une édition pilote réalisée en février 2009, trois cours ont été organisés respectivement en juin, septembre et décembre sur la base d'un matériel de formation de formateurs développé en collaboration avec des institutions maritimes nationales. Le nombre élevé des candidatures reçues (pays industrialisés et non) qui a caractérisé ces activités démontre le besoin et la qualité de cette formation.

203 Le programme de formation à distance sur les bonnes pratiques en matière de préparation de rapports sur l'application des NIT s'est poursuivi avec la participation des représentants des ministères du Travail qui rencontrent des difficultés particulières dans la rédaction et l'envoi des rapports sur l'application des normes dus en vertu de la Constitution de l'OIT. Cette formation constitue un bon exemple d'intégration des activités du Centre dans le programme de stratégie normative du Siège, composante « Amélioration de la cohérence, de l'intégration et de l'efficacité du système de contrôle » (cf. document GB306/LISL/4).

204 En matière de discrimination, une nouvelle approche a été adoptée par rapport au cours interrégional des années précédentes. En particulier, conformément à la teneur de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008, le cours a abordé la non-discrimination comme question transversale à tous les objectifs stratégiques. En matière de droits des peuples indigènes et tribaux, en plus de l'activité interrégionale ouverte réalisée chaque année en collaboration avec le programme du BIT pour la promotion de la Convention 169 (PRO 169), un cours interrégional a été organisé sur demande du Secrétariat de l'Instance permanente sur les questions autochtones des Nations Unies. Il s'est agi d'une formation de fonctionnaires de différentes agences des Nations Unies et d'experts indigènes. Suite à cette activité, les personnes formées ont été impliquées dans la formation des UN Country Teams au Népal, aux Philippines et en Équateur.

205 En matière de travail des enfants, 14 activités ont été organisées en 2009. Neuf ont concerné des cours réguliers et cinq étaient des séminaires techniques sur mesure réalisés à la demande d'IPEC Genève et des bureaux de l'OIT sur le terrain. Trois nouveaux curricula ont été testés, dont un cours pilote sur le thème « Action législative et politique pour lutter contre le travail des enfants » et deux cours organisés conjointement avec le Programme de l'emploi et du développement des compétences du Centre, le Programme pour l'emploi des jeunes de l'OIT et la Banque mondiale sur les thèmes « Analyse des données sur le travail des enfants et l'emploi des jeunes » et « Évaluation de l'impact des programmes de développement, avec un accent sur les politiques actives pour le marché du travail, l'emploi des jeunes et le travail des enfants ». Deux projets financés par la Commission européenne sur la réintégration économique des enfants affectés par les conflits armés et sur les campagnes d'information contre la traite d'êtres humains en Afrique australe ont permis de développer et tester de nouveaux outils comme le manuel sur les rapports sur la traite d'êtres humains pour les professionnels des médias et le guide pratique pour la réintégration économique des enfants touchés par les conflits armés.

206 Dans le cadre du projet sur la réintégration économique des enfants touchés par les conflits armés, des collaborations ont été mises en œuvre au sein de l'OIT, avec des réseaux d'agences humanitaires et avec l'UNICEF.

207 En matière de liberté syndicale, un cours ouvert sur la liberté syndicale et la dimension sociale de l'intégration régionale a été réalisé pour des participants d'Amérique latine et d'Afrique francophone. En analysant les processus d'intégration dans les différentes régions, et en particulier le modèle européen, et en étudiant le rôle que la liberté syndicale peut exercer sur ces mécanismes et sur la prise en compte de la dimension sociale de la mondialisation, l'activité visait à renforcer la capacité des participants à prendre activement part aux processus d'intégration en cours dans leurs régions.

208 Le manuel de formation sur les normes pour juges et juristes a été publié en français, anglais et espagnol et le recueil des décisions judiciaires faisant référence aux NIT a été mis à jour et utilisé comme base pour toutes les activités de formation destinées à ce public.

209 Le Programme a en outre continué son action transversale d'intégration des normes dans les activités organisées par d'autres programmes techniques du Centre. La collaboration très étroite avec le Programme des activités pour les travailleurs s'est poursuivie, et en plus des activités spécifiquement destinées aux représentants des travailleurs réalisées par ce programme, une présentation générale des normes ainsi qu'un module spécifique en matière de liberté syndicale ont été introduits. La collaboration avec le Département des normes du BIT s'est renforcée, non seulement dans la réalisation d'activités de formation mais aussi dans le développement de projets de coopération technique pour le renforcement des capacités nationales en matière normative.

210 En plus de la réalisation d'un nombre considérable de cours ouverts, le programme s'est investi en 2010 dans une action basée sur des projets de formation, et ce pour assurer un plus grand impact à ses activités et pour en améliorer la performance financière. De nouveaux projets sont développés en matière de normes pour les professionnels des médias africains, de normes pour les juges et juristes des pays du Golfe, ainsi que de normes et de responsabilité sociale des entreprises italiennes.

211 Du point de vue thématique, la collaboration avec des projets sur la liberté syndicale du BIT a permis de développer un guide en matière de négociation collective et une étude sur la liberté syndicale et le développement. Il est prévu maintenant de valider ces deux outils lors de deux réunions techniques à Turin. Les résultats de l'étude sur la liberté syndicale et le développement constitueront un des éléments d'un cours offert au niveau interrégional.

212 En matière de travail des enfants, presque tous les cours réalisés en 2009 seront répétés en 2010. De plus, un cours pilote sur les enfants travailleurs domestiques est prévu pour l'Afrique francophone et de nouveaux cours sur l'action politique et législative contre le travail des enfants seront réalisés pour des pays d'Afrique. Enfin, un séminaire de formation pour le personnel d'IPEC au siège et sur le terrain sera organisé.

213 En matière de discrimination, la session de formation interrégionale est maintenue, tout comme le cours sur les droits des travailleurs migrants. Un nouveau plan d'études qui aborde le travail précaire est en cours de développement. La formation des inspecteurs du travail maritime continue à être très demandée; c'est pourquoi quatre activités de ce genre sont proposées en 2010.

214 L'intérêt reste vif pour les activités de formation sur les normes pour les juges et juristes basées sur la méthodologie et le matériel originaux du Centre. Les institutions judiciaires nationales sont très demandeuses de la collaboration du Centre et le nombre d'accords de collaboration entre ces institutions et le Centre continue à augmenter. Cet intérêt se traduit dans un bon nombre d'activités de formation; ainsi, en plus de la session de formation interrégionale, une conférence et un cours régional pour l'Asie ont permis de former un nombre important de juges de cette région, et des consultations avec le pouvoir judiciaire d'Australie sont en cours afin de poursuivre d'une façon plus systématique la formation des juges dans la région dans les années à venir. La session du cours régional pour l'Amérique latine est prévue en Argentine et sera réalisée en collaboration avec la principale université du pays.

215 Pour conclure, il convient encore de mentionner les activités en matière de normes pour les professionnels des médias qui seront réalisées en 2010 en Afrique, en Asie, en Amérique latine et dans les Caraïbes.

216 En 2011, le Programme réalisera une analyse approfondie de son portefeuille d'activités, notamment à la lumière des nouvelles données financières du Centre. En ce qui concerne les activités ouvertes, la priorité sera donnée à celles qui dans le passé ont démontré les meilleures performances financières. Toutes les possibilités de réaliser des activités sur mesure demandées par les départements techniques du siège, les bureaux de terrain ou des institutions externes seront prises en compte. Des actions de promotion des principaux cours développés par le Programme seront menées. Les formations à distance en matière de normes et procédures se poursuivront. La collaboration avec NORMES pour le développement et la réalisation d'un programme global conjoint d'assistance technique et de renforcement des capacités nationales pour une meilleure application des normes sera renforcée.

## Emploi et développement des compétences

217 En 2009, le Programme de l'emploi et du développement des compétences a appuyé des activités de développement des capacités à Turin et dans des pays en développement sur les quatre thèmes connexes suivants: (i) information sur le marché du travail; (ii) inclusion sociale; (iii) développement des compétences; et (iv) institutions et politiques du marché du travail.

218 Le premier de ces thèmes a fait ressortir la nécessité d'une prise de décisions basée sur des éléments d'appréciation et a permis de reconnaître que la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent exige l'information adéquate pour suivre la progression réalisée vers les objectifs du travail décent et pour évaluer l'impact des programmes de développement. Une série de cours consacrés à l'information et à l'analyse des données sur les marchés du travail a apporté aux participants les compétences de base nécessaires pour recueillir des indicateurs clés sur le travail décent et en assurer le suivi. Un nouveau cours sur l'évaluation de l'impact des programmes de développement avec application au travail des enfants et à l'emploi des jeunes a été organisé.

219 Le deuxième thème est issu de la reconnaissance du fait que certains groupes, notamment les jeunes vulnérables et les personnes handicapées, doivent faire face à des problèmes d'intégration sociale et économique plus sérieux que ceux du reste de la population. En conséquence, le Programme a organisé une série de cours sur l'emploi des jeunes, l'investissement dans la jeunesse et l'inclusion des personnes handicapées sur le marché du travail. En utilisant l'Agenda du travail décent comme paradigme pour l'action, les cours consacrés à l'emploi des jeunes ont permis d'analyser la réflexion actuelle sur la manière d'aborder les problèmes qui se posent dans ce domaine. Le cours sur l'investissement dans la jeunesse a été dispensé conjointement avec le Conseil de l'Europe, le GTZ, l'UNICEF, l'OMS et la Banque mondiale. Les cours consacrés au handicap ont été basés sur la Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et ont porté sur les définitions, les concepts, les raisons de la discrimination et, aspect le plus important, sur les stratégies, les politiques et les programmes visant à favoriser l'inclusion et l'équité.

220 Quant au troisième thème, une série de cours sur les politiques de formation et la gestion des systèmes et des institutions de formation a renforcé la capacité des mandants de l'OIT de concevoir et de mettre en œuvre des politiques de formation grâce à l'étude des bonnes et des mauvaises pratiques et à l'identification de problèmes et de besoins nouveaux dans le développement des compétences. Un nouveau programme d'études sur l'enseignement et la formation techniques et professionnels (EFTP) a également été élaboré afin d'actualiser et d'élargir l'offre de formation dans ce domaine.

221 Concernant le quatrième thème, le rôle des institutions du marché du travail et des politiques du marché du travail a fait l'objet d'une série de cours consacrés à l'évolution du rôle des services publics pour l'emploi et de l'orientation professionnelle dans le contexte de la mondialisation, des changements et des bouleversements actuels.

222 Une formation complémentaire a été dispensée concernant les politiques actives du marché du travail en vue de favoriser la conception et la mise en œuvre de politiques de l'emploi et du marché du travail plus efficaces dans les pays à revenus intermédiaires, et de prendre appui sur l'Agenda du travail décent de l'OIT en tant que cadre de l'élaboration de politiques générales.

223 Ces quatre grands thèmes corrélés ont été repris en 2010. Sur les statistiques du travail, une série de cours ont été organisés en relation avec les différentes phases allant de l'analyse des données à l'établissement d'un système complet d'information sur le marché du travail. Le cours sur l'analyse des données concernant le travail des enfants a aussi été dispensé pour la deuxième fois. Dans le domaine des politiques de l'emploi, une accentuation marquée sur l'emploi des jeunes a de nouveau été concrétisée par plusieurs cours dispensés sur ce thème à Turin et sur le terrain, ainsi que par un cours organisé conjointement avec le Réseau pour l'emploi des jeunes sur le suivi et l'évaluation des programmes pour l'emploi des jeunes prévus pour la fin de l'année. Une collaboration plus étroite avec l'Institut de l'OIT et le Département des ressources humaines a également été établie avec l'organisation d'un premier atelier sur l'économie du travail destiné au personnel du BIT.

224 De nouveaux cours qui avaient été élaborés en 2009 ont aussi été proposés dans le domaine de l'EFTP dans le cadre de l'exécution du programme pilote sur l'EFTP, parallèlement à l'organisation d'une réunion d'experts sur ce thème en préparation de la stratégie de la formation confiée à l'OIT par les dirigeants du G20 à Pittsburgh.

225 La collaboration avec la Banque mondiale s'est poursuivie avec l'organisation d'un cours commun régional OIT-Banque mondiale sur le marché du travail pour les États arabes. L'année 2010 a aussi été celle de l'élaboration d'un nouveau programme de maîtrise en économie du travail appliquée pour le développement, en collaboration avec l'Université de Turin et l'Institut d'études politiques de Paris. Un programme triennal de développement des capacités en statistiques du travail financé par la CE et destiné à des pays d'Afrique et d'Amérique latine a également été lancé.

226 En 2011, le programme devrait poursuivre sa consolidation, l'accent étant mis sur un certain nombre de secteurs prioritaires afin de tenir compte des nouvelles contraintes financières. La priorité sera donnée aux programmes communs suivants établis avec les départements techniques de l'OIT: (i) le nouveau programme de développement des capacités en matière



de statistiques du travail, (ii) la formation sur la politique de l'emploi et des salaires, et (iii) sur l'inclusion de la jeunesse. Le nouveau programme d'EFTP sera proposé sous la forme de cours ouverts. Le cours commun régional OIT-Banque mondiale sur le marché du travail sera ciblé sur l'Afrique.

## Entreprise, microfinance et développement local

227 La promotion du travail décent par le développement des capacités en matière d'entreprise durable, de microfinance et de développement local est la mission du Programme de l'entreprise, de la microfinance et du développement local (EMLD), qui fait partie du secteur de l'emploi et collabore étroitement avec le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise (EMP/ENT) et avec le Programme de finance sociale (SFP) du BIT. Son offre de formations est vaste en termes de thèmes abordés, de langues disponibles et de modalités utilisées pour dispenser les formations. Le Programme a intégré DelNet, qui est une plateforme destinée au développement local basée sur l'apprentissage à distance.

228 En matière de performances du Programme, 2009 a été une année très positive sur les plans aussi bien quantitatif que qualitatif: environ un sixième de la production du Centre de Turin dans le domaine de la formation a été exécuté par le Programme.

229 Dans le secteur du développement de l'entreprise, le Programme est axé sur la promotion des entreprises durables par des cours tels que « Promotion de l'entreprise durable par de bonnes pratiques sur les lieux de travail et une bonne gestion des ressources humaines » et l'« Université d'été sur le développement de l'entreprise durable ». Parmi les autres thèmes abordés figurent la formation de formateurs en entrepreneuriat à l'aide de la trousse de formation « Connaître l'entreprise » (CLE), à la réputation internationale, et le développement des capacités des petites entreprises en services de développement, le développement du marché des services d'entreprise de revalorisation des chaînes de valeur, l'environnement favorable au développement des petites entreprises et le développement de l'entrepreneuriat féminin. Un intéressant voyage d'étude au Kenya destiné à étudier le système national d'éducation à l'entrepreneuriat, qui utilise la trousse CLE, a été organisé à l'intention d'une délégation du gouvernement vietnamien en conjonction avec un projet de coopération technique de l'OIT et avec le bureau de l'OIT à Hanoi.

230 Le thème de la restructuration d'entreprise socialement sensible est également abordé, et il a acquis une pertinence accrue au cours de la crise économique mondiale actuelle. Dans le cadre d'un contrat de service avec la direction générale Emploi, affaires sociales et

égalité des chances de la Commission européenne, le Centre a organisé 27 séminaires tripartites nationaux au cours des années 2009 et 2010 sur la restructuration dans chaque État membre de l'Union européenne. Ces séminaires sont des événements de partage du savoir à un haut niveau appuyés par des documents de recherche précisant les contextes et les cadres nationaux de la restructuration en Europe, et centrés sur la détermination des enseignements acquis et le partage des bonnes pratiques.

231 En matière de microfinance, le Programme propose une formation de cadres moyens pour les institutions de microfinance d'Afrique, d'Asie centrale, d'Asie du Sud-est et d'Amérique latine grâce au programme « Assurer le fonctionnement de la microfinance » (MMW). L'amélioration de la qualité de la gestion et de la gamme de produits offerts par les institutions de microfinance vise à améliorer leur impact sur la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité. Un programme de formation de formateurs à grande échelle fait partie du programme global MMW. De plus, le Centre a également accueilli la quinzième édition du Programme de formation en microfinance Boulder, qui a été suivi par près de 300 participants, ce qui est un nombre record, et qui s'est déroulé pendant trois semaines en juillet et août 2009. Une évaluation d'impact des cours de formation du Centre en microfinance entre 2005 et 2008 démontre que les anciens participants ont généralement été en mesure d'appliquer les connaissances acquises au sein de leurs organisations.

232 Dans le domaine du développement local, le Programme dispose d'un service d'experts et d'une large offre de formations qui inclut le réseau de formation et d'information à distance DelNet. Un certain nombre de cours nouveaux sur la réduction des risques de catastrophes ont été proposés en collaboration avec la Stratégie internationale des Nations Unies pour la réduction des risques de catastrophes, qui est basée à Genève. Une conférence sur les « Stratégies de relance de l'emploi local, de développement des compétences et de protection sociale » a été organisée en Indonésie, en collaboration avec l'OCDE, le bureau régional de l'OIT pour l'Asie et le Pacifique et le bureau de l'OIT de Djakarta.

233 La sixième édition du cours régulier sur les « Stratégies de développement économique local » a été centrée sur le développement rural, pendant que les services consultatifs et les activités sur mesure concernant le DEL comportaient un voyage d'étude pour une délégation iranienne en Indonésie, et des ateliers destinés aux différentes parties prenantes au Liberia, au Népal, au Kirghizstan et en Indonésie. Pour l'Amérique latine, la formation au développement local est largement présente dans les cours proposés par le Programme et fait également partie du projet EUROsociAL.

234 Dans le domaine du développement des coopératives, le Programme a exécuté une formation en



groupe restreint sur « Politiques et législation en matière de coopératives », un cours de formation à distance en espagnol sur le rôle des coopératives dans les programmes de développement local et un cours spécifique sur « L'entrepreneuriat coopératif au Kenya », en collaboration avec le programme de coopération technique COOPAfrica.

235 En dépit d'une réduction du financement des bourses destinées aux cours ouverts ou aux cours dispensés sur le terrain, le Programme prévoit d'exécuter plus de 70 activités de formation en 2010 et de former quelque 2 000 participants. Des mesures ont été prises pour innover dans la conception des cours et pour promouvoir un meilleur rapport coût-efficacité.

236 En 2010, les cours relatifs au développement local basés sur le campus ont été groupés de telle manière que des participants anglophones, hispanophones et lusophones puissent partager certaines sessions communes et prendre part à un voyage d'étude commun en Italie. La troisième édition de l'Université d'été sur le développement de l'entreprise durable a attiré plus de 70 participants et a été dispensée en arabe, en anglais et en français. Pour la première fois, des questions d'invalidité ont été présentées et intégrées dans cette université d'été.

237 Au cours de l'année 2010, la formation en microfinance continue de constituer un aspect important des activités du Centre avec le Programme de formation en microfinance Boulder qui poursuit sa croissance et son extension, ainsi que l'élargissement des cours MMW de formation de formateurs et de gestionnaires dans de nouveaux pays tels que l'Éthiopie, le Népal, le Rwanda et l'Ouzbékistan.

238 En 2010, quelques activités communes sont menées avec le Programme des Nations Unies pour le développement sur la microfinance et sur les méthodologies de revalorisation des chaînes de valeur dans le cadre de la promotion du travail décent et des initiatives pour la réduction de la pauvreté.

239 Pour 2011, il est prévu de consolider l'offre de cours du Programme sous la forme de blocs de thèmes connexes plus axés sur des événements de plus grande ampleur, sur la mixité des formations et sur l'approche de l'apprentissage de Turin. La mobilisation de ressources devrait continuer d'être très problématique et pourrait comporter davantage de programmes de formation basés sur des projets. Si la pénurie de financement peut exercer des contraintes sur le volume des activités de formation et sur l'élaboration de nouveaux produits de formation, il existe cependant une certaine latitude pour améliorer la synergie avec les projets de coopération technique de l'OIT et pour encourager les partenariats avec d'autres organisations dans un partage de l'orientation et de l'engagement dans le sens des valeurs et des objectifs de l'OIT.

## Protection sociale

240 Le Programme de la protection sociale du Centre a continué d'apporter sa contribution à l'objectif stratégique de l'OIT en matière de protection sociale en organisant des activités et des cours visant à renforcer à la fois la couverture et l'efficacité de la protection sociale. Ces activités répondaient aux besoins d'organisations chargées de distribuer des prestations de sécurité sociale, de formuler des politiques et de gérer des régimes de protection sociale aux niveaux opérationnel et gouvernemental. Des cours interrégionaux, spécifiques et à distance sur la gouvernance de la sécurité sociale, l'assurance maladie, la gestion et les investissements des pensions publiques, les politiques de protection sociale et l'extension de la protection sociale à l'économie informelle et aux populations exclues et vulnérables ont été organisés en anglais, en français, en espagnol, en arabe et en portugais.

241 Trois nouveaux secteurs d'activité ont été développés au cours de l'année: 1) la gouvernance financière et non financière des régimes de sécurité sociale en Afrique, incluant la publication d'un manuel; 2) l'extension de la protection sociale dans les pays lusophones d'Afrique et d'Amérique latine; 3) l'initiative du CCS des Nations Unies d'avril 2009 relative au socle de protection sociale, adoptée par l'ONU en réponse à la crise économique. Sur ce dernier point, une réunion interagences des Nations Unies s'est tenue au Centre pour définir le contenu, les rôles et les stratégies de l'initiative et le premier cours interagences interrégional sur le socle de protection sociale a eu lieu au cours du dernier trimestre de 2009, avec des participants venus d'Asie, d'Afrique, des Amériques et d'Europe. La protection sociale/sécurité sociale bénéficie d'une coopération très fructueuse avec le Département de la sécurité sociale du BIT et avec des spécialistes dans les régions.

242 La sécurité et la santé au travail (SST) ont également joué un rôle important dans le Programme, avec des cours visant à améliorer la situation en matière de sécurité et de santé au niveau de l'entreprise, ainsi qu'à actualiser les compétences en gouvernance de la SST au niveau national. Des cours sur la gestion de la SST et l'évaluation des risques dans les entreprises, sur les systèmes d'inspection de la SST, sur la SST dans le secteur de la construction et sur les conditions de travail dans l'économie informelle ont eu lieu en espagnol, en anglais et en français, ainsi que dans certaines langues nationales afin de favoriser leur diffusion. On estime que les approches sectorielles des cours sur la SST, comme celle du cours sur la SST dans la construction, ont le potentiel d'apporter une spécialisation sectorielle souvent requise par les bénéficiaires de nos formations tout en attirant des partenaires non traditionnels.

243 La quatrième édition du cours d'études supérieures mixte - à distance et en résidence - sur la SST a été de nouveau organisée avec l'Université de Turin et des discussions ont été engagées en vue de revaloriser ce cours au niveau de la maîtrise dans

quelques années. La composante SST bénéficie d'une très bonne collaboration avec le Programme SafeWork de l'OIT Genève et avec des spécialistes dans les régions. Par ailleurs, le premier cours ouvert sur le VIH/sida dans le monde du travail dans une perspective de protection sociale a été organisé en 2009 et la lutte contre le VIH/sida a été intégrée dans un grand nombre de cours sur la protection sociale. Le cours ouvert a attiré de nombreux candidats et le Programme de l'OIT sur le VIH/sida a pleinement participé à la conception et à la diffusion du cours, qui a été reprogrammé en 2010.

244 En 2009, le programme a élargi notablement ses activités dans le domaine des migrations de main-d'œuvre. Avec la collaboration active du Programme des migrations internationales (MIGRANT) de l'OIT et en partenariat avec des projets de l'OIT, cette composante a multiplié ses activités à Turin, en Afrique et en Asie. Le cours fondamental sur les migrations internationales de main-d'œuvre précédemment dispensé en anglais et en français a été proposé pour la première fois en espagnol. Un nouveau cours ouvert, « Favoriser la réintégration sociale et professionnelle des migrants de retour » a été organisé par le Programme de l'emploi et du développement des compétences en étroite coopération avec le Programme de la protection sociale. Des cours spécifiques et ouverts ont été organisés sur la migration et la protection sociale, sur la réintégration sociale et professionnelle des migrants de retour, sur la gouvernance des migrations de main-d'œuvre en Afrique, sur le développement des capacités institutionnelles et sur l'approche de l'OIT, ses outils et ses stratégies avec ses points focaux pour les migrations provenant du monde entier. De plus, une coopération active avec MIGRANT a réaffirmé le solide partenariat entre MIGRANT et le Centre, qui a été explicitement souligné dans le programme et budget pour le biennat 2010-2011.

245 Outre le grand nombre de cours ouverts et adaptés dispensés en 2010, les réalisations marquantes du Programme incluent de nombreuses activités spécifiques de développement des capacités (cours thématiques) telles que la lecture et la compréhension d'un rapport actuariel, la protection des travailleurs domestiques, les problèmes psychosociaux sur les lieux de travail, les statistiques sur la migration et la protection sociale des travailleurs migrants. On observe aussi une augmentation importante du nombre des cours sur l'extension de la protection sociale aux populations exclues des régimes formels de sécurité sociale (travailleurs de l'économie informelle, personnes vulnérables, etc.), ce qui est conforme à la politique de socle de la protection sociale promue par l'OIT et par l'ONU. Le Programme présentera aussi un certain nombre de cours bilingues (français et anglais) pour une meilleure diffusion au sein des communautés francophones et un partage des connaissances entre les régions. L'un des cours bilingues est une édition révisée du cours sur le VIH/sida consacré à la recommandation de la CIT (2010) et à son suivi. Enfin, le Programme augmentera sa production de matériel de formation: SST dans l'inspection du travail, retour et réinsertion des

travailleurs migrants exploités, gouvernance de la sécurité sociale.

246 La composante sécurité sociale représentant 50 pour cent des activités du Programme, une étude de celle-ci sera entreprise en 2011 afin d'examiner son adaptation aux contextes d'emploi et aux organismes décisionnels de la protection sociale, ainsi que pour répondre à l'évolution des besoins des institutions de sécurité sociale. De manière générale, il est prévu de procéder l'année prochaine à une révision de ses partenariats institutionnels afin de le consolider et de renforcer sa base de ressources.

## Dialogue social

247 Le Programme a élargi son champ d'intervention pour englober l'administration du travail et l'inspection du travail à la suite de la scission du Département du dialogue social de l'OIT en deux unités séparées: le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE) et le Programme d'administration du travail et d'inspection du travail (LAB/ADMIN).

248 La mission du Programme consiste à promouvoir le dialogue social et à renforcer l'administration du travail et l'inspection du travail par le développement des capacités (promotion, partage des connaissances et développement des compétences). Le Programme a été chargé de la responsabilité d'appuyer le rôle de l'OIT dans la promotion du dialogue social et du tripartisme dans les activités de formation exécutées par le Centre. Il gère ses activités en consultation avec les départements concernés du BIT, avec ses bureaux extérieurs et ses mandants afin d'atteindre cet objectif stratégique commun et de parvenir aux résultats visés par l'OIT. Il aide l'OIT à diffuser ses connaissances et utilise ses recherches, ses études et ses compétences techniques comme ressources clés de la formation. Les cours réguliers sont combinés avec des activités adaptées de manière à répondre aux besoins de formation particuliers des mandants aux niveaux national et sous-régional.

249 Les principaux groupes cibles du Programme sont des représentants des gouvernements, d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'organismes tripartites nationaux qui traitent de l'administration du travail, y compris ceux qui ont la charge de la conciliation et de la médiation des conflits du travail. Les organismes nationaux agissant pour l'égalité des chances et les milieux universitaires peuvent également être concernés.

250 En 2009, le Programme a centré son action sur les thèmes suivants:

- relations professionnelles et dialogue social;
- prévention et résolution des conflits du travail (incluant les processus et techniques de négociation, de conciliation et de médiation);

- élaboration de la législation du travail selon une approche participative;
- gestion du secteur public selon une approche participative;
- administration du travail et inspection du travail.

251 En 2009, le Programme a exécuté une nouvelle activité de formation sur le dialogue social et la prévention des conflits du travail en Papouasie - Nouvelle-Guinée pour trois pays du Pacifique en collaboration avec le bureau de zone de l'OIT à Suva. Il a mis en œuvre l'activité finale d'un projet visant à renforcer le dialogue social dans la région de la SADC en consultation avec le bureau de l'OIT à Harare. L'atelier consacré à l'administration du travail a été organisé en Namibie avec des participants d'Afrique du Sud, du Lesotho, de Namibie et du Swaziland.

252 Une stratégie d'intégration des questions de genre a été complétée par un atelier spécifiquement axé sur l'égalité entre les genres pour les commissions tripartites pour l'égalité des chances de l'Amérique du Sud.

253 Le Programme a renforcé ses activités dans les domaines de l'administration du travail et de l'inspection du travail. Il a établi une version pilote d'une nouvelle série de 12 modules de formation sur l'inspection du travail à la demande de l'OIT et en collaboration avec le Programme de la protection sociale du Centre. Ce matériel de formation a été validé lors d'une réunion d'experts qui s'est tenue en Espagne en décembre 2009.

254 Le Programme - en collaboration avec les Programmes des activités pour les travailleurs et pour les employeurs du Centre - a exécuté la deuxième phase d'un projet de formation sur le dialogue social en Ukraine, pleinement intégré dans le PPTD national. Un des ateliers a réuni des représentants gouvernementaux et les partenaires sociaux pour débattre de la crise financière/économique actuelle et de son impact sur l'emploi.

255 L'évaluation des activités de formation par les participants a obtenu les notes les plus élevées parmi les programmes techniques du Centre.

256 En 2010, le Programme a élargi ses activités dans le domaine de l'inspection du travail, en collaboration avec LAB/ADMIN et avec le Programme de la protection sociale du Centre, dans le cadre d'un programme financé par la Norvège. Ces activités incluaient: la révision de la trousse de formation; l'élaboration de nouveaux modules; une série d'ateliers de formation et de partage d'expériences; des activités de conseil sur la conception de stratégies nationales de développement des capacités institutionnelles.

257 À la demande des bureaux extérieurs de l'OIT, des cours spécifiques sur le dialogue social, la négociation et la prévention des conflits du travail ont été organisés.

258 En collaboration avec DIALOGUE, une version pilote en ligne du cours sur « L'élaboration de la

législation du travail selon une approche participative » est en voie d'élaboration et la version russe du programme de formation en groupes restreints a été finalisée.

259 Des consultations ont lieu avec DIALOGUE et LAB/ADMIN en vue de formuler une stratégie commune de développement des capacités pour 2011 et pour le biennat suivant (2012-2013). La collaboration sera axée sur l'élaboration de produits mondiaux; l'adaptation de produits mondiaux aux contextes nationaux; la diffusion de matériels et d'outils de l'OIT grâce à des activités de formation internationales et nationales: le renforcement de la capacité institutionnelle des centres de formation nationaux/régionaux (offre de formations dans les domaines de l'administration du travail, de l'inspection du travail, de la conciliation et de la médiation, du dialogue social, des relations professionnelles, de la législation du travail); la création d'un groupe de base de formateurs qualifiés aptes à utiliser les programmes de formation du Centre; l'appui au partage d'expériences et au développement des connaissances parmi les experts de l'OIT.

## Activités pour les travailleurs

260 Le Programme des activités pour les travailleurs du Centre fait office de vecteur de la formation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) du BIT et constitue le plus important programme international d'éducation ouvrière dans le monde.

261 Les activités de formation suivent la stratégie de la formation basée sur des droits élaborée par le Comité de la formation syndicale, le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT et le Bureau des activités pour les travailleurs et sont pleinement intégrées dans la politique globale d'éducation ouvrière et de développement des capacités et dans les programmes régionaux d'ACTRAV.

262 Le Programme vise à répondre aux besoins de formation des organisations de travailleurs à travers le monde, tels qu'ils ressortent des défis économiques, sociaux et politiques que doivent relever les syndicats, en tant que représentants de leurs adhérents dans un monde du travail en évolution rapide. Il est fondé sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale, la négociation collective et l'Agenda de l'OIT pour le travail décent.

263 Le Programme est centré sur les secteurs stratégiques suivants:

- les normes internationales du travail et la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail et son suivi, notamment en ce qui concerne la liberté syndicale et la négociation collective, et l'utilisation du système de supervision de l'OIT;
- les politiques macroéconomiques et les politiques de l'emploi, et les stratégies de réduction de la pauvreté pour une mondialisation équitable et un

nouveau paradigme de gouvernance de l'économie mondiale;

- la protection sociale et la santé et la sécurité au travail, l'accent étant mis sur la lutte contre le VIH/sida;
- le dialogue social, la négociation collective et l'organisation de syndicats;
- les questions de genre et les droits des travailleuses;
- les méthodologies de la formation et les systèmes de formation, et le recours à la technologie de l'information pour réduire la fracture numérique qui affecte les syndicats.

264 Si le contenu spécifique des plans d'études peut varier, les sujets suivants sont intégrés dans leur conception: les normes internationales du travail et la Déclaration; les questions de genre et les droits des travailleuses; la mondialisation et son impact sur les organisations de travailleurs; la technologie de l'information de base et les méthodologies de la formation; la Déclaration sur la justice sociale; et l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail.

265 En 2009, le Programme a formé 1 268 représentants des travailleurs - dont 41 pour cent de femmes - avec une réduction du nombre de participants par rapport à 2008, partiellement liée à l'interruption temporaire d'un important projet sur la protection sociale aux Amériques, projet qui redémarrera en 2010. Cela dénote la nécessité, dans la nouvelle situation financière du Centre, de déployer des efforts particuliers pour obtenir d'autres ressources des bailleurs de fonds et de l'OIT, y compris les projets de coopération technique, pour concrétiser la priorité de l'intégration de programmes de développement des capacités pour les mandants et de se focaliser davantage sur tous les thèmes fondamentaux du mandat de l'OIT.

266 Le Programme organise des cours de formation en résidence au Centre, des séminaires de suivi et des activités de formation sur le terrain, et des cours d'éducation des travailleurs en ligne. Les plans d'études sont axés sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, et des cours sur mesure sont organisés pour répondre aux besoins spécifiques qui se font jour au sein des organisations syndicales. En outre, le Programme facilite la formation du personnel d'ACTRAV dans des ateliers organisés au Centre.

267 Les séminaires de suivi et les activités de formation sur le terrain sont organisés conjointement avec les structures d'ACTRAV. Ils servent à évaluer l'impact et la contribution du Programme des activités pour les travailleurs à la réalisation des objectifs de développement des capacités et à l'appui au renforcement de réseaux spécifiques de spécialistes syndicaux dans des secteurs tels que la sécurité sociale, les droits humains et syndicaux, le VIH/sida et la recherche. Les activités de suivi sont essentielles pour la pleine implication des syndicats aux niveaux national et régional dans l'utilisation des résultats obtenus par les participants aux activités de formation. Des mesures

visant à faciliter le flux d'informations au sujet du Programme sont mises en œuvre à partir d'une nouvelle classification des activités directement liée aux priorités du groupe des travailleurs et aux 19 réalisations identifiées par l'OIT.

268 En 2010, le Programme doit encore faire face aux conséquences de la réduction des ressources provoquée par celle des contributions non réservées destinées au Centre. Grâce au report d'un montant important de ressources prévues pour 2009, également rendu possible par la contribution d'ACTRAV-Genève, et à l'approbation de plusieurs projets, environ 80 activités sont prévues: 28 à Turin, 52 sur le terrain, neuf à distance et une activité mixte, le nombre de participants prévu avoisinant les 1 600; 50 pour cent de ces activités seront financées intégralement ou en partie par des projets. La possibilité de leur mise en œuvre dans leur totalité dépend en partie de l'obtention de ressources complémentaires auprès de partenaires disposés à partager les coûts.

269 Le Programme met en œuvre un processus de révision de ses plans d'études - concernant entre autres la sécurité sociale et la SST - et de conception et de mise à l'essai de nouveaux plans d'études sur la communication pour les syndicats et sur l'organisation des travailleurs dans l'économie informelle avec l'objectif de transformer des activités de formation isolées en une offre de processus didactiques qui devrait inclure des modules consacrés à des aspects spécifiques, des cours en ligne et des ateliers « sur mesure ».

270 Le Programme a entrepris en 2010 de produire un ensemble complet de modules de formation destinés à répondre aux besoins en développement des capacités qui affectent les syndicats dans le processus de conception et d'exécution des PPTD selon une approche fondée sur la Déclaration sur la justice sociale de 2008 et sur l'interdépendance des quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Ces modules seront également conçus de manière à permettre de diversifier l'offre du Programme afin de satisfaire les niveaux de formation différents liés à la diversité des rôles joués par les participants dans leurs organisations.

271 En 2010, le Programme a consacré davantage d'attention aux questions et aux thèmes qui interpellent les syndicats, en se concentrant sur les réponses à apporter à la crise mondiale, tout en exploitant les possibilités exceptionnelles offertes par le Centre de Turin pour l'élaboration d'activités de formation interrégionales favorisant les échanges d'expériences et de bonnes pratiques entre régions.

272 Sur la base de la situation qu'il a connue au cours des deux dernières années, le Programme est appelé à déployer des efforts particuliers pour consolider et accroître la qualité et l'efficacité de ses activités de formation grâce à un ensemble d'actions comportant:

- un renforcement de l'intégration et de la communication avec d'autres activités de formation



exécutées sur le terrain par les spécialistes d'ACTRAV et par les organisations syndicales régionales et nationales;

- une coopération accrue avec d'autres programmes techniques du Centre visant également à renforcer, dans leurs activités, la valeur ajoutée d'intrants plus importants provenant de la composante des travailleurs; utiliser des ressources du MAPS en diminution comme outil d'appui à la conception et à l'exécution de cours partagés avec d'autres programmes, avec une pleine et réelle contribution de la part des travailleurs;
- l'exécution d'au moins 50 pour cent des activités grâce à des projets, et plus spécifiquement au niveau interrégional.

273 La production de matériels nouveaux et la mise à jour des matériels existants se poursuivront, l'accent étant mis sur les nouveaux modules de formation sur le travail décent et sur la mise en œuvre du Pacte mondial pour l'emploi.

274 Après le travail effectué en 2009 pour renforcer l'efficacité de la plateforme SoliComm et des outils de formation à distance, le Programme entreprendra en 2010 la traduction en anglais ou en espagnol du matériel de formation existant pour les cours à distance; la mise en œuvre d'outils techniques permettant de déléguer davantage aux structures de terrain dans la création et la gestion d'activités en ligne comme les conférences et sous-conférences (autonomisation des structures de terrain); et une collaboration accrue avec la Section de l'informatique du Centre et avec DELTA.

275 Une attention particulière doit être portée au développement de SoliComm en tant qu'outil de « gestion du savoir » apte à faciliter les échanges d'information et à en assurer la continuité entre tous les fonctionnaires d'ACTRAV (au siège, à Turin et sur le terrain).

## Activités pour les employeurs

276 Le tripartisme implique que les employeurs et leurs organisations soient reconnus comme devant jouer un rôle de pivot dans les stratégies de développement. La mission du Programme des activités pour les employeurs consiste à appuyer et à renforcer ce rôle des organisations d'employeurs, essentiellement grâce au développement des capacités, réalisé par des programmes de formation, et naturellement en synergie et en étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) du BIT et l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

277 Le Programme concentre plus précisément ses efforts en matière de formation sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs (OE) des pays en développement, aux niveaux régional, national, provincial et sectoriel, pour leur permettre de jouer un double rôle: a) celui de porte-parole des entreprises qui influence la prise de décisions par la promotion et le

dialogue social, en vue de créer un environnement favorable à l'entreprise durable, ce qui est une condition essentielle de la croissance économique, de la création d'emplois et de la réduction de la pauvreté; et b) celui d'acteur des politiques de développement, en particulier en tant que prestataires de SDE de haute qualité à l'intention de leurs membres. Les deux objectifs correspondent pour l'OIT à des résultats stratégiques.

278 Dans ses efforts pour atteindre ces objectifs, le Programme suit deux stratégies: la formation directe et l'élaboration de matériel de formation novateur.

279 En ce qui concerne les prestations de formations, le Programme a organisé en 2009 44 activités de formation pour près d'un millier de participants de tous les continents.

280 En 2010, le nombre des participants restera probablement plus ou moins stable. Les incidences de la diminution des ressources financières provenant de la contribution volontaire italienne sont contrebalancées par l'augmentation des ressources disponibles dans le cadre du financement de projets spécifiques de l'UE que le Programme a été en mesure d'assurer.

281 En 2010 comme en 2009, l'accent a été mis - et l'est encore - sur des questions d'actualité pour le développement des OE, en tant qu'organisations représentatives de leurs adhérents comme en tant qu'acteurs de politiques générales (aussi bien bipartites que tripartites). Dans la première approche s'inscrivent les activités de formation visant à améliorer la capacité de lobbying, la gouvernance, les aptitudes à la négociation ou à la communication, etc.; dans la seconde approche, les cours qui sont axés sur des thèmes de politique générale et sur le développement des capacités permettant aux OE d'agir dans des domaines comme l'emploi des jeunes, la lutte contre le VIH/sida, l'élimination du travail des enfants, le dialogue social, le renforcement du rôle des employeurs dans les PPTD, etc.

282 À ce titre, le Programme contribue directement au développement des capacités locales des employeurs de contribuer à la mise en application de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale.

283 Il est rare que la formation crée des effets directs: elle crée plutôt des capacités, mais leur traduction en effets directs exige aussi la coïncidence d'autres facteurs internes et externes. Néanmoins, les progrès réalisés dans le renforcement du rôle des organisations d'employeurs, que ce soit comme porte-parole actifs des entreprises, comme partenaires pour le développement ou comme prestataires fiables de services, sont remarquables. Quelques exemples de réussites: les employeurs sont de plus en plus influents et de mieux en mieux organisés en Indonésie; les services proposés par les OE en Afrique de l'Ouest sont améliorés et élargis; des services de formation en SST seront mis en place ou améliorés en Asie et en Europe de l'Est; dans la plupart des régions du monde, les employeurs jouent un rôle plus important dans les PPTD.



284 L'élaboration de matériel de formation vise à apporter des réponses à des questions pertinentes telles que: Comment faire fonctionner une organisation d'employeurs? Comment être un acteur efficace de la sensibilisation? Un bon négociateur et un partenaire social fiable? Quelles sont les meilleures pratiques dans la politique de l'emploi? Comment une OE peut-elle perfectionner ses compétences et veiller à ce que les politiques de la formation suivent une approche axée sur l'emploi et sur l'entreprise? Il existe peu de publications sur ces thèmes, qui ne sont étudiés ni dans les écoles, ni dans les universités. Il convient donc de beaucoup investir dans l'élaboration de matériel de formation afin de capter la pratique et les expériences, et de les transmettre correctement.

285 Élaborer des matériels de formation demeure donc un élément de réponse essentiel aux besoins de compétences et de connaissances des employeurs et un centre de focalisation du Programme. En 2010 comme en 2009, les investissements dans ce domaine resteront au centre de son activité.

286 Pour 2010 et à plus long terme, les objectifs demeurent ambitieux, en dépit d'une situation financière difficile, mais ils sont évidemment adaptés à celle-ci. L'accent est mis sur la stabilisation du nombre des participants et sur la poursuite de l'amélioration de la qualité des activités, par-delà les remarquables progrès réalisés par le Programme en 2009. En 2010, le Programme a également remporté l'exécution de trois projets financés par l'UE pour l'Europe de l'Est et l'Afrique de l'Est, ainsi qu'un projet financé par l'Espagne pour l'Amérique latine, compensant ainsi la réduction des fonds italiens.

287 D'autres objectifs, tels qu'une meilleure visibilité du Programme parmi les employeurs, une intégration plus affirmée avec ACT/EMP-Genève et avec l'OIE, et une approche de la formation constamment axée sur les besoins, demeurent naturellement aussi sur l'agenda pour 2010 et au-delà.

288 Le Programme s'attend à exécuter davantage d'activités en 2010 que l'année précédente, soit plus de 60 activités pour les cinq régions. Parmi les autres activités prévues figurent la poursuite de l'élaboration de matériel spécifique de formation des employeurs en plusieurs langues, ainsi que certains services consultatifs. En continuant sa progression sur tous ces points, le Programme continuera d'assurer le maintien de la pertinence des objectifs et des projets de l'OIT pour la communauté des employeurs.

## Développement durable et gouvernance

289 L'objectif du groupe du développement durable et de la gouvernance est de renforcer le professionnalisme et l'intégrité dans la gestion des ressources publiques afin d'appuyer la bonne gouvernance et

le développement durable, concept qui combine la croissance économique, le progrès social et le respect de l'environnement. En 2009, le groupe a proposé un nombre important de produits et de services d'apprentissage et de développement des capacités en vue de renforcer l'efficacité administrative dans la mise en œuvre des projets et programmes entrepris dans le contexte des programmes nationaux pour le travail décent de l'Organisation internationale du Travail et de ceux qui sont liés aux efforts internationaux déployés au niveau mondial pour la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement.

290 Les principaux thèmes de formation/apprentissage sont:

- gestion de projets: compétences en matière de conception, appréciation, exécution et évaluation;
- gestion des marchés publics: compétences juridiques, institutionnelles et administratives incluant les marchés publics socialement responsables et les « marchés publics verts »;
- masters et cours postuniversitaires dans les domaines du développement économique et social et système de règles applicables aux échanges internationaux.

291 Le groupe du développement durable et de la gouvernance est chargé de la conception et de l'organisation d'ateliers de formation réguliers pour le personnel de l'OIT dans le domaine de la gestion du cycle des projets. Plusieurs événements ont été organisés en 2009 à Turin et à d'autres destinations sur le terrain qui ont été des exemples de réussite dans le développement des capacités visant à renforcer la qualité des programmes de coopération technique de l'OIT et à en accélérer le rythme d'exécution. Cette mise en commun de ressources avec l'OIT a permis l'enrichissement du contenu de la formation ainsi que l'intégration des compétences techniques du groupe et la mise en contact avec des techniques et des outils de niveau mondial dans la formation en gestion de projets.

292 Cet ensemble de formations a continué en 2009 d'attirer un nombre important de participants interrégionaux vers ses cours réguliers sur la conception et la réalisation de projets dans le cadre de projets financés par la Banque mondiale comme par les Nations Unies et par l'Union européenne.

293 Du fait de sa longue série de réussites enregistrées dans le domaine du développement des capacités en réforme des marchés publics en Europe et dans les régions d'Asie, le groupe a été chargé d'un certain nombre de missions semblables pour le Moyen-Orient. À cet égard, il a achevé avec succès l'élaboration pour le Liban d'un ensemble de dossiers d'appel d'offres, ainsi que le Manuel national des marchés publics. En Jordanie, le groupe a conduit l'initiative d'évaluation du système national de marchés publics et a présenté, en collaboration avec la Banque mondiale, une proposition de plan d'action national pour

la réforme des marchés publics. Un certain nombre d'activités « sur mesure » ont également été exécutées pour le Maroc et l'Irak, et le groupe du développement durable et de la gouvernance est présélectionné pour une mission majeure de réforme des marchés publics en Irak.

294 La solide réputation acquise par le groupe dans le domaine de la gestion des marchés publics a également conduit à d'autres demandes de services émanant d'organisations internationales, comme le Fonds international pour le développement agricole (FIDA), où le Centre dispense au personnel de l'organisation des services de conseil en suivi des transactions des marchés publics des pays bénéficiaires du FIDA en Afrique de l'Est et en Afrique australe. De même, le groupe a été engagé pour élaborer la directive sur les politiques d'achats institutionnels de la Banque africaine de développement en complément de la formation du personnel concerné. Au niveau des Nations Unies, le groupe est le principal prestataire de services des Nations Unies pour la formation en approvisionnement respectueux de l'environnement dans le cadre de l'initiative *Sustainable United Nations* (SUN) du Secrétaire général. Dans ce contexte, et en collaboration avec le Programme DELTA du Centre, il élabore également un cours en ligne sur les marchés publics respectueux de l'environnement pour le personnel des Nations Unies. Le Centre a également été engagé par la Commission européenne (CE) pour proposer des activités de sensibilisation et de développement des capacités pour la mise en œuvre de l'approvisionnement respectueux de l'environnement dans 20 États membres de l'Union européenne. Le groupe collabore également avec la Commission européenne à la présentation et à la promotion des marchés publics socialement responsables conformément à une étude précédemment entreprise à la demande de la Commission.

295 Le groupe a exécuté la totalité des cours réguliers prévus pour le premier semestre de 2010. Ces cours ont bénéficié d'une bonne fréquentation et ont couvert les thèmes de la gestion des marchés publics, de la gestion du cycle des projets et de la gestion financière. Dans la mesure où le groupe propose essentiellement ses services à des participants qui paient directement, l'impact des réductions importantes subies par le financement assuré par des bailleurs de fonds a été à peine sensible du point de vue des recettes générées par le groupe ou du nombre des participants qui ont suivi ses activités de formation. Outre les cours réguliers, le groupe a continué l'exécution de deux projets financés par la CE pour la promotion des marchés publics respectueux de l'environnement dans les États membres de l'UE et a remporté un appel d'offres de la CE pour l'évaluation économique des avantages des marchés publics socialement responsables dans les pays membres de l'UE. Il a également soumissionné pour deux importantes missions de développement des capacités en réforme des marchés publics en Irak (financée par la Banque mondiale) et dans les Balkans de l'Ouest et en Turquie (financée par la CE). Globalement, les activités du groupe pour 2010 seront

au moins l'équivalent de ses réalisations de 2009, mais avec davantage de diversification quant aux thèmes abordés et au nombre de missions de projets/services consultatifs en cours de réalisation.

296 Le groupe a également élargi son rôle dans la promotion du développement durable au niveau local grâce à deux missions qui lui ont été confiées pour l'Irak et les territoires arabes occupés.

297 En 2011, l'offre d'activités du groupe suivra le modèle de 2010 dans les domaines de la gestion des marchés et de la gestion du cycle des projets. Toutefois, des discussions sont en cours avec PARDEV pour la conception d'une nouvelle activité de formation en gestion basée sur les résultats à l'intention du personnel du BIT. Le groupe prévoit également d'élargir son offre de formations sur une sélection de thèmes relatifs aux marchés publics et à la gestion de projets pour y inclure un certain nombre de cours qui seront adaptés pour être dispensés en arabe ou en français.

## Dimension sociale du commerce et de l'investissement

298 Dans le cadre d'une initiative plus vaste déployée par l'OIT en vue d'une mondialisation équitable, le Programme de la dimension sociale du commerce et de l'investissement œuvre au renforcement des capacités d'évaluer et d'appréhender les effets de la libéralisation du commerce et des investissements sur les marchés du travail et sur un développement national équitable. Ce Programme a démarré en janvier 2008. Sa deuxième année d'activité a été consacrée à consolider sa base de connaissances et son offre de formations dans les secteurs en corrélation suivants:

299 *Commerce et marchés du travail.* L'exécution de projets s'est poursuivie dans ce secteur, et un nouveau cours régulier a été mis en chantier. Un projet approuvé par les gouvernements français et flamand a été destiné aux mandants de l'OIT dans les régions de la SADC et de la CEDEAO. Il a exploré les implications sur le marché du travail du commerce intrarégional et des accords de partenariat économique entre l'UE et les communautés régionales mentionnées ci-dessus. Ce projet a suscité un intérêt considérable parmi les institutions bénéficiaires et partenaires. Une formation complémentaire est prévue pour 2010.

300 Une opération commune de planification a été menée en 2009 avec l'unité de l'OIT responsable en vue d'une formation destinée à être dispensée dans quatre pays (Bangladesh, Bénin, Guatemala et Indonésie) dans le contexte d'un projet OIT/UE sur « L'évaluation et le traitement des effets du commerce sur l'emploi ». En conséquence, le Programme a réalisé ou planifié en 2010 l'élaboration de plans d'études et de matériels de formation et la diffusion de formations en Indonésie, au Bangladesh, au Bénin et au Guatemala.

301 Une première édition du cours interrégional « Commerce international et marchés du travail » a été organisée en mai 2010 à Turin. Ce cours mixte (combinant l'apprentissage à distance et en groupes restreints) était centré sur les fondements théoriques et empiriques et sur les tendances clés et les débats qui se font jour à propos du nexus commerce-travail. Il a attiré un groupe de participants hautement qualifiés. De nouveaux produits sont actuellement conçus et des liens plus étroits s'établissent avec d'autres agences qui traitent des relations entre commerce et développement afin d'entrer en contact avec un public plus large et de réaliser un impact plus important.

302 *Investissement et travail décent*. En consultation avec l'OIT, un travail préparatoire a commencé pour l'élaboration d'un cours sur les investissements directs à l'étranger (IDE). Le nouveau plan d'études doit porter sur l'évolution régionale et sectorielle des flux d'IDE et présenter les motivations et les différentes formes des IDE, ainsi que leurs implications majeures pour la quantité et la qualité de l'emploi.

303 Des formations ont été proposées sur les investissements publics nationaux. Les cours réguliers sur « L'investissement à forte intensité d'emploi pour un développement durable » (versions anglaise et française), consacrés au potentiel d'emploi de l'investissement public, ont attiré un nombre considérable de participants en 2009, et il est avéré que des activités de suivi ont été entreprises par les participants après qu'ils ont assisté aux cours, parmi lesquelles des formations complémentaires et des initiatives liées à des projets.

304 Une nouvelle trousse d'apprentissage sur le thème « Atténuer une crise de l'emploi: des innovations dans les programmes publics pour l'emploi » a été validée au cours d'une opération pilote menée au Centre en mai 2010. Elle étudie toute la série des options allant des programmes de travaux publics aux garanties de l'emploi et propose une vision de politique générale approfondie et des outils de conception pratiques permettant d'informer la prise de décisions au niveau des politiques et des programmes. Après l'atelier de validation, il a été décidé de lancer un nouveau cours ouvert sur le même sujet, cours qui sera dispensé pour la première fois en novembre 2010. Ce cours spécifique suscite l'intérêt d'autres agences, dont la Banque mondiale et le PNUD, et l'on peut espérer qu'une forme concrète de collaboration s'installera dans un proche avenir, en vue d'une large diffusion des concepts et des approches promus par l'OIT.

305 *Les problèmes du travail dans la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)*. En liaison avec la formation relative au commerce et à l'IDE, et en rapport avec les implications du comportement d'entreprise sur le plan social ou sur celui du travail, le Programme a coordonné un projet sur la responsabilité sociale de l'entreprise financé par le Programme d'investissement du Centre. Les progrès réalisés dans ce domaine sont décrits dans un chapitre séparé de ce rapport.

306 *Emplois verts*. En juin 2009, le Programme s'est appuyé sur des initiatives antérieures d'autres unités du Centre pour s'engager dans l'élaboration d'un nouveau groupe d'activités sur les emplois verts, qui complète le travail effectué par le Programme dans d'autres domaines, notamment les investissements publics et la RSE. Une plateforme de formation sur l'Internet a été entretenue à des fins d'apprentissage à distance et de partage des connaissances. Deux ateliers régionaux destinés à des mandants tripartites ont été organisés en collaboration avec les bureaux régionaux de l'OIT pour l'Asie et l'Afrique. Un exercice de conception de cours a été organisé en mars 2010 pour l'élaboration d'une nouvelle formation sur les emplois verts et le développement local.

307 Le cours ouvert sur « Les emplois verts: lier l'environnement, le changement climatique et le monde du travail » est actuellement proposé et un riche apport d'activités est prévu pour la fin de l'année 2010. Un deuxième atelier stratégique de l'OIT sur les emplois verts a été programmé afin d'examiner l'opérationnalisation du Programme mondial de l'OIT pour les emplois verts. La demande de services de formation dans ce domaine va en se développant, et il existe des possibilités intéressantes d'adapter les produits existants en fonction de besoins régionaux et sectoriels spécifiques. Le Centre de Turin, qui s'est engagé à jouer un rôle actif dans le cadre du programme mondial de l'OIT.

308 L'approche interdisciplinaire appliquée par le Programme est appréciée par les participants aux cours et les conseillers techniques. De nouvelles synergies intéressantes se font jour parmi les différents groupes de formations du Programme, et entre celui-ci et d'autres programmes du Centre. De même, la collaboration avec d'autres unités de l'OIT et agences des Nations Unies va en se renforçant, ce qui augure favorablement du développement ultérieur de ce programme, à l'avantage des mandants de l'OIT et d'autres acteurs du développement.

309 Le Centre a également accueilli un atelier stratégique de l'OIT sur le sujet, qui a débouché sur des consultations approfondies et sur la conception d'un programme mondial sur les emplois verts. Il a été désigné comme l'unité responsable des composantes de formation et de développement des capacités de ce programme mondial.

310 *Le Pacte mondial pour l'emploi*. En juin 2009, la Conférence internationale du Travail a adopté le Pacte mondial pour l'emploi, un instrument mondial de politique générale qui assure la promotion d'un redressement productif centré sur les investissements, l'emploi et la protection sociale. À la demande du Directeur général et en coordination avec tous les départements concernés du BIT, le Centre a organisé un atelier interrégional sur « La crise économique et le Pacte mondial pour l'emploi » qui a eu lieu à Turin en novembre 2009. L'événement a été conçu pour promouvoir le partage de connaissances et

pour aplanir le terrain pour les mandants tripartites de l'OIT et autres représentants gouvernementaux afin qu'ils soient en mesure de participer plus efficacement aux débats de politique générale et aux processus de prise de décisions appropriés à la réponse à apporter à la crise. Ce cours en groupe restreint de cinq jours a été précédé par un apprentissage électronique. Des activités complémentaires ont également été exécutées par les groupes nationaux, au titre de tentatives initiales pour donner effet au Pacte mondial pour l'emploi dans les pays respectifs. Une plateforme sur le web et des documents d'appui restent disponibles pour une adaptation et une production éventuelles dans les régions.

## Coordination des questions de genre et non-discrimination

311 Le point focal des activités du Programme de la coordination des questions de genre et la non-discrimination en 2009 a été - comme l'énonçait clairement sa mission - la promotion et l'intégration de l'égalité entre les genres dans le monde du travail, grâce à des activités spécifiques de formation, d'apprentissage et de développement des capacités.

312 Le Programme propose, grâce à sa gamme d'activités régulières et spécifiques, des outils de développement des capacités institutionnelles en intégration des questions de genre des mandants de l'OIT et autres acteurs du développement. En 2009, huit cours en résidence ouverts ont été proposés sur le campus en anglais, en français et en portugais. Des activités d'apprentissage en ligne sur le « Gender Campus » ont offert des possibilités d'apprentissage dispensé à plus de 140 participants en quatre langues et couvrant un large éventail de thèmes traditionnels (intégration de l'égalité entre les genres dans le monde du travail; genre, pauvreté et emploi) et nouveaux (ex.: comment faire face à la discrimination, intégration de l'égalité pour les personnes handicapées).

313 Un ensemble considérable d'activités de terrain ad hoc a été conçu et exécuté pour répondre à des besoins spécifiques émanant de l'OIT et des Nations Unies, dont la formation de facilitateurs des audits de genre et les méthodologies de partage des connaissances pour l'intégration des questions de genre. Grâce à ces modalités d'exécution, le Programme a été diffusé notamment en Afrique, mais aussi en Asie (Sri Lanka), dans le Pacifique (Papouasie - Nouvelle-Guinée), en Europe (Turquie) et en Amérique latine (Cône Sud, Caraïbes et région andine).

314 Le vaste projet pilote impulsé pour la Commission européenne afin de combattre les stéréotypes de genre qui a démarré en 2008 s'est conclu en 2009. Il a constitué l'une des entreprises majeures du Programme pour combattre la discrimination sur les lieux de travail et fournir aux entreprises et aux autres acteurs concernés

les outils nécessaires pour réaliser l'égalité entre les genres sur les lieux de travail tout en exerçant des activités rentables.

315 La réussite du partenariat du Programme avec l'UNIFEM et la CE en matière d'égalité des genres pour le développement et la paix s'est poursuivie tout au long de 2009 avec des résultats impressionnants, en particulier grâce à des activités d'apprentissage à distance, mais aussi par l'information, la sensibilisation et les actions en réseau.

316 Une synergie importante a été créée à l'occasion de la campagne mondiale sur « L'égalité hommes-femmes au cœur du travail décent », en préparation de la Conférence internationale du Travail de juin 2009, en aidant le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes à sensibiliser les milliers de mandants de l'OIT qui ont bénéficié de possibilités de formation et d'apprentissage au Centre, que ce soit par des cours en résidence, par des activités de terrain ou par l'auto-apprentissage à distance. Les conclusions spécifiques de la Conférence de l'OIT de 2009 dans le domaine des questions de genre ont été activement diffusées parmi nos participants.

317 En 2010, une collaboration étroite et opportune a été établie avec le réseau de l'OIT pour les questions de genre, en particulier avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes au siège et les spécialistes confirmés des questions de genre dans les régions, dans l'exécution de la composante formation d'un vaste programme multi-bilatéral financé par la coopération norvégienne au Brésil, en Angola, en Afrique du Sud, en Inde et en Chine (BASIC). On s'efforcera de rechercher les synergies pour élargir les résultats de cette collaboration à d'autres pays et bénéficiaires dans les domaines qui intéressent le Programme.

318 Le partenariat avec la CE et l'UNIFEM en matière d'égalité entre les genres pour le développement et la paix s'achève en 2010 avec des activités d'apprentissage en ligne, un partage d'informations et des actions en réseau. De nouvelles formes de collaboration et de partenariats sont explorées avec la Commission européenne, et éventuellement avec la future entité des Nations Unies spécialisée dans les questions de genre, pour l'année 2011.

319 Les activités en ligne menées sur le « Gender Campus » continuent de structurer une offre de formations et d'apprentissage plus vaste, donnant ainsi l'occasion méthodologique de créer des « pistes d'apprentissage mixtes » qui offrent aux participants un processus de mise à niveau plus long et plus approfondi grâce à une combinaison d'activités à distance et en résidence.

320 L'audit de genre et la budgétisation sensible au genre demeurent parmi les sujets vedettes des cours proposés par le Programme, mais ils seront accompagnés



par des thèmes nouveaux d'un grand intérêt international, tels que les implications du travail domestique, ainsi que du travail des migrants, en matière d'égalité entre les genres. La discrimination fondée sur d'autres bases que le sexe constituera aussi une trame thématique de toutes les activités.

321 En ce qui concerne le format des activités et leur diffusion, l'approche adoptée en 2010 dessinera une tendance nouvelle - qui sera étudiée plus soigneusement et éventuellement proposée en 2011. Des cours multilingues plus importants sur des thèmes clés (par ex. « Une introduction à la budgétisation sensible au genre », en anglais et en français; « Intégrer l'égalité entre les genres dans le monde du travail », en anglais, français et espagnol) sont expérimentés en vue d'élargir l'avantage du partage des compétences spécialisées internationales non seulement en ce qui concerne les conférenciers, mais aussi parmi les participants eux-mêmes.

322 Toute une série d'offres nouvelles pour les mandants lusophones (en Afrique et en Amérique latine comme en Europe) a été lancée en 2010, avec un effet de levier sur les outils et les méthodologies existantes dans le domaine de l'égalité entre les genres et de la non-discrimination.

## Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA)

323 DELTA est un programme dont le mandat est double: renforcer la capacité interne du Centre d'appliquer la méthodologie et les processus d'apprentissage et de formation les plus actuels, et offrir des services de formation à des clients extérieurs. Il propose ces services conformément à la recommandation n° 195 de l'OIT sur le développement des ressources humaines afin de promouvoir des politiques et des programmes qui facilitent l'apprentissage et l'employabilité tout au long de la vie, soulignent l'importance de l'innovation, assurent la promotion de l'investissement dans la technologie de l'information et de la communication en vue de la formation et réduisent les inégalités.

324 En 2009, le Programme a coordonné la préparation et l'exécution de la première « Semaine de l'apprentissage », événement qui a réuni des cadres provenant de 33 instituts de formation et d'apprentissage pour le développement, afin de progresser dans la réflexion concernant le rôle de la formation et de l'apprentissage dans le contexte de l'agenda international du développement des capacités. Plusieurs activités en groupe restreint ou mixtes et à distance, destinées à différents pays ou régions ou interrégionales, ont été organisées en utilisant les modules de la série sur le développement des ressources humaines basé sur les compétences. Le plus vaste de ces projets, qui a démarré en 2005, a utilisé la série

modulaire pour la formation de plus de 1 000 formateurs, entrepreneurs et travailleurs d'El Salvador. En Indonésie, le Programme a appuyé le programme de mise à niveau des compétences de formateurs dans le système de formation professionnelle, ce qui s'est effectué dans le contexte d'une série d'ateliers nationaux. Dans le cadre du projet EUROsociAL financé par la CE, le Programme a appuyé la création d'un réseau de formateurs autochtones. Le Programme a dirigé plusieurs ateliers de formation de formateurs pour le DOMP des Nations Unies et élaboré un cours d'apprentissage électronique sur les consortiums d'exportation pour l'ONUDI; de nouveaux projets de coopération sont en cours de lancement avec la FAO et l'ECSNU.

325 Le Programme a proposé sur le campus une série de cours réguliers basés sur des compétences pour la formation de formateurs ainsi que pour le renforcement de la gestion des ressources humaines. Le cours mixte d'apprentissage électronique tout au long de la vie a été ajouté aux cours réguliers du Programme en 2008; il est proposé en trois langues. En 2010, un nouveau cours régulier sur Web2for Dev a été introduit.

326 Depuis 2007, le Programme a apporté son appui aux initiatives de formation interne du personnel du BIT. En 2009, une série de six ateliers régionaux pour le développement des capacités consacrés à « Travailler avec les Nations Unies - Réaliser le travail décent dans un environnement changeant » ont été organisés pour le personnel extérieur du BIT dans toutes les régions et avec l'appui du personnel du siège. Le Programme a conçu et établi des plateformes sur le web consacrées aux compétences en apprentissage électronique et en formation à l'entrepreneuriat pour le programme régional pour l'Europe, à l'intégration à l'OIT et à l'éthique. Il a facilité plusieurs événements d'apprentissage en interne au siège de l'OIT (par ex. une retraite du Département de la finance sociale; le Département NORMES; l'atelier des spécialistes de terrain d'EMP/ENT). La trousse du formateur et un guide des membres du conseil d'administration du projet QUATRAIN Africa sur la gouvernance des régimes de sécurité sociale ont été produits et DELTA a appuyé la conception d'un atelier de l'OIT sur l'économie sociale.

327 En 2010, le Programme a exécuté de nouvelles activités, comme la première édition trilingue du cours mixte sur « Gestion des ressources humaines par compétences » et le premier atelier de formation de formateurs pour l'Académie Aga Khan pour la microfinance.

328 La coopération avec plusieurs agences des Nations Unies s'est poursuivie. Un atelier d'écriture pour l'élaboration d'un nouveau plan d'études sur l'analyse des marchés et le développement pour la FAO a été organisé et facilité; des ressources ont été apportées à trois ateliers de gestion des connaissances de l'École des cadres du Système des Nations Unies; des ateliers sur le web2.0 et la formation de formateurs ont été facilités



pour le bureau du HCR de Budapest et le DOMP des Nations Unies; des modules d'apprentissage ont été préparés pour l'ONUDI et un atelier de conception et d'élaboration de modules d'apprentissage basés sur des compétences sera organisé pour l'UNRWA.

329 L'appui apporté en 2010 aux programmes de perfectionnement du personnel de l'OIT inclut la collaboration avec les bureaux de l'OIT à Addis-Abeba et à Moscou, la production de captures vidéo pour les coordonnateurs de l'apprentissage de l'OIT, l'exécution de deux ateliers d'intégration pour le personnel de l'OIT récemment recruté, la facilitation d'une retraite du Programme de la finance sociale et la conception de l'atelier d'économie sociale. Un atelier sur l'élaboration de plans d'études a également été facilité.

330 En 2010, le Programme propose deux nouveaux cours ouverts: « La facilitation participative, stratégies sociales », qui combine la facilitation en groupes restreints et les solutions novatrices de l'apprentissage électronique, et la « Chimie de l'apprentissage », un kit d'apprentissage compact à l'usage des formateurs dont le but est de faciliter l'apprentissage créatif. DELTA prépare actuellement des activités qui démarreront au cours des prochains mois, comme la révision pédagogique de la trousse MATCOM de l'OIT actualisée et la préparation de matériel de formation pour le nouveau Programme d'amélioration des méthodes de gestion et de l'aptitude à diriger du BIT.

331 Le mandat de DELTA inclut également l'appui à d'autres programmes techniques du Centre pour renforcer la sensibilisation aux méthodologies de la formation et à la technologie de l'apprentissage les plus avancées, ainsi que leur application. Pour cela, DELTA assure des services de conseil interne en conception des formations, en transformant les ressources en connaissances en matériels d'apprentissage ou de formation), en participant à la conception et à la diffusion d'un programme de perfectionnement interne du personnel sur la conception et la technologie de l'apprentissage (ex.: cours intensifs destinés aux nouveaux venus; sessions consacrées à l'apprentissage renforcé par la technologie), en adaptant du matériel de formation en groupe restreint pour l'apprentissage à distance, et en facilitant les cours réguliers d'autres programmes techniques du Centre ou en leur proposant des services de conseils didactiques.

332 En 2011, DELTA évitera de multiplier les cours isolés ouverts ou réguliers et privilégiera plutôt les activités spécifiques basées sur les demandes des partenaires. Le Programme investira dans les cours multilingues pour renforcer les économies d'échelle et tirer partie de l'environnement culturel et des échanges internationaux. De nouvelles initiatives de cours peuvent devenir une composante ou une « piste » de la nouvelle génération d'« ateliers en grappes » réunissant plusieurs cours dans des domaines connexes. Une autre tendance que le Programme cherchera à renforcer consiste à appuyer plus activement en interne les collègues des programmes de

formation en méthodologie de l'apprentissage et apprentissage renforcé par la technologie, en allant au-delà de l'approche actuelle qui consiste essentiellement à répondre à la demande, par exemple en aidant les programmes techniques à adopter plus systématiquement une approche mixte en trois phases.

333 Pour aborder ses partenaires avec des outils plus efficaces et transmettre les compétences du Programme, DELTA établira une série de fiches de processus présentant ses capacités en matière de services. Une approche et un outil de mise en œuvre des audits sur la culture organisationnelle de l'apprentissage, y compris l'utilisation des TIC pour l'apprentissage, sont en préparation et devraient aboutir à la création d'un service de diagnostic de l'état présent d'une organisation sur le plan de l'apprentissage et indiquer les voies et moyens d'aller de l'avant, par exemple en suggérant des activités liées à la formation.

334 La deuxième édition de la « Semaine de l'apprentissage » est prévue pour avril 2011.

## Cours postuniversitaires

335 Depuis 1991, le Centre est engagé dans la diffusion de programmes d'études supérieures en partenariat avec l'Université de Turin. L'offre de ce type de produits s'est élargie en réponse à la demande accrue de développement des capacités dans les domaines du développement durable et de la gouvernance du commerce mondial, lesquels font intervenir un contenu de l'apprentissage interdisciplinaire qui n'est généralement pas proposé par des universités organisées sur la base de la faculté.

336 La visibilité et la demande accrues de formations de ce type ont incité un nombre croissant d'organisations sœurs des Nations Unies à se joindre à notre initiative, que ce soit en tant que partenaires ou pour dispenser des ressources et des compétences spécialisées.

337 L'objectif de ces programmes est de préparer les futurs dirigeants et experts à relever les grands défis auxquels le monde doit faire face au XXI<sup>e</sup> siècle, en particulier celui qui impose de poursuivre un développement durable tout en maintenant l'équité aux niveaux national et mondial.

338 Compte tenu de ce qui précède, le Directeur du Centre a décidé en novembre 2009 de renforcer la visibilité de ces programmes en les regroupant dans un nouveau cadre de formation/apprentissage appelé *Turin School of Development* (« École du développement de Turin »). Cette mesure a été prise pour affirmer la visibilité de ces masters et cours postuniversitaires, pour permettre des arrangements de partenariats plus formalisés pour la conception et la diffusion de programmes avec un nombre croissant d'organisations sœurs des Nations Unies, ainsi que pour harmoniser les arrangements en matière de

gestion et faciliter les initiatives de collecte de fonds et de marketing. Actuellement, les programmes d'apprentissage suivants sont proposés sur une base annuelle:

- master de droit de la propriété intellectuelle;
- master en gestion du développement;
- master en gestion des achats dans le secteur public pour un développement durable;
- master en patrimoine mondial au travail;
- cours postuniversitaire en sécurité et santé au travail;
- cours postuniversitaire de droit commercial international;
- master en économie du travail appliquée au développement (à partir de novembre 2010).

339 Tous ces programmes sont conçus pour une diffusion mixte (apprentissage à distance plus cours en groupes restreints plus travaux de recherche assignés).

340 Généralement, la période d'études de chaque programme de master est d'environ un an, et les diplômés reçoivent leur diplôme soit de l'Université de Turin seule, soit en partenariat avec l'École polytechnique de Turin (ou avec d'autres universités).

Au cours de la première moitié de 2010, les périodes d'apprentissage de quatre mois et demi des quatre programmes en groupes restreints se sont achevées avec succès et ont suscité une fréquentation qui a dépassé en moyenne de 15 pour cent les chiffres des inscriptions de 2009. Les phases d'apprentissage à distance des trois autres programmes ont commencé en juin ou novembre 2010 et pour deux d'entre eux, la phase d'apprentissage en groupes restreints s'achèvera le 20 décembre 2010. Le taux d'inscription dépassera là aussi les chiffres de 2009.

341 On attend de la *Turin School of Development* qu'elle renforce la contribution du Centre à la promotion de l'agenda d'« Une ONU » et accroisse la visibilité et l'utilité du Centre en tant que prestataire des facilités d'apprentissage dont ont besoin l'OIT et nos organisations sœurs.

## ANNEXE II: PUBLICATIONS ET TROUSSES DE FORMATION PRODUITES EN 2009

### Publication multimédia

342 En 2009, la demande de services de publication multilingues est restée élevée. Ces services sont rendus par l'unité de traduction, révision et rapports (TER) et l'unité de conception et production de matériel multimédia (MDP). Cette capacité interne couvre le cycle complet de l'édition, y compris les services linguistiques - traduction, révision, conception, publication -, le graphisme, la mise en page, la photographie, la production multimédia - vidéos, publication en ligne et hors ligne et production -, l'impression numérique et offset, la reliure et la production de CD-ROM et de DVD.

343 Les principaux projets internes ont été:

- la finalisation de la trousse de formation sur l'inspection du travail maritime en vertu de la convention du travail maritime de 2006, composée de neuf modules de formation, d'un manuel du formateur, d'un manuel de l'apprenant et d'un guide méthodologique;
- un nouveau manuel de formation pour les juges, juristes et professeurs de droit sur la législation internationale et nationale du travail;

- le projet « Le monde sur un seul campus », pour l'amélioration de la signalisation sur le campus.

344 En plus des services internes, l'unité a géré en 2009 quelque 127 projets d'édition multilingue pour l'OIT et d'autres organisations des Nations unies ou européennes, dont le Haut-commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR), le Haut-commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCDH) et la Fondation européenne de la formation (ETF). Les principaux projets externes ont été:

- un manuel de formation d'IPEC sur la lutte contre la traite des enfants à des fins de travail, d'exploitation sexuelle et d'autres formes d'exploitation;
- un site web spécial pour la Conférence internationale du Travail en anglais, français et espagnol, proposant un guide pour les délégués, des présentations, des informations pratiques et une galerie de photos;
- une brochure sur le programme « Emplois verts » de l'OIT;
- la traduction en arabe, chinois, espagnol, français et russe du site web de la Conférence d'examen de Durban pour le HCDH.

**TABLEAU 11:  
PUBLICATIONS ET TROUSSES DE FORMATION (2009)**

TITRE (dans la langue d'origine)	DESCRIPTION	LANGUE(S)
<b>PUBLICATIONS DU CENTRE</b>		
Maritime Labour Inspection Training package: Maritime Labour Convention, 2006	Trousse de formation	Anglais
Know About Business manual	Trousse de formation	Vietnamien, cinghalais, tamil
Know About Business manual, adapted for Morocco	Trousse de formation	Arabe
Droit international du travail et droit interne: Manuel de formation pour juges, juristes et professeurs de droit	Monographie	Français
International labour law and domestic law: Training manual for judges, lawyers and legal educators	Monographie	Anglais
Derecho internacional del trabajo y derecho interno: Manual de formación para jueces, juristas y docentes en derecho	Monographie	Espagnol
Inspecting occupational safety and health in the construction industry	Manuel	Anglais
Break Gender Stereotypes – Toolkit 2008	Manuels, dépliants, affiches, vidéos, CD-ROM et sites web	Lituanien, néerlandais, finnois, norvégien, letton, suédois, islandais, slovaque, danois
Break Gender Stereotypes – Toolkit 2009	Manuels, dépliants, affiches, vidéos, CD-ROM et sites web	Anglais, danois, grec, letton, lituanien, néerlandais, norvégien, suédois, roumain, slovaque, allemand, français, finnois, islandais

TITRE (dans la langue d'origine)	DESCRIPTION	LANGUE(S)
Los convenios de la OIT sobre seguridad y salud en el trabajo: una oportunidad para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo		Anglais
Importancia de la contributividad en el sistema de Seguridad Social. Elementos de análisis para la inclusión social en América Latina		Espagnol
Governance of social security systems: a guide for board members in Africa	Guide	Anglais
La gouvernance des systèmes de sécurité sociale : un guide pour les membres des conseils d'administration en Afrique	Guide	Français
<b>PUBLICATIONS POUR LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL</b>		
ILO Magazine World of Work, Nos. 65, 66 and 67	Magazine	Anglais
Training manual to fight trafficking in children for labour, sexual and other forms of exploitation	Manuel	Français
SCREAM postcards in Russian, Japanese, Swahili, Chinese	Cartes postales	Russe, japonais, swahili, chinois
American students' SCREAM brochure	Brochure	Anglais
SECTOR training kit driving change on HIV/AIDS for the road transport sector	Trousse de formation	Russe
MLDP Module 102 - Developing Emotional Intelligence	Module	Espagnol
Design and layout for Mekong trafficking kit and material	Rapports, affiches, brochure	Anglais
Photos for exhibit safety and health	Exposition	Anglais
Rights at work for young people	Livrets	Anglais
ILC Conference Committees without Tears	Manuel	Anglais, français, espagnol
ILC handbook for delegates	Manuel	Anglais, français, espagnol
IPEC standard trilingual folder	Dépliant	Anglais, français, espagnol
International Labour Conference Website	Site web	Anglais, français, espagnol
Brochure: The ILO's Green Jobs Programme	Brochure	Anglais, français, espagnol
The ILO's Sustainable Enterprise Programme	Brochure	Anglais, français, espagnol
Labour and Labour-related Laws and MSEs	Livre	Anglais
Combattre la traite des enfants à des fins d'exploitation de leur travail - Kit de ressources à l'usage des responsables politiques et praticiens	Kit de ressources	Français
Guide de renforcement de capacités	CD-ROM	Français
CD-ROM: Employers' Organizations Training Package on Ageing	CD-ROM	Anglais
Training package on maritime labour inspections under the Maritime Labour Convention	Trousse de formation	Anglais
Handbook and training package on the labour dimension of CSR: from principles to practice	Manuel	Anglais
Manuel en droit international du travail pour juges et juristes	Livre	Français, espagnol
Governance of social security systems	Guide	Anglais, français
Material for the 60th anniversary of C98 - Right to Organise and Collective Bargaining Convention, 1949	Matériel de promotion	Anglais, français, espagnol
Learning Checkpoints - Accrual Accounting under IPSAS: The Basics	Matériel de formation	Anglais
Gender Bureau Year Planner	Calendrier	Anglais, français, espagnol



TITRE (dans la langue d'origine)	DESCRIPTION	LANGUE(S)
Managing Migration for Decent Work in Asia	Matériel d'information	Anglais
ILO's Outcome for 2010-2012 Posters	Affiches	Anglais
CD-ROMs on ports and road transport	CD-ROM	Anglais, russe
Training toolkit on HIV/AIDS for railways	Trousse de formation	Anglais
Value Chain Development for Decent Work Guide	Manuel	Français, espagnol
HR Policy MLDP Module 117 - Interviewing Skills	Module	Anglais
Practical Guide to Child Labour Reporting	Manuel	Portugais
Acta Bargaining Symposium, CD-ROM and publication on NMEs	Actes d'un symposium et CD-ROM	Anglais, français, espagnol
IPEC: The safe work for youth kit	Trousse de formation	Anglais, français, espagnol
Labour-based Public Works Project Maintenance Management Manual	Manuel de formation	Portugais
Material for the WIND (Work Improvement in Neighbourhood Development) project	Dépliants, affiches, DVD	Anglais, français, espagnol
<b>PUBLICATIONS POUR LES AGENCES DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES</b>		
UNHCR – Global Report 2008	Cartes postales	Portugais
UNHCR – Global Appeal 20010-2011	Brochure	Anglais, français, espagnol
UNHCR – Layout, Design, Printing and Delivery of UNHCR/WFP Joint Assessment Guidelines, 2nd Edition September 2008	Trousse de formation	Français, espagnol
UNHCR - Development of the master CD-ROM and website for UNHCR Global Report 2008	Module	Anglais
UNHCR - UNHCR HRD modules	Rapports, affiches, brochure	Anglais, français, espagnol
UNHCR - UNHCR Brochure for ship's masters	Exposition	Italien
Protection Induction Programme CD-ROMs and booklets	Livrets	Anglais, français, espagnol, russe, arabe
UNHCR - SPCP Protection Gaps Framework for Analysis	Manuel	Russe
OHCHR – Annual Report 2008	Manuel	Anglais, français
OHCHR - UN website for the 2009 review conference on racial discrimination and related forms of intolerance	Dépliant	Arabe, chinois, anglais, français, russe, espagnol
OHCHR - Public information materials and translations in the framework of OHCHR's communications campaign on discrimination and other public information activities	Site web	Anglais, français, espagnol
OHCHR Strategic Management Plan 2010-2011	Brochure	Anglais, français
UNSSC - UNSSC Annual Report 2008	Brochure	Anglais
UN HABITAT - Shelter Projects 2008	Livre	Anglais
UNICRI – Brochure: Penal reform and prison overcrowding	Kit de ressources	Anglais
UNICRI – Brochure: POAS	CD-ROM	Anglais
UNFPA – Year planner 2010 for Mauritania	CD-ROM	Français, arabe
<b>PUBLICATIONS POUR LA FONDATION EUROPÉENNE DE LA FORMATION</b>		
Brochures, magazines, dépliants, bulletins, rapports, livres, études, matériels d'information et de promotion	Manuel	Arabe, anglais, français, allemand, italien, russe, espagnol

## ANNEXE III RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR PAYS/TERRITOIRE EN 2009

Pays/territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Men	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
AFGHANISTAN	18	14	4	22%	0	0	0%	0	0	0%
ALBANIE	52	19	33	63%	2	5	71%	1	2	67%
ALGÉRIE	50	35	15	30%	8	2	20%	1	1	50%
ANGOLA	44	27	17	39%	2	2	50%	2	0	0%
ANGUILLA	1	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
ANTIGUA-ET-BARBUDA	5	0	5	100%	0	0	0%	0	1	100%
ARGENTINE	200	106	94	47%	29	23	44%	15	7	32%
ARMÉNIE	75	34	41	55%	0	3	100%	30	22	42%
ARUBA	11	4	7	64%	0	0	0%	0	1	100%
AUSTRALIE	12	6	6	50%	0	0	0%	1	0	0%
AUTRICHE	48	9	39	81%	0	0	0%	0	0	0%
AZERBAÏDJAN	82	59	23	28%	6	1	14%	5	2	29%
BAHAMAS	4	0	4	100%	0	1	100%	0	1	100%
BAHREÏN	19	10	9	47%	3	0	0%	0	0	0%
BANGLADESH	151	134	17	11%	17	2	11%	12	2	14%
BARBADE	8	5	3	38%	0	1	100%	1	1	50%
BÉLARUS	8	3	5	63%	3	1	25%	0	0	0%
BELGIQUE	122	38	84	69%	6	7	54%	0	0	0%
BELIZE	10	4	6	60%	1	0	0%	0	1	100%
BÉNIN	35	22	13	37%	2	4	67%	2	0	0%
BERMUDES	2	1	1	50%	0	0	0%	0	1	100%
BHOUTAN	4	0	4	100%	0	0	0%	0	0	0%
BOLIVIE, ÉTAT PLURINATIONAL DE	84	51	33	39%	2	0	0%	19	13	41%
BOSNIE-HERZÉGOVINE	15	10	5	33%	2	1	33%	1	2	67%
BOTSWANA	37	23	14	38%	9	2	18%	8	6	43%
BRÉSIL	188	80	108	57%	24	31	56%	4	4	50%
ÎLES VIERGES BRITANNIQUES	2	0	2	100%	0	0	0%	0	1	100%
BULGARIE	119	39	80	67%	10	8	44%	5	8	62%
BURKINA FASO	61	36	25	41%	8	2	20%	5	0	0%
BURUNDI	59	35	24	41%	6	5	45%	4	1	20%
CAMBODGE	37	33	4	11%	4	1	20%	8	0	0%
CAMEROUN	126	78	48	38%	11	5	31%	2	1	33%
CANADA	31	9	22	71%	0	0	0%	0	2	100%
CAP-VERT	60	21	39	65%	3	0	0%	0	2	100%
ÎLES CAÏMANES	1	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	5	5	0	0%	0	0	0%	0	0	0%

Pays/territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Men	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
TCHAD	8	4	4	50%	0	2	100%	1	1	50%
CHILI	117	67	50	43%	12	11	48%	9	3	25%
CHINE	195	111	84	43%	32	18	36%	3	0	0%
COLOMBIE	172	90	82	48%	22	18	45%	33	18	35%
COMORES	10	8	2	20%	0	0	0%	0	1	100%
CONGO	18	12	6	33%	2	1	33%	0	0	0%
COSTA RICA	66	34	32	48%	12	4	25%	2	4	67%
CÔTE D'IVOIRE	47	32	15	32%	5	4	44%	5	0	0%
CROATIE	41	20	21	51%	13	6	32%	3	5	63%
CUBA	7	4	3	43%	0	0	0%	0	0	0%
CHYPR	136	62	74	54%	18	0	0%	7	0	0%
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	46	26	20	43%	12	7	37%	8	8	50%
DANEMARK	70	23	47	67%	4	1	20%	0	0	0%
DJIBOUTI	3	2	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
DOMINIQUE	4	3	1	25%	0	1	100%	2	0	0%
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	46	21	25	54%	5	11	69%	2	0	0%
ÉQUATEUR	72	44	28	39%	8	0	0%	5	1	17%
ÉGYPTE	71	39	32	45%	0	1	100%	0	0	0%
EL SALVADOR	307	158	149	49%	2	2	50%	1	2	67%
GUINÉE ÉQUATORIALE	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
ÉRYTHRÉE	6	6	0	0%	2	0	0%	1	0	0%
ESTONIE	23	9	14	61%	4	2	33%	4	6	60%
ÉTHIOPIE	139	99	40	29%	8	0	0%	28	3	10%
FIDJI	22	11	11	50%	6	6	50%	0	0	0%
FINLANDE	42	9	33	79%	2	0	0%	1	0	0%
FRANCE	101	49	52	51%	5	2	29%	1	1	50%
GABON	9	6	3	33%	2	1	33%	0	1	100%
GAMBIE	14	12	2	14%	2	0	0%	0	1	100%
GÉORGIE	59	30	29	49%	4	1	20%	16	12	43%
ALLEMAGNE	52	28	24	46%	0	0	0%	1	0	0%
GHANA	148	103	45	30%	13	8	38%	16	2	11%
GRÈCE	59	32	27	46%	4	1	20%	2	1	33%
GRENADE	3	2	1	33%	0	0	0%	1	0	0%
GUATEMALA	52	30	22	42%	3	4	57%	4	0	0%
GUINÉE	26	17	9	35%	2	4	67%	4	1	20%
GUINÉE BISSAU	60	46	14	23%	1	2	67%	1	0	0%
GUYANA	4	0	4	100%	0	0	0%	0	1	100%
HAÏTI	73	29	44	60%	0	0	0%	1	1	50%
HONDURAS	56	21	35	63%	10	4	29%	0	4	100%
HONG KONG	3	1	2	67%	0	1	100%	0	0	0%
HONGRIE	63	37	26	41%	14	5	26%	10	4	29%

Pays/territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Men	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
ISLANDE	39	7	32	82%	0	0	0%	0	0	0%
INDE	103	73	30	29%	19	12	39%	13	2	13%
INDONÉSIE	215	144	71	33%	17	13	43%	40	10	20%
IRAN, RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'	20	15	5	25%	0	0	0%	2	1	33%
IRAK	58	33	25	43%	0	0	0%	10	2	17%
IRLANDE	60	35	25	42%	17	5	23%	3	0	0%
ISRAËL	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
ITALIE	323	204	119	37%	13	8	38%	7	2	22%
JAMAÏQUE	21	6	15	71%	0	1	100%	1	3	75%
JAPON	15	9	6	40%	0	0	0%	0	0	0%
JORDANIE	138	29	109	79%	3	2	40%	1	1	50%
KAZAKHSTAN	55	24	31	56%	1	0	0%	12	8	40%
KENYA	132	64	68	52%	3	3	50%	13	7	35%
KIRIBATI	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
CORÉE, RÉPUBLIQUE POPULAIRE DÉMOCRATIQUE DE	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
CORÉE, RÉPUBLIQUE DE	19	14	5	26%	8	4	33%	0	0	0%
KOSOVO (aux sens de la résolution 1244 du Conseil de sécurité)	73	57	16	22%	7	3	30%	8	1	11%
KOWEÏT	8	2	6	75%	1	0	0%	0	0	0%
KIRGHIZSTAN	45	20	25	56%	1	0	0%	1	0	0%
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO	11	6	5	45%	1	1	50%	0	2	100%
LETTONIE	111	23	88	79%	7	4	36%	3	5	63%
LIBAN	19	9	10	53%	3	0	0%	1	0	0%
LESOTHO	40	19	21	53%	3	1	25%	5	2	29%
LIBERIA	183	146	37	20%	7	7	50%	18	7	28%
JAMAHIRIYA ARABE LIBYENNE	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
LITUANIE	90	26	64	71%	4	12	75%	5	2	29%
LUXEMBOURG	23	8	15	65%	0	0	0%	1	0	0%
MACAO, CHINE, RÉGION ADMINISTRATIVE SPÉCIALE DE	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
MADAGASCAR	33	17	16	48%	0	2	100%	1	1	50%
MALAWI	55	32	23	42%	3	4	57%	7	5	42%
MALAISIE	73	33	40	55%	9	9	50%	2	2	50%
MALDIVES	7	0	7	100%	0	0	0%	0	0	0%
MALI	97	69	28	29%	9	5	36%	9	0	0%
MALTE	6	4	2	33%	3	1	25%	0	0	0%
MAURITANIE	39	29	10	26%	8	5	38%	5	0	0%
MAURICE	84	59	25	30%	20	4	17%	13	8	38%
MEXIQUE	447	337	110	25%	56	34	38%	3	2	40%
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	29	15	14	48%	5	1	17%	5	3	38%



Pays/territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Men	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
MONGOLIE	31	12	19	61%	3	1	25%	3	4	57%
MONTSERRAT	1	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
MAROC	135	109	26	19%	4	1	20%	1	0	0%
MOZAMBIQUE	159	78	81	51%	4	2	33%	4	2	33%
MYANMAR	49	37	12	24%	35	12	26%	0	0	0%
NAMIBIE	52	30	22	42%	3	1	25%	6	2	25%
NÉPAL	133	101	32	24%	30	13	30%	26	2	7%
PAYS-BAS	103	19	84	82%	0	0	0%	0	0	0%
NOUVELLE-ZÉLANDE	2	1	1	50%	0	0	0%	0	1	100%
NICARAGUA	31	14	17	55%	7	2	22%	3	1	25%
NIGER	25	20	5	20%	2	2	50%	2	0	0%
NIGERIA	182	131	51	28%	12	2	14%	8	4	33%
NORVÈGE	43	16	27	63%	0	0	0%	0	1	100%
TERRITOIRES ARABES OCCUPÉS	17	12	5	29%	0	0	0%	0	0	0%
OMAN	9	7	2	22%	0	0	0%	0	0	0%
PAKISTAN	116	91	25	22%	15	3	17%	7	0	0%
PANAMA	50	23	27	54%	3	1	25%	2	2	50%
PAPOUASIE-NOUVELLE-GUINÉE	42	25	17	40%	6	9	60%	0	0	0%
PARAGUAY	90	54	36	40%	34	17	33%	2	2	50%
PÉROU	264	137	127	48%	44	49	53%	35	7	17%
PHILIPPINES	173	76	97	56%	19	19	50%	5	12	71%
POLOGNE	175	75	100	57%	15	8	35%	3	9	75%
PORTUGAL	40	17	23	58%	3	1	25%	0	0	0%
QATAR	5	3	2	40%	0	0	0%	0	0	0%
CONGO, RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU	89	74	15	17%	12	7	37%	2	0	0%
MONTÉNÉGR0	39	18	21	54%	1	4	80%	2	2	50%
SERBIE	101	31	70	69%	17	17	50%	6	5	45%
ROUMANIE	291	99	192	66%	18	8	31%	16	15	48%
FÉDÉRATION DE RUSSIE	65	32	33	51%	4	5	56%	0	0	0%
RWANDA	104	66	38	37%	8	7	47%	30	16	35%
SAINTE-LUCIE	6	2	4	67%	0	1	100%	1	0	0%
SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE	9	5	4	44%	3	0	0%	0	0	0%
ARABIE SAOUDITE	25	23	2	8%	18	0	0%	0	0	0%
SÉNÉGAL	124	95	29	23%	20	1	5%	4	5	56%
SEYCHELLES	5	2	3	60%	0	0	0%	0	0	0%
SIERRA LEONE	24	18	6	25%	5	0	0%	0	0	0%
SINGAPOUR	10	6	4	40%	1	1	50%	0	0	0%
SLOVAQUIE	203	93	110	54%	11	7	39%	17	20	54%
SLOVÉNIE	20	9	11	55%	9	3	25%	0	1	100%
ÎLES SALOMON	3	3	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
SOMALIE	5	4	1	20%	0	0	0%	0	0	0%

Pays/territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Men	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
AFRIQUE DU SUD	201	104	97	48%	19	9	32%	8	8	50%
ESPAGNE	59	27	32	54%	5	5	50%	1	0	0%
SRI LANKA	202	120	82	41%	9	5	36%	16	16	50%
SAINT-KITTS-ET-NEVIS	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
SAINT-VINCENT-ET-LES-GRENADINES	2	1	1	50%	0	0	0%	1	0	0%
SOUDAN	84	50	34	40%	0	0	0%	1	0	0%
SURINAME	12	1	11	92%	0	0	0%	0	2	100%
SWAZILAND	39	23	16	41%	2	1	33%	7	8	53%
SUÈDE	72	28	44	61%	7	1	13%	2	3	60%
SUISSE	14	6	8	57%	0	1	100%	2	0	0%
RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE	26	15	11	42%	1	0	0%	0	0	0%
TADJIKISTAN	40	30	10	25%	1	0	0%	2	0	0%
TANZANIE, RÉPUBLIQUE-UNIE DE	147	95	52	35%	5	4	44%	37	18	33%
THAÏLANDE	28	17	11	39%	11	0	0%	1	2	67%
MICRONÉSIE, ÉTATS FÉDÉRÉS DE	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
EX-RÉPUBLIQUE YOUGOSLAVE DE MACÉDOINE	71	40	31	44%	16	8	33%	2	2	50%
TIMOR-LESTE	16	11	5	31%	1	0	0%	1	0	0%
TOGO	38	32	6	16%	9	0	0%	1	1	50%
TONGA	2	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
TRINITÉ-ET-TOBAGO	37	12	25	68%	0	1	100%	0	0	0%
TUNISIE	37	30	7	19%	9	2	18%	2	0	0%
TURQUIE	67	45	22	33%	15	0	0%	4	1	20%
OUGANDA	143	87	56	39%	5	2	29%	17	23	58%
UKRAINE	183	86	97	53%	23	20	47%	11	11	50%
ROYAUME-UNI	132	53	79	60%	4	1	20%	4	3	43%
ÉTATS-UNIS	67	24	43	64%	0	0	0%	0	0	0%
URUGUAY	236	106	130	55%	21	18	46%	22	10	31%
OUZBEKISTAN	20	15	5	25%	0	0	0%	0	0	0%
VANUATU	10	8	2	20%	1	0	0%	1	0	0%
VENEZUELA	41	15	26	63%	4	7	64%	3	4	57%
VIET-NAM	165	89	76	46%	5	9	64%	0	10	100%
SAMOA OCCIDENTALES	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
YEMEN	66	53	13	20%	1	0	0%	1	0	0%
ZAMBIE	113	76	37	33%	14	2	13%	9	3	25%
ZIMBABWE	43	26	17	40%	5	5	50%	6	2	25%
Banque africaine de développement (organisation régionale)	281	177	104	37%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Total pays</b>	<b>12,660</b>	<b>7,032</b>	<b>5,628</b>	<b>44%</b>	<b>1,174</b>	<b>681</b>	<b>37%</b>	<b>837</b>	<b>480</b>	<b>36%</b>
Fonctionnaires internationaux	1065	557	508	48%	0	0	0%	0	0	0%
<b>Total général</b>	<b>13,725</b>	<b>7,589</b>	<b>6,136</b>	<b>45%</b>	<b>1,174</b>	<b>681</b>	<b>37%</b>	<b>837</b>	<b>480</b>	<b>36%</b>

Nombre de pays/territoires bénéficiaires en 2009: 191

# ANNEXE IV: RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR PROGRAMME, PAR RÉGION ET PAR GENRE (2009)

	AFRIQUE						AMÉRIQUES						ASIA						EUROPE						ÉTATS ARABES						CEI			TOTAL par unité TOT %F
	TOTAL		Trav.		Empl.		TOTAL		Trav.		Empl.		TOTAL		Trav.		Empl.		TOTAL		Trav.		Empl.		TOTAL		Trav.		Empl.					
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F				
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	155	94	15	10	11	5	66	62	6	1	2	147	67	13	5	8	4	167	45	9	3	10	2	16	8	0	0	1	0	86	75	988	36%	
Emploi et développement des compétences	152	59	5	3	3	1	17	24	0	0	1	74	57	1	0	0	0	58	86	6	1	0	2	10	6	2	0	0	12	16	571	43%		
Entreprise, microfinance et développement local	416	228	1	2	7	2	188	248	2	2	2	303	137	4	1	8	2	314	225	50	16	28	16	38	114	0	0	10	2	25	18	2254	43%	
Protection sociale	435	162	41	3	19	12	123	99	24	9	1	67	35	14	8	6	5	58	101	9	9	6	5	23	22	1	0	0	34	45	1204	39%		
Dialogue social	213	90	39	13	28	8	25	51	1	12	1	118	86	31	13	24	10	66	62	3	2	1	2	5	1	0	0	6	8	731	41%			
Activités pour les travailleurs	111	77	111	76	0	0	243	216	229	214	0	167	106	166	105	0	0	196	125	196	125	0	0	25	1	24	1	0	1	0	1268	41%		
Activités pour les employeurs	213	107	14	3	193	102	188	90	14	1	166	84	103	8	4	90	39	117	105	0	0	116	105	0	0	0	0	0	0	0	973	36%		
Développement durable et gouvernance	347	154	0	1	0	0	21	33	0	0	0	90	26	1	0	0	0	254	378	0	0	0	0	70	31	0	0	0	57	1518	45%			
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	116	28	32	5	25	8	10	8	2	1	1	11	20	3	3	1	6	13	10	1	1	0	1	2	0	1	0	0	58	34	310	32%		
Formation à distance et technologies de l'apprentissage	68	17	6	0	0	0	547	365	18	0	1	54	14	0	0	0	0	59	78	0	0	1	0	0	1	0	0	171	151	1525	41%			
Coordination des questions de genre et non-discrimination	101	206	5	5	0	1	25	101	0	0	0	54	88	1	0	0	0	193	750	1	0	16	13	3	6	0	0	0	42	49	1618	74%		
Développement de programmes et coopération régionale	108	79	11	3	10	4	44	39	3	2	3	17	2	6	0	5	0	204	144	41	17	34	21	4	4	2	1	2	1	65	55	765	42%	
<b>TOTAL</b>	<b>2435</b>	<b>1301</b>	<b>280</b>	<b>124</b>	<b>296</b>	<b>143</b>	<b>1497</b>	<b>1336</b>	<b>299</b>	<b>242</b>	<b>174</b>	<b>101</b>	<b>1205</b>	<b>688</b>	<b>249</b>	<b>139</b>	<b>142</b>	<b>66</b>	<b>1699</b>	<b>2109</b>	<b>316</b>	<b>174</b>	<b>212</b>	<b>167</b>	<b>196</b>	<b>194</b>	<b>30</b>	<b>2</b>	<b>13</b>	<b>3</b>	<b>557</b>	<b>508</b>	<b>13725</b>	<b>45%</b>

	AFRIQUE			AMÉRIQUES			ASIA			EUROPE			ÉTATS ARABES			CEI																
	TOTAL		Trav.	Empl.		TOTAL		Trav.	Empl.		TOTAL		Trav.	Empl.		TOTAL		Trav.	Empl.													
	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F	Tot	%F												
<b>PARTICIPANTS</b>	3736	35%	404	31%	439	33%	2833	47%	541	45%	275	37%	1893	36%	388	36%	208	32%	3808	55%	490	35%	379	44%	390	50%	32	6%	16	19%	1065	48%





