

# Conseil du Centre

85<sup>e</sup> session, octobre 2021

CC 85/8/b

POUR INFORMATION

## HUITIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

### Rapport du Comité sur les activités de formation pour les employeurs

#### Membres présents:

Harry Kyriazis (Vice-président employeur du Conseil du Centre)  
Farooq Ahmed (membre du groupe des employeurs)  
Penny Liu (membre du groupe des employeurs)  
El-Mafhoud Megateli (membre du groupe des employeurs)  
Jacqueline Mugo (membre du groupe des employeurs)  
Guido Ricci (membre suppléant du groupe des employeurs)  
Akustina Morni (Secrétaire du groupe des employeurs)  
Amadou Sako (OIE, conseiller)  
Deborah France-Massin (Directrice d'ACT/EMP-Genève)  
Rafael Gijón von Klein (Directeur adjoint d'ACT/EMP-Genève)  
Roberto Villamil (Conseiller principal, ACT/EMP-Genève)  
Jorge Illingworth (Secrétaire du Comité sur les activités de formation pour les employeurs)

#### Fonctionnaires du Centre :

Yanguo Liu (Directeur du Centre de Turin)  
Andreas Klemmer (Directeur de la formation du Centre de Turin)

#### Observateurs:

Jeanne Schmitt (ACT/EMP-Turin)  
Sandro Pettineo (ACT/EMP-Turin)  
Jorge Ramírez Mata (ACT/EMP-Turin)  
Barbara Maino (ACT/EMP-Turin)  
Rachida Zingara (ACT/EMP-Turin)  
Irene Panizzolo (ACT/EMP-Turin)  
Cecilia Fabbro (ACT/EMP-Turin)  
Yulia Menshikh (ACT/EMP-Turin)

## Réunion du Comité de la formation syndicale

1. Le Chef du programme ACT/EMP, M. Illingworth, présente au Comité le [rapport sur les activités de 2020](#). Le document contient:
  - un rapport détaillé sur les organisations d'employeurs et d'entreprises touchées par les activités et services du Programme, ainsi qu'une ventilation par région pour les participants et les activités de formation dispensées;
  - les principales réalisations et l'impact global;
  - le catalogue de services (4 blocs);
  - les résultats des activités de formation (participants, qualité globale);
  - une mise à jour sur l'exécution du programme en 2021 et les perspectives pour 2022; et
  - des informations sur les aspects financiers du Programme, y compris sur le dépassement des objectifs en matière de contribution aux coûts fixes (CFC).
2. Le Comité approuvé le rapport à l'unanimité et félicite chaleureusement M. Illingworth et chacun des membres de son équipe pour leur résilience collective et leurs performances malgré l'impact négatif de la pandémie de COVID-19 sur les activités de formation en présentiel.
3. Ce résultat est d'autant plus extraordinaire que le Programme a engrangé une CFC supérieure aux années précédentes, malgré un effectif encore plus limité que certaines autres unités comparables. Les membres du Comité demandent à la Direction plus de soutien et de flexibilité pour permettre à l'unité de fonctionner avec plus d'efficacité et d'efficacité.

## Rencontre avec la haute Direction du Centre

4. Le porte-parole du groupe des employeurs, M. Kyriazis, remercie la haute Direction pour l'énorme travail et les efforts déployés pour répondre de manière adéquate aux divers défis. Il rappelle qu'il est important de continuer à organiser des réunions régulières pour faire le suivi des questions clés, car cela est souvent profitable aux deux parties.
5. Le groupe apporte son soutien aux côtés de l'OIT, du gouvernement italien et des autres mandants. M. Kyriazis souligne que toutes les parties veulent que le Centre fonctionne bien et prospère. Tels sont les principes directeurs du groupe. Le Plan stratégique et les propositions de programme et de budget sont maintenant ficelés d'une manière qui intègre bon nombre des préoccupations du groupe; cependant, il subsiste quelques points à régler, notamment en ce qui concerne leur mise en œuvre.
6. Représentant le secteur privé, il est logique que le groupe aborde la stratégie et les opérations du Centre à travers la lentille des pratiques utilisées dans le monde des affaires.
7. En ce qui concerne le groupe des employeurs, il a l'intention de rencontrer régulièrement la Direction du Centre comme par le passé, afin d'assurer le suivi, pour le pire et le meilleur. Le Centre peut compter sur le groupe des employeurs.

## Rapport sur les activités d'ACT/EMP-Turin en 2020

8. M. Liu remercie le groupe pour son soutien à la Direction et apprécie les conseils fournis par les membres du Bureau du Conseil. Le programme ACT/EMP en particulier a fait preuve de beaucoup de force en démontrant son caractère innovant. Sous la direction de M. Illingworth, l'équipe a fait preuve d'esprit d'entreprise et de perspicacité dans la conception et la mise en œuvre d'activités, qui peuvent inspirer d'autres unités du Centre.
9. M. Klemmer confirme que le Programme a prouvé sa résilience même face à la crise (et cela a été souligné dans les récentes évaluations des performances). Cette approche entrepreneuriale s'est traduite par une portée qui a doublé, sans que la qualité ne s'en ressente, malgré la petite taille de l'équipe. Comme l'a montré le récent rapport sur l'impact de l'apprentissage en ligne du Centre, l'apprentissage en ligne n'est pas de qualité moindre; il est différent et ne remplace pas l'apprentissage en face-à-face, mais c'est un autre moyen d'apprentissage efficace. M. Klemmer ajoute que le Centre atteindra à nouveau ses objectifs financiers pour 2021. Il est également souligné que le programme ACT/EMP a pris l'initiative de promouvoir les plateformes d'apprentissage numérique pour les OEE, ce qui a aidé le Centre à faire le grand saut dans le renforcement des capacités institutionnelles pertinentes. M. Klemmer prévoit qu'une croissance est possible en 2022 pour le Programme et la Direction prépare le terrain pour cela, notamment à travers l'institution du Fonds de financement des bourses. Les conditions d'accès à ce fonds sont actuellement en phase de test, et des changements devront certainement être introduits pour faciliter l'utilisation de ces ressources. En outre, des efforts sont déployés pour garantir des sources de financement stables en interne, une préoccupation de longue date du groupe. M. Klemmer félicite à nouveau l'équipe.

## Réunion du Conseil

10. En ce qui concerne les questions qui seront étudiées lors de la réunion du Conseil, le porte-parole du groupe des employeurs soulève les points suivants:
  - Le Plan stratégique pour la période 2022-2025 va dans la bonne direction, car certaines de nos préoccupations quant aux versions précédentes du P&B ont été entendues. Néanmoins nous n'avons toujours pas reçu de réponse à notre demande d'établir un groupe de travail chargé du suivi de la mise en œuvre. Néanmoins, M. Kyriazis réitère qu'il demandera de tenir des réunions régulières avec la haute Direction maintenant que le Centre passera au nouveau modèle opératoire.
  - Cette question sera à nouveau soulevée formellement lors de la réunion du Conseil parce que le groupe est convaincu qu'en cette période de transition, il convient que le Bureau du Conseil soit informé des progrès à intervalles réguliers, et non juste une fois par an.

## Fonds de financement des bourses

- Actuellement, certaines conditions d'accès à ce fonds ne correspondent pas à la réalité dans laquelle opèrent les unités techniques. Certaines de ces conditions n'ont aucune logique et rendent simplement l'accès lourd et inefficace. Les détails devraient être affinés davantage. Le groupe se félicite des propos de M. Klemmer selon lesquels la Direction apportera les modifications nécessaires aux conditions actuelles d'accès au fonds.

- Cette question sera à nouveau soulevée formellement lors de la réunion du Conseil.
- 11.** Pour terminer, le porte-parole du groupe attire l'attention de la Direction sur un point important concernant le personnel:
- Le groupe soutient pleinement et accueille favorablement la demande d'un fonctionnaire G supplémentaire.
  - La nouvelle méthodologie de prestation entièrement en ligne des activités de formation implique des temps de préparation et de mise en œuvre plus longs. En outre, les activités en ligne se chevauchent très souvent en raison de l'obligation de travailler sur différents fuseaux horaires.
  - Au cours des dernières années, le Programme a régulièrement embauché du personnel à court terme, pour des périodes de 10 à 11 mois. Cela prouve clairement qu'un poste permanent supplémentaire est nécessaire.
  - Le programme ACT/EMP a montré qu'il est capable d'augmenter sa contribution aux coûts fixes du Centre, et donc la capacité de générer des produits nouveaux et innovants est bien présente. Il a maintenant besoin de ressources humaines pour continuer et grandir dans cette voie.
  - Étant donné qu'une certaine redistribution du personnel aura lieu à l'échelle du Centre, les groupes s'attendent à ce que le programme ACT/EMP en bénéficie soit par la relocalisation de personnel actuel (possédant les compétences et l'expérience nécessaires), soit par la possibilité d'ouvrir sur le budget ordinaire un poste soumis à concours.

Cette question de personnel, ainsi que d'autres éléments décrits dans ce rapport, seront discutés lors des réunions régulières que M. Kyriazis organisera avec la haute Direction du Centre. À l'heure actuelle, les deux parties ont fait preuve de bonne foi pour trouver à une solution aux problèmes qui se posent.

---

Octobre 2021