

Conseil du Centre

86^e session, octobre 2022

CC 86/7/b

POUR INFORMATION

SEPTIÈME 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 - à distance)
Farooq Ahmed (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)
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.

Giuseppe Casale (Directeur faisant fonction)
Andreas Klemmer (Directeur de la formation)

Observateurs:

Sandro Pettineo (ACT/EMP-Turin)
Jorge Ramírez Mata (ACT/EMP-Turin)
Marco Cunetto (ACT/EMP-Turin)
Rachida Zingara (ACT/EMP-Turin)
Irene Panizzolo (ACT/EMP-Turin)
Francesca Gaglia (ACT/EMP-Turin)
Yulia Menshikh (ACT/EMP-Turin)
Elena Suprun (ACT/EMP-Turin)

Réunion du Comité sur les activités de formation pour les employeurs

1. M. Illingworth présente au Comité le [rapport sur les activités de 2021](#). Le document aborde:
 - 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 pour 2021 et leur impact mondial et régional;
 - le catalogue des services (offre de produits et de formation élargie);
 - les résultats;
 - les résultats généraux de l'évaluation (à travers l'évaluation des besoins de formation et des enquêtes d'évaluation d'impact);
 - les ressources financières et les objectifs;
 - l'avenir du programme.
2. Le Comité approuve le rapport à l'unanimité et félicite chaleureusement M. Illingworth et chacun des membres de l'équipe individuellement pour leur capacité d'innovation, leurs efforts collectifs et leurs performances malgré les défis auxquels le Centre a été confronté pendant la pandémie de COVID-19.
3. Le Comité est particulièrement impressionné par le travail considérable et le temps consacré en coulisse à la préparation et à la réalisation des activités, compte tenu également des défis posés par les différents fuseaux horaires.
4. Notamment, le Programme est loué pour la prestation de services de qualité et pour son innovation et la polyvalence démontrée dans la réponse aux besoins des organisations d'employeurs et d'entreprises et des multinationales. C'est là un résultat digne d'être mentionné, en particulier pour le programme phare innovant EOSH. En outre, un impact positif peut déjà être ressenti au niveau national lorsque la formation peut être hébergée par le Centre (via l'eCampus et les plateformes en ligne développées par ACT/EMP-Turin pour les partenaires locaux). Des organisations d'employeurs et d'entreprises de pays tels que les Philippines, le Suriname, Antigua-et-Barbuda, le Sri Lanka et bien d'autres en ont bénéficié. Cela a non seulement contribué à la viabilité financière de ces organisations elles-mêmes, mais cela a également généré des connaissances au niveau national. Elles pourront ainsi leur tour à attirer plus de membres, et les entreprises pourront également aider à former leur personnel et leurs fournisseurs sur des questions importantes ayant un impact sur leurs affaires.
5. Le Comité soumet également diverses idées et options pour examen par le Programme, notamment sur la manière d'assurer une participation active continue des apprenants tout au long des cours qu'ils se sont engagés à suivre.

Rencontre avec la haute Direction du Centre

6. Le porte-parole du groupe des employeurs, M. Kyriazis, remercie la haute Direction pour le travail et les efforts déployés pour soutenir le programme ACT/EMP. Il se félicite de l'excellente relation entre la Direction et le groupe au cours des dernières années, qui a en effet été très utile et critique pendant la crise.
7. Au nom du groupe, M. Kyriazis souligne les points suivants:
 - Il se réjouit que le problème de longue date de la répartition des excédents ait été résolu par le biais du Fonds de financement des bourses. Aujourd'hui, l'allocation est répartie équitablement entre les programme pour les employeurs et les travailleurs, et il est ainsi mis fin à la distribution inégale, historique et injustifiée des fonds.
 - M. Kyriazis remercie sincèrement M. Casale d'avoir supprimé les limitations et levé les restrictions à l'utilisation du Fonds de financement des bourses. Il s'agissait d'une demande spécifique faite à cette époque l'année dernière, et cela a été résolu début 2022.
 - Le groupe se réjouit de constater que la contribution aux coûts fixes d'ACTEMP au cours de la période 2020-2022, ainsi que son ratio CFC/recettes, sont plus élevés que ceux de programmes similaires.
 - Cela étant dit, et comme indiqué dans le rapport soumis au Comité, l'année prochaine pourrait être difficile sur le plan financier. Il serait bon d'avoir un soutien supplémentaire de la Direction, compte tenu de l'engagement élevé du programme ACT/EMP en termes de ratio CFC/recettes.
 - Par exemple, grâce à de nouvelles possibilités dans les efforts de mobilisation de ressources menés par le Centre pour inclure des éléments de renforcement des capacités pour les employeurs dans les propositions du CSBO de l'OIT, les projets de l'OIT, les appels d'offres, le financement des donateurs, les ressources supplémentaires
 - Si ACT/EMP gère la prestation de la formation et la mise en œuvre de ces composants, le Centre peut être assuré d'un bon retour sur investissement en raison de la capacité éprouvée du Programme.
8. M. Casale répond que:
 - En ce qui concerne la formation F2F, il serait important de maintenir le bon dosage et le juste équilibre avec d'autres modalités, telles que l'apprentissage en ligne. Comme le démontrent à la fois le Rapport d'exécution et le résumé, il serait difficile maintenant d'arrêter la machine, et il serait «suicidaire» de revenir à l'ancien modèle.
 - L'Innovation Lab en est un bon exemple, et il bénéficiera aux mandants et aux membres du groupe.
 - Il convient d'exploiter la technologie autant que possible pour augmenter la portée des services et le nombre de participants.
9. M. Klemmer ajoute que:
 - Si l'apprentissage en ligne est évidemment appréciable, la formation en face-à-face apporte une valeur ajoutée, par exemple au niveau du réseautage et du renforcement de la confiance.
 - Les résultats confirment qu'ACT/EMP a été un programme pionnier dans trois directions:

1) Reconstruire le F2F de manière stratégique

Le Programme sait quand organiser une formation sur le campus et quand former sur le terrain (l'accent principal étant mis sur le terrain).

2) Développer l'apprentissage à distance

La Direction reconnaît les problèmes disproportionnés de dotation en personnel, mais même avec une équipe réduite, ACT/EMP a réussi à surpasser les autres programmes techniques, par exemple en touchant au total plus de 4 000 participants.

3) Faciliter le travail des organisations d'employeurs et d'entreprises grâce à des services de renforcement des capacités améliorés numériquement

La plateforme EOSH utilisée par les organisations d'employeurs et d'entreprises constitue le moyen le plus rentable, et elle est basée sur les données. Cela facilite l'accès et renforce la portée en exploitant les mégadonnées. L'application CRM, par exemple, a incité d'autres programmes à emboîter le pas. ACT/EMP a atteint des résultats inespérés en matière d'impact et en matière de gestion financière.

- En ce qui concerne la mobilisation des ressources, elle peut jouer un rôle dans les efforts visant à contribuer à la concrétisation de l'Agenda du travail décent, y compris la promotion de l'emploi.

10. Le Comité adopte les conclusions suivantes:

- Il est important d'être polyvalent et d'assurer un juste équilibre. Il est également important de trouver des solutions alternatives lorsque les mandants ne peuvent pas se permettre une formation physique/F2F.
- Les problèmes d'allocation des ressources pour assurer l'équilibre ont été finalement résolus.
- Les modules CRM, par exemple, se sont avérés utiles pour les membres et constituent un exemple très pratique de pertinence.
- Un soutien accru pour la mobilisation des ressources est nécessaire; il est économiquement intéressant de travailler avec ACT/EMP, et des ressources supplémentaires devraient être injectées pour maximiser le retour sur investissement.