

Rapport annuel sur les activités du Centre en 2011

TABLE DES MATIÈRES

	Page
RAPPORT ANNUEL SUR LES ACTIVITÉS DU CENTRE EN 2011	5
Collaboration avec le BIT	5
Académies	5
<i>La Turin School Of Development</i>	5
Collaboration avec les agences des Nations Unies et les autres organisations internationales.....	5
Expansion des partenariats	6
Réseaux et forums d'apprentissage.....	6
Le campus.....	6
Relations avec la Région Piémont et la Ville de Turin.....	6
I. STATISTIQUES ET TENDANCES EN 2011	7
Collaboration avec le BIT.....	7
La dimension régionale	9
Égalité des genres	11
Tripartisme.....	12
Normes internationales du travail	13
<i>La Turin School of Development</i>	13
II. FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION	14
III. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME.....	17
Normes et principes et droits fondamentaux au travail.....	18
Emploi et développement des compétences	18
Entreprise, microfinance et développement local	19
Protection sociale	19
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	20
Activités pour les travailleurs	21
Activités pour les employeurs.....	22
Coordination des questions de genre et non-discrimination	22
Développement durable et gouvernance	23
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	24
Formation à distance et technologies de l'apprentissage	25
Conception et production de matériel multimédia	25
Évaluation.....	26
Médias sociaux.....	26

IV. GESTION ET ADMINISTRATION	27
Ressources humaines.....	27
Administration intérieure.....	29
Technologies de l'information.....	31

RÉSUMÉ

1. En 2011, le Centre international de formation de l'OIT (« le Centre ») a organisé des programmes de formation et d'apprentissage suivis par près de 12 000 participants originaires de 190 pays et territoires dans les principaux domaines de l'Agenda du travail décent de l'OIT. Outre le programme de cours réguliers proposés par le Centre sur le campus de Turin, plus de 300 activités sur mesure ont été réalisées aux niveaux mondial, régional ou national.

2. En 2011, le Centre a évolué dans un contexte financier de plus en plus difficile en raison de l'impact combiné de la baisse de la contribution volontaire de son principal bailleur de fonds et de la réduction du financement extrabudgétaire de l'OIT, ce qui a eu à son tour des répercussions sur les activités du Centre. Ce dernier a déployé des efforts en vue de diversifier sa base de financement à travers un renforcement des réseaux et des partenariats. En particulier, l'implication dans le réseau Train4Dev et le lancement de nouvelles académies ont permis de susciter l'intérêt de donateurs et de partenaires potentiels pour le travail du Centre. Les appels d'offres ont quant à eux généré 3,3 millions d'euros de recettes supplémentaires en 2011.

3. Malgré toutes les contraintes, les résultats financiers globaux du Centre en 2011 ont été positifs et ont débouché sur un excédent de 765 000 euros, qui sera utilisé pour appuyer les priorités institutionnelles et financer des investissements dans les années à venir. Le commissaire aux comptes a remis un avis sans réserve pour l'exercice 2011.

Collaboration avec le BIT

4. Le Plan stratégique à moyen terme (2012-15) adopté par le Conseil en 2011 aligne le travail du Centre sur les processus et cycles de gestion axée sur les résultats de l'OIT. Le Centre a renforcé sa participation dans l'exercice de planification du travail axée sur les résultats et d'examen géré par le Bureau. La collaboration opérationnelle avec les secteurs du BIT et les bureaux régionaux de l'OIT s'est intensifiée, allant de la coopération ponctuelle pour des activités spécifiques aux partenariats stratégiques pour la planification et la réalisation conjointes de programmes de développement des capacités. L'organisation en 2011 d'un nombre accru d'académies a permis de consolider l'implication et l'appropriation des départements correspondants du Siège, qui y ont également vu une possibilité de partager leur expertise technique, de renforcer leur visibilité et d'étendre leur portée.

5. Le Centre a lancé un programme plus structuré de collaboration avec le Département des ressources humaines du Siège pour le développement du personnel du BIT.

6. Un examen des processus métiers a été mené avec l'aide du Siège afin d'identifier les possibilités d'augmenter la rentabilité des opérations du Centre, en particulier en ce qui concerne la gestion et le suivi des transactions financières.

Académies

7. Le nombre d'académies est passé de trois en 2010 à dix en 2011. Chacune d'elles a impliqué une collaboration étroite avec les départements techniques du BIT et des partenariats avec d'autres organisations du Système des Nations Unies et agences de développement. Si une évaluation officielle d'un certain nombre d'académies sera menée en 2012, les commentaires reçus des participants et des partenaires sur l'expérience de 2011 ont été très positifs. Un des grands défis d'avenir pour les académies - ainsi d'ailleurs que pour l'ensemble des cours réguliers du Centre - consistera à assurer une participation tripartite adéquate sur fond de réduction des fonds non réservés pouvant être utilisés pour offrir des bourses complètes aux représentants des employeurs et des travailleurs.

La Turin School Of Development

8. Sept programmes de masters et cours postuniversitaires ont été proposés en 2011 sous les auspices de la *Turin School of Development*. D'autres mesures ont été prises pour harmoniser la planification, la conception et la budgétisation des différents cours, qui adoptent désormais tous la même approche mixte. Parallèlement, les premiers contacts ont été établis avec des partenaires académiques et financiers potentiels en vue de diversifier l'offre linguistique.

Collaboration avec les agences des Nations Unies et les autres organisations internationales

9. La collaboration entre le Centre et d'autres agences du Système des Nations Unies et organisations multilatérales s'est poursuivie en 2011. Les domaines d'action spécifiques ont été: le travail

des enfants avec l'UNICEF; les marchés publics durables avec la Banque mondiale et le PNUE; la gestion de projets avec l'UNITAR; le développement des chaînes de valeur et la microfinance avec le PNUD; le développement des entreprises avec l'ONUDI; le développement local avec la CESAO; l'évaluation de l'impact avec la FAO; la formation de formateurs avec l'UNITAR et l'UNOPS; la gestion des connaissances avec le HCDH et l'ECSNU; et l'égalité des genres avec une variété de partenaires et équipes de pays des Nations Unies, ainsi qu'avec la toute nouvelle ONU-Femmes. Le Centre est un membre actif du Forum des responsables de la formation et du perfectionnement des Nations Unies, du Réseau de praticiens des Nations Unies dans le domaine de la formation et du Réseau des spécialistes de la formation en ligne du Système des Nations Unies. Un protocole d'accord a été signé avec l'UNITAR et l'École des cadres du Système des Nations Unies (ECSNU), basée sur le campus, pour renforcer le partage de connaissances et la coopération entre les trois institutions. Enfin, le Centre a continué de s'associer à diverses organisations et agences du système des Nations Unies pour l'organisation de programmes de formation et d'apprentissage liés au mandat de ces agences, pour la livraison de produits conjoints, ainsi que pour le financement des participants aux cours réguliers du Centre.

Expansion des partenariats

10. La collaboration avec plusieurs institutions de formation et académiques s'est poursuivie en 2011, notamment et entre autres à travers des activités conjointes avec l'institut de formation du ministère bulgare du Travail, l'*Institute of Rural Management* (NRSP) du Pakistan, l'Université de Nanjing (Chine) et le *Management College of Southern Africa* (MANCOSA). La collaboration avec l'ARLAC, le Centre régional africain d'administration du travail basé à Harare et soutenu par l'OIT, a été relancée.

Réseaux et forums d'apprentissage

11. Le Centre a joué un rôle de premier plan dans un réseau créé à l'origine par l'Institut de la Banque mondiale et InWent pour promouvoir l'échange d'informations et la collaboration entre prestataires internationaux de formation pour le développement. Le Centre apporte une contribution significative à ce réseau en organisant et accueillant tous les deux ans la Semaine de l'apprentissage (« *Learning Link* »), une activité de partage des connaissances réunissant des formateurs et des gestionnaires de la formation du monde entier, dont la deuxième édition a eu lieu sur le campus en avril 2011.

Le campus

12. En 2011, le Centre a poursuivi les travaux de rénovation des infrastructures et des installations du campus. D'importantes interventions sur le réseau de chauffage et de distribution d'eau ont été menées, qui ont permis d'en améliorer grandement l'efficacité générale. Ces opérations d'entretien extraordinaire ont été prises en charge par la Ville de Turin. D'autres initiatives ont été prises pour rendre les activités du Centre plus durables et pour contrôler la consommation d'énergie et les coûts y afférents. Le Centre a mis au point un plan visant à renforcer le système de sécurité et de contrôle des accès et à l'aligner sur les Normes minimales de sécurité opérationnelle des Nations Unies, en consultation avec les deux autres institutions basées sur le campus.

13. Une étude préliminaire a été réalisée pour évaluer la faisabilité d'une rénovation du pavillon Europe, qui est en très mauvais état. Cette étude s'est focalisée sur la mise à niveau des infrastructures de formation et des bureaux, sur l'amélioration de l'accessibilité pour les personnes atteintes de handicap et sur la sécurité et l'efficacité énergétique du bâtiment.

Relations avec la Région Piémont et la Ville de Turin

14. En 2011, l'exercice de réduction des dépenses mené par le gouvernement italien a eu un impact considérable sur la capacité des autorités régionales à financer un large éventail d'activités, notamment l'aide au développement et la coopération technique. Malgré cela, la Région Piémont a maintenu son engagement financier envers le Centre et a approuvé deux contributions distinctes: la première, d'un montant de 220 000 euros, pour couvrir une partie des coûts fixes du Centre; et la seconde, d'un montant de 60 000 euros, pour financer les bourses offertes aux participants aux cours postuniversitaires de la *Turin School of Development*.

15. En raison de sérieuses contraintes financières et budgétaires, la Ville de Turin a informé le Centre que la contribution annuelle de 500 000 euros prévue en 2010 pour l'entretien extraordinaire des installations du campus - conformément à l'Accord complémentaire signé en 2006 - serait ramenée à 300 000 euros, et que ce montant serait payé en 2012. Des négociations ont également eu lieu avec la Ville pour obtenir le paiement de la contribution 2011 et pour renouveler l'Accord complémentaire pour trois ans de plus (2012-15).

I. STATISTIQUES ET TENDANCES EN 2011¹

16. En 2011, le volume d'activité global du Centre a légèrement diminué par rapport à 2010, au niveau tant du nombre d'activités que des participants et des jours-participant. Parmi les facteurs qui ont contribué à cette diminution figurent la réduction des contributions non réservées et la fin de deux grands projets de la Commission européenne qui avaient impliqué l'organisation de séminaires nationaux dans tous les États membres de l'UE.

17. Les activités en face à face et mixtes délivrées au Centre et profitant des infrastructures et de l'environnement du campus ont représenté environ 38 pour cent du total. Les activités en face à face et mixtes organisées hors du campus en ont représenté 54 pour cent, alors que 8 pour cent des activités ont été entièrement réalisées à distance. Les activités mixtes, qui représentaient 6 pour cent en 2010, sont retombées à 4,5 pour cent en 2011.

18. Les cours réguliers ouverts à la participation de candidats individuels ont constitué moins de 30 pour cent du portefeuille du Centre. Les autres activités étaient liées à des projets ou conçues sur mesure en réponse à des demandes spécifiques d'institutions et de bailleurs de fonds.

Collaboration avec le BIT

19. Les efforts déployés par le Centre pour aligner son offre de formation sur les stratégies et les opérations de l'OIT se sont poursuivis en 2011. Son rôle s'est fidèlement reflété dans les plans de travail axés sur les résultats et dans les produits globaux élaborés dans le contexte du Programme et budget 2010-11, ainsi que dans le rapport sur l'exécution du programme de l'OIT 2010-11. Le Centre a participé aux examens périodiques des plans de travail axés sur les résultats entre les secteurs techniques du BIT et les bureaux de terrain, qui ont permis d'identifier les besoins de formation spécifiques et les priorités. Ceux-ci ont été pris en compte dans la planification des activités sur mesure comme dans l'attribution de bourses pour la participation aux cours réguliers appropriés. Par-delà son impact immédiat sur le programme de formation au cours du biennat, la participation du Centre aux activités de planification et de gestion de l'OIT axées sur les résultats a suscité davantage de sensibilisation et d'appropriation parmi les coordonnateurs des résultats de l'OIT et les gestionnaires techniques du Centre en ce qui concerne le potentiel de collaboration. Le Centre a également été invité à présenter ses commentaires sur sa contribution à la réalisation des produits nationaux dans le module de gestion stratégique (SMM) d'IRIS.

TABLEAU 1:
RÉPARTITION DES ACTIVITÉS PAR TYPE DE FORMATION EN 2010 ET 2011

	2010				2011			
	Activités	Participants	Jours de formation	Jours-participant	Activités	Participants	Jours de formation	Jours-participant
Sur le campus	183	4 559	1 271	33 259	149	3 998	1 026	30 043
Mixtes sur le campus (à distance + face à face au Centre de Turin)	20	426	595	14 331	19	454	803	20 712
Sur le terrain	225	6 921	892	22 832	240	6 573	1 049	27 535
Mixtes sur le terrain (à distance + face à face sur le terrain)	8	606	153	11 166	1	24	6	144
À distance	47	1 218	881	20 777	36	909	676	15 973
TOTAL	483	13 730	3 792	102 365	445	11 958	3 560	94 407

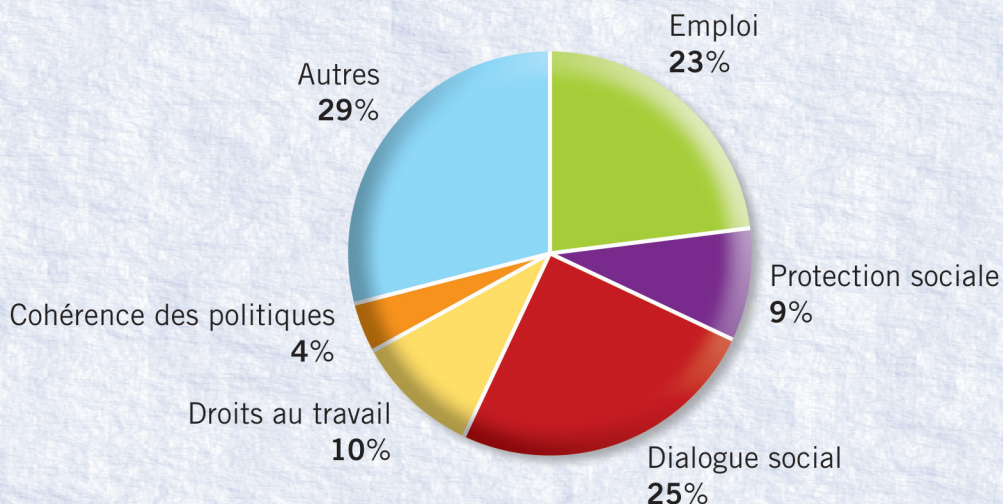
1. L'indicateur « jours-participant » est calculé pour chaque activité de formation comme le produit du nombre de participants par le nombre réel de jours de formation.

2. Sauf indication contraire, le nombre de jours de formation pour les activités à distance est calculé sur la base d'un jour de formation par semaine.

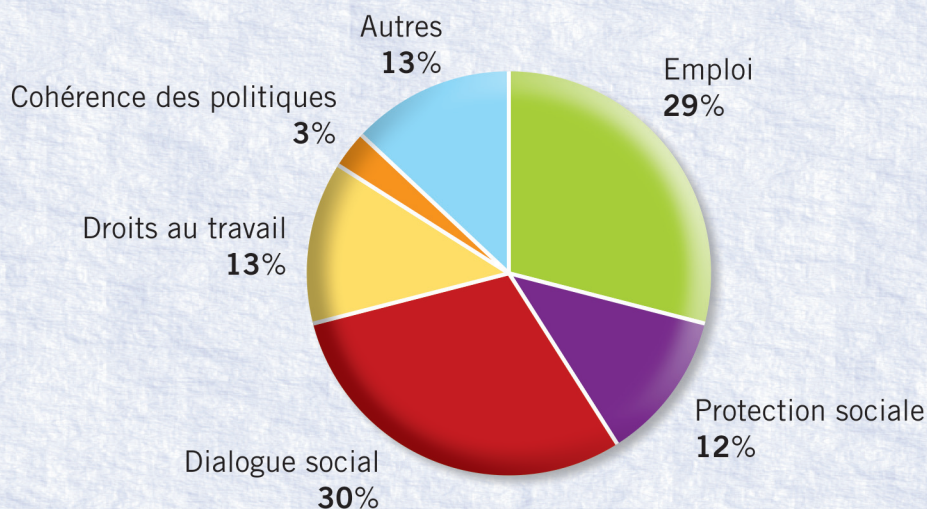
3. Les participants provenaient en 2011 de 190 pays ou territoires. On trouvera sur le site web du Centre des statistiques détaillées sur la répartition des participants par pays d'origine.

¹ On pourra consulter des statistiques plus détaillées sur le site du Centre: <http://www.itcilo.org/fr>

**GRAPHIQUE A:
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2011**



**GRAPHIQUE B:
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2011**



20. La part occupée par les différentes composantes de l'Agenda du travail décent dans le programme du Centre n'a pas beaucoup varié par rapport à 2010, l'emploi et le dialogue social restant les principaux domaines d'action. Globalement, les recettes liées aux objectifs stratégiques de l'OIT ont représenté 71 pour cent du total (contre 76 pour cent en 2010), tandis que le nombre de participants aux activités correspondantes a représenté 87 pour cent du total (contre 79 pour cent en 2010).

21. Le rôle joué par le Centre dans le développement du personnel du BIT s'est encore renforcé en 2011. Il s'est traduit notamment par l'organisation de deux cours d'orientation pour les nouveaux fonctionnaires et d'un atelier sur la gestion

du cycle de projet à Turin et à New Delhi, par le développement de modules de formation à distance sur l'éthique et sur la mise au point de trois nouveaux outils d'autoapprentissage sur les normes internationales du travail, sur le tripartisme et le dialogue social et sur l'égalité des genres. Le Centre a également facilité des réunions de membres du personnel et des ateliers de partage des connaissances pour différentes unités du BIT. Globalement, ce sont près de 500 fonctionnaires du BIT qui ont participé aux programmes de formation du Centre, dont plus d'une centaine aux cours réguliers et aux masters de la *Turin School of Development*. Le Centre a aussi été impliqué dans le processus de consultation lancé par l'OIT sur la nouvelle stratégie de l'Organisation en matière de gestion des connaissances.

La dimension régionale

22. Le Centre de Turin est une plateforme mondiale d'apprentissage et de partage des connaissances sur les questions du travail décent et du développement durable. La participation du plus vaste éventail d'institutions nationales aux cours de base du Centre enrichit le champ de l'apprentissage mutuel et de l'échange de connaissances et d'expériences nationales appropriées. En même temps, 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 réguliers. La capacité d'adapter les produits de formation aux priorités régionales, sous-régionales et nationales et aux objectifs des programmes par pays de promotion du travail décent ajoute à la pertinence de l'offre du Centre.

23. Le graphique C indique la répartition des participants selon les cinq principales régions.

24. La répartition régionale des participants est souvent déterminée par le lancement ou l'achèvement de projets spécifiques. Par rapport à 2010, on a enregistré une forte hausse pour l'Afrique, et une augmentation plus modeste pour les Amériques, les États arabes et l'Europe de l'Est et l'Asie centrale, tandis que le nombre de participants originaires d'Asie et du Pacifique a légèrement diminué. Le nombre des participants provenant de l'Union européenne a chuté à la suite de la fin de deux grands projets de la Commission et de la reprogrammation de la coopération entre l'UE et l'OIT dans les 27 États membres.

25. Le Centre a continué à cartographier systématiquement les priorités régionales et des PPTD afin d'en faire la base de la planification de ses activités et de l'allocation des ressources. En particulier, dans la foulée des troubles politiques en Afrique du Nord et au Moyen-Orient, le Centre est resté en liaison étroite avec les bureaux compétents de l'OIT dans l'optique d'une planification conjointe des composantes de formation et d'apprentissage dans le contexte de la stratégie de réponse de l'OIT dans la sous-région.

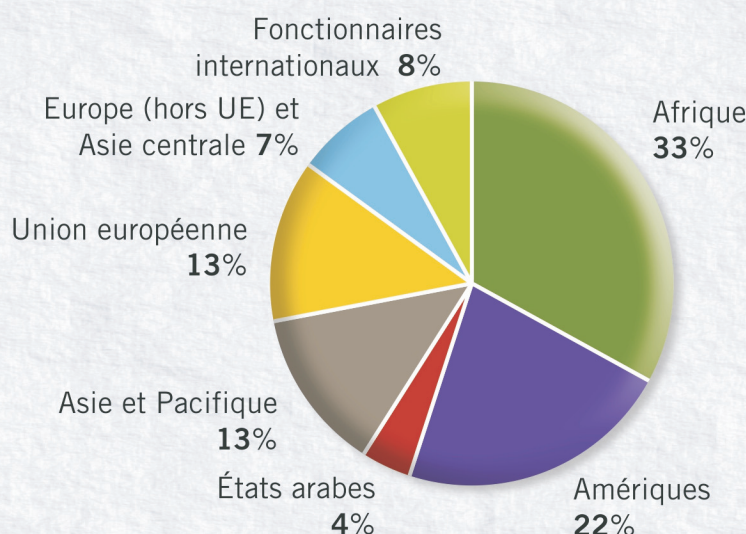
Afrique

26. Le développement des capacités des mandants en Afrique est le pilier de la stratégie déployée par l'OIT pour s'assurer que l'Agenda régional du travail décent 2007-15 est effectivement mis en œuvre et que les objectifs sont atteints. Cela a été encore souligné par les mandants de l'OIT lors de la 12^e Réunion régionale africaine organisée en octobre 2011 en Afrique du Sud.

27. En 2011, le Centre a renforcé son soutien aux mandants tripartites nationaux pour atteindre les résultats énoncés dans l'Agenda du travail décent et les PPTD par le biais d'activités de formation et d'apprentissage. Il en a résulté une augmentation des programmes de formation organisés sur le terrain et du nombre de participants africains aux activités d'apprentissage et de partage des connaissances menées sur le campus.

28. La conception et la mise en œuvre de programmes de formation et d'apprentissage pour le personnel du BIT dans la région en 2010 ont été suivies en 2011 par un effort d'aide aux équipes de

**GRAPHIQUE C:
PARTICIPANTS PAR RÉGION EN 2011²**



² Conformément aux critères de classification de l'OIT, les participants originaires d'Algérie, d'Égypte, de Libye, de Mauritanie, du Maroc, du Soudan et de Tunisie sont regroupés avec l'Afrique.

pays chargées de promouvoir le travail décent pour le développement des capacités des mandants de l'OIT à formuler et appliquer les PPTD. Cette collaboration accrue a débouché sur la création et la réalisation de cours de formation, sur le développement d'outils d'apprentissage et sur le parrainage de participants africains aux académies du Centre, dans la lignée des priorités et des objectifs régionaux et nationaux.

29. Un exemple concret a été l'organisation d'un atelier sous-régional tripartite à Dakar. L'objectif était de développer les capacités des mandants de l'OIT à mettre en œuvre efficacement leurs PPTD et à mobiliser des ressources locales pour ce faire. Le Centre a également participé à la conception d'une trousse de formation sur l'accès au financement pour les organisations de travailleurs.

30. La valeur ajoutée des méthodologies, des outils et des plateformes d'apprentissage du Centre est de plus en plus reconnue, comme le souligne le Directeur général du BIT dans son rapport à mi-parcours pour la 12^e Réunion régionale africaine intitulé « Renforcer l'autonomie des peuples d'Afrique grâce au travail décent ».

31. En ce qui concerne la collaboration avec les institutions de formation, le Centre a réalisé une première activité conjointe sur l'information sur le marché du travail avec le MANCOSA (Afrique du Sud).

Amériques

32. La participation des Amériques a légèrement augmenté en 2011 en raison de deux projets de renforcement des organisations d'employeurs et de travailleurs dans le domaine de la protection sociale, financés par le gouvernement espagnol. Ensemble, ces deux projets ont représenté quelque 40 pour cent du total des participants originaires des Amériques.

33. Le Centre a maintenu sa collaboration avec les bureaux de l'OIT et les équipes chargées de la mise en œuvre des PPTD pour la conception et la réalisation conjointes d'activités de formation, pour le parrainage de participants à certains cours pertinents pour des priorités régionales et objectifs nationaux spécifiques et pour la préparation de propositions de projets pour des bailleurs de fonds extérieurs.

34. Parmi les exemples concrets figurent un programme pilote d'enseignement à distance sur le travail des enfants pour les gouvernements locaux d'Argentine, une activité tripartite sur les PPTD et les plans de travail axés sur les résultats, organisé avec le bureau de l'OIT pour l'Amérique centrale, un cours sur la communication sur les droits au travail pour les professionnels des médias des Caraïbes, ou encore un

séminaire sur le développement économique local et l'emploi, en collaboration avec le bureau de l'OIT de Mexico.

35. Le Centre a également collaboré avec le SIALC et le Département des statistiques du BIT dans le cadre du projet « Indicateurs pour la mesure du travail décent » financé par l'Union européenne, ainsi qu'avec le CINTERFOR, qui a assuré le soutien local à la réalisation d'activités de formation à Montevideo.

36. La coopération avec le bureau régional a porté notamment sur la conception et la mise en œuvre de programmes de formation et d'apprentissage pour le personnel du BIT dans la région. Un cours régional sur les emplois verts a ainsi été réalisé à Lima, en collaboration avec le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise du BIT.

37. De nouveaux contacts ont été établis avec des institutions multilatérales régionales (Organisation des États américains et Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes), qui pourraient déboucher en 2012 sur de nouveaux projets et accords. La collaboration s'est poursuivie avec diverses institutions nationales, y compris des ministères du Travail, des instituts de formation et des universités, et plus particulièrement avec le ministère de l'Éducation du Costa Rica, l'INADEH (Panama), l'INSAFORP (El Salvador) et l'Université de São Paulo (Brésil). La tendance aux demandes d'activités de formation personnalisées va en s'affirmant dans différents pays.

États arabes

38. Le programme à financement italien en appui à l'Autorité palestinienne s'est poursuivi en 2011 par trois activités de renforcement des capacités et de développement du personnel du ministère de l'Administration locale et par des services de conseil et deux ateliers de renforcement des compétences de communication des fonctionnaires de la Présidence et des ministères d'exécution.

39. Le partenariat avec l'Institut saoudien de formation technique et professionnelle (TVTC) a été réactivé et le Centre a été invité à soutenir la mise à niveau des compétences du personnel du TVTC en matière de planification stratégique, d'amélioration des performances et d'évaluation de l'impact. L'accord a prévu six cours de développement des compétences du personnel en matière de planification stratégique, d'amélioration de la qualité et d'évaluation de l'impact. Ces cours ont eu lieu sur le campus et ont réuni 115 participants. Il est intéressant de noter qu'un de ces cours n'a été suivi que par des femmes, toutes doyennes de collègues techniques.

40. Une conférence de partage de connaissances sur le travail décent et la réduction de la pauvreté a été organisée à Doha à la demande de l'Institut international d'études sur la famille et de développement de Doha (DIIFSD) de la *Qatar Foundation* et en collaboration avec le bureau régional de l'OIT et le Département de l'intégration des politiques du BIT.

41. Enfin, le Centre a contribué aux efforts de développement des capacités des mandants tripartites pour la préparation et la mise en œuvre des programmes par pays de promotion du travail décent. Un atelier tripartite sous-régional a été organisé à cette fin, en collaboration avec le bureau régional.

Asie et Pacifique

42. La participation de la région Asie et Pacifique est restée semblable à celle de 2010. Le Centre a maintenu une consultation constante avec les bureaux extérieurs pour assurer l'intégration effective de ses programmes dans les priorités et les stratégies régionales et nationales. Trente-huit pour cent du nombre total des participants d'Asie et du Pacifique étaient des représentants des organisations de travailleurs et d'employeurs qui ont assisté à des activités spécifiques d'ACTRAV ou d'ACT/EMP.

43. Les efforts de renforcement de la collaboration avec la Chine se sont poursuivis, notamment par la visite de délégations chinoises de haut niveau au Centre et la collaboration avec la faculté d'économie et de finance de l'Université de Nanjing. Grâce à ce partenariat, le programme « Assurer le fonctionnement de la microfinance » a été traduit en chinois, et un grand forum a été organisé pour 180 participants.

44. Le même programme a été délivré au Viet Nam avec le soutien de l'OIT, et les trois phases de certification ont été achevées en 2011. En collaboration avec le bureau de l'OIT de New Delhi, le Centre a organisé un atelier sur la conception et la planification de la coopération technique dans le cadre de l'Agenda du travail décent.

45. Enfin, une visite d'étude en Europe a été organisée en 2011 dans le cadre de l'accord signé avec l'*Institute of Rural Management* du Pakistan.

Europe

46. Le Centre a maintenu et étendu son portefeuille d'activités, notamment grâce à des financements de l'Union européenne. De nouveaux projets ont été conclus dans les États membres de

l'UE et dans les pays de préadhésion, entre autres sur l'égalité des genres, le dialogue social, la restructuration d'entreprises, la protection sociale et les marchés publics. En 2011, un accord direct a été trouvé entre l'OIT et la Commission européenne pour le financement d'activités de développement des capacités des partenaires sociaux dans les 27 États membres de l'Union. Le Centre prendra en charge les composantes de formation de ces programmes, en collaboration avec l'OIT.

47. Avec l'appui financier de la Commission européenne, le Centre a organisé en février 2011 un Forum européen du travail sur le rôle de l'administration du travail dans le surpassement des crises économiques, auquel ont participé des délégations tripartites d'États membres et de pays candidats.

48. La Commission européenne a confié au Centre un nouveau projet sur l'amélioration de la connaissance des citoyens de l'Union quant à leurs droits et obligations à travers une meilleure coordination de la sécurité sociale. Le développement économique local et l'emploi des jeunes ont fait l'objet d'une coopération avec les mandants tripartites macédoniens, qui a débouché sur des activités régulières de mise à niveau des compétences et de développement des capacités dans ce pays de préadhésion.

49. Le gouvernement bulgare a poursuivi son aide au développement des ressources humaines dans le Sud-est de l'Europe en recourant aux capacités du Centre. Ce projet est une extension d'un projet précédent de renforcement des compétences et capacités propres du gouvernement bulgare avec l'aide technique du Centre.

50. La collaboration avec le département du contrôle des stupéfiants du Cabinet du Premier ministre italien s'est poursuivie en 2011 par un nouveau projet de prévention de la consommation de drogues sur le lieu de travail. Le Centre a également mis en œuvre un programme financé par le gouvernement italien pour la formation des magistrats du travail sur les normes internationales du travail.

Égalité des genres

51. Le tableau 2 indique le taux de participation des femmes aux activités du Centre. La comparaison avec les résultats de 2010 devra se faire en tenant compte de la baisse du nombre de participants originaires d'États membres de l'Union européenne, pour lesquels la proportion de femmes est traditionnellement plus élevée.

**TABLEAU 2:
PARTICIPATION DES FEMMES**

Année	2010	2011
Total des participants	13 730	11 958
Nombre de femmes	5 933	4 841
Pourcentage	43,21%	40,48%

52. L'année 2011 a été un moment clé pour l'intégration des questions de genre au Centre. La politique en matière d'égalité des genres, vieille de dix ans, a été mise à jour afin de refléter les nouveaux défis que le Centre doit relever au niveau du recrutement, de la substance et de la structure. La nouvelle politique a débouché sur la mise au point et l'application du Plan d'action basé sur les résultats en matière de genre pour 2012-15, qui implique tous les programmes techniques et le réseau des points focaux pour le genre dans les actions concertées au niveau du Centre.

53. Un exercice d'autoévaluation et d'apprentissage - l'« autoévaluation commune de la dimension de genre » - a été mené au premier trimestre 2011. Le but ultime de cette initiative était de faire en sorte que toutes les activités du Centre contribuent à la réalisation de l'objectif de l'OIT qu'est le travail décent pour tous, femmes et hommes, en assurant l'inclusion effective et systématique de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans les activités de formation, d'apprentissage et de développement des capacités.

54. Les méthodes et outils utilisés pour l'autoévaluation ont été partiellement repris et adaptés de méthodologies existantes. Ils ont été appliqués de manière harmonisée dans toutes les unités du Centre, de sorte à donner des résultats comparables et à contribuer à une évaluation globale des performances du Centre au niveau de l'intégration d'une perspective de genre dans toutes ses activités.

55. Une autre initiative, lancée elle en 2010, est le « Marqueur de genre », dont 2011 a été la première année complète de mise en œuvre. Le Marqueur de genre aide les responsables d'activités à identifier le niveau d'intégration des questions de genre dans leurs activités et à en prendre bonne note, et les guide vers une plus grande égalité des genres au niveau de la participation et du contenu.

Tripartisme

56. Au fil des années, le Centre a mis en place différents mécanismes visant à renforcer 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.

57. La participation globale des représentants des employeurs et des travailleurs est restée importante, représentant plus de 30 pour cent du nombre total des participants, comme l'indique le tableau 3.

**TABLEAU 3:
PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES
EMPLOYEURS ET DES TRAVAILLEURS**

	2010		2011	
	Employeurs	Travailleurs	Employeurs	Travailleurs
Activités spécifiques aux employeurs	1 025	2	914	0
Activités spécifiques aux travailleurs	16	1 151	0	1 977
Autres activités du Centre	305	784	238	567
TOTAL	1 346	1 937	1 152	2 544
Pourcentage du total du Centre	9,80%	14,11%	9,63%	21,26%

58. Les chiffres correspondent aux activités spécifiquement conçues pour les représentants des travailleurs et des employeurs par les programmes respectifs, ainsi qu'à la participation aux activités organisées par les autres programmes du Centre, dont les cours réguliers et les activités personnalisées ou liées à un projet. Encore une fois, les représentants des employeurs et des travailleurs ont participé essentiellement à des activités spécifiquement conçues pour eux, et l'implication des partenaires sociaux dans des activités d'autres types est restée faible en raison de la disponibilité limitée des fonds. Le Centre a utilisé une partie importante de l'excédent de 2009 alloué aux activités en 2011 pour favoriser la fertilisation croisée entre les participants employeurs et travailleurs et les participants à d'autres cours jouissant d'un grand intérêt des mandants tripartites de l'OIT, comme ceux sur les politiques salariales.

59. En 2011, le programme spécifique aux employeurs a enregistré une légère baisse du nombre des participants, alors que le programme spécifique aux travailleurs enregistrerait une légère augmentation.

En 2011, le nombre total des représentants des partenaires sociaux qui ont suivi d'autres activités proposées par le Centre a diminué par rapport à 2010.

60. Depuis 2009, le Centre suit également la participation de fonctionnaires de ministères du Travail. Le nombre des participants de ministères nationaux du Travail ou d'organismes placés sous la responsabilité d'un ministère du Travail a été estimé à 1 149 en 2010, ce qui représente environ 10 pour cent du nombre total des participants aux activités du Centre. La répartition géographique a été à peu près égale entre les régions.

61. En 2011, la collaboration avec le Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN) du BIT est restée significative. La nouvelle initiative concernant l'administration et l'inspection du travail, lancée en 2010, a comblé une lacune importante dans la stratégie globale du Centre pour contribuer au développement de la capacité institutionnelle des mandats de l'OIT.

Normes internationales du travail

62. Au-delà de la délivrance d'un programme de formation étendu sur les normes internationales du travail et les droits au travail, le Centre entend intégrer

la notion des normes dans la conception et la réalisation des cours. Le rôle joué par l'OIT dans la fixation et l'application des normes internationales du travail fait l'objet d'une courte présentation au début de chaque activité, quels que soient le thème et le profil des participants. Sur demande, l'équipe du Programme des normes et des principes et droits fondamentaux au travail intervient dans les cours organisés par d'autres unités techniques et traite de divers aspects des instruments juridiques pertinents de l'OIT. Seize interventions de ce type ont eu lieu en 2011, c'est-à-dire dans 12 pour cent des activités organisées sur le campus l'année dernière. La mise au point en 2011 d'un outil d'autoapprentissage sur normes internationales du travail pour le personnel du BIT devrait permettre d'encore mieux intégrer cette dimension dans toutes les activités du Centre.

La Turin School of Development

63. En 2011, la *Turin School of Development* a proposé sept programmes de masters et de cours postuniversitaires. Le tableau 4 indique la répartition des participants par cours:

TABLEAU 4:
PARTICIPATION AUX PROGRAMMES DE MASTERS ET DE COURS POSTUNIVERSITAIRES

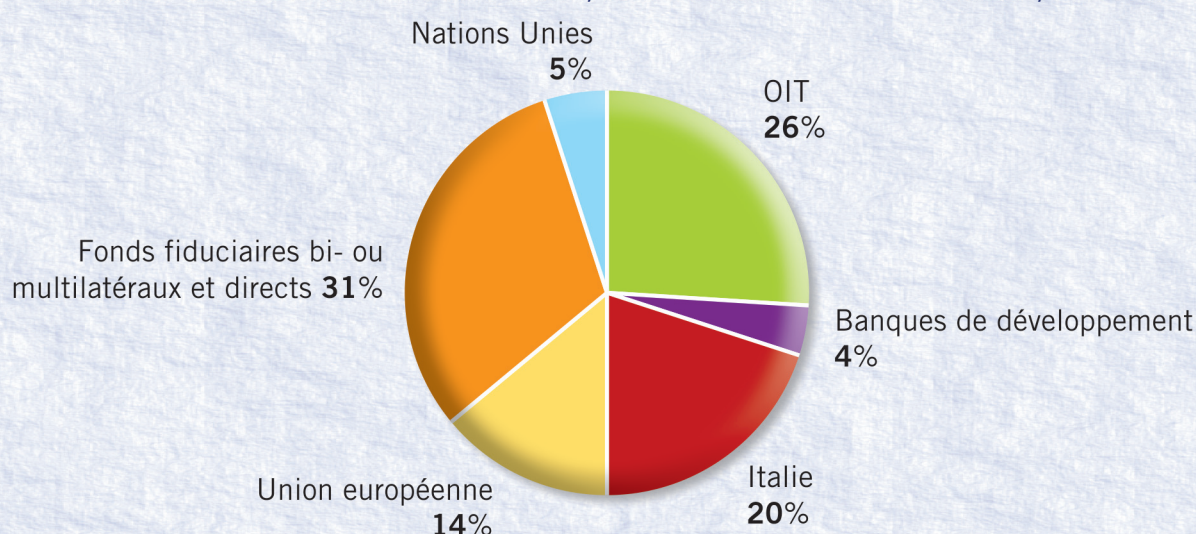
INTITULÉ	Nombre de participants (cours commencés en 2010 et achevés en 2011)	Nombre de participants (cours commencés en 2011 et s'achevant en 2012)	TOTAL du nombre de participants
Master en gestion du développement	22	20	42
Master en droit commercial international	21	29	50
Master en gestion des achats publics pour le développement durable	28	37	65
Master en propriété intellectuelle	34	39	73
Master en patrimoine mondial au travail	12	17	29
Master en économie du travail appliquée au développement	17	22	39
Cours postuniversitaire sur la sécurité et la santé au travail	16	27	43
TOTAL	150	191	341

II. FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION

64. L'information financière présentée ici porte spécifiquement sur les revenus des programmes et projets de formation et ne prend pas en compte les contributions estimées de l'Italie (7,85 millions d'euros), de l'OIT (2 895 000 euros), du Portugal (250 000 euros), de la France (25 050 euros) et de la Région Piémont (220 000 euros). En vertu d'un accord signé en décembre 2010 entre le Centre et le gouvernement portugais (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*), le Portugal a versé sa première contribution au budget du Centre en 2011.

65. En 2011, les revenus générés par les activités de formation s'élevaient à 26,9 millions d'euros. Ce montant englobe les recettes provenant des publications mais pas les 303 000 euros prélevés sur les excédents des exercices précédents, qui ont servi à cofinancer des activités de formation l'année dernière. Le graphique D et le tableau 5 présentent les sources de financement des activités du Centre à différents niveaux d'agrégation.

**GRAPHIQUE D:
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS, PAR SOURCE DE FINANCEMENT, EN 2011**



**TABLEAU 5:
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2011**

Source de financement	Euros
Gouvernement italien (contribution volontaire annuelle)	1 235 125
Gouvernement italien (autres sources)	1 907 824
Gouvernement italien (total)	3 142 949
Compagnia di San Paolo	631 931
Fondazione CRT	165 500
Région Piémont	160 033
Fondazione Giacomo Brodolini	100 883
Istituto Italo-Latinoamericano	80 450
Province autonome de Bolzano	40 381
Autres institutions italiennes et participants autofinancés	1 037 875
Italie: autres sources (total)	2 217 053

Source de financement	Euros
Commission européenne	3 716 798
Fondation européenne pour la formation	101 823
UE(autres)	22 766
Union européenne (total)	3 841 387
Espagne	961 225
Arabie saoudite	458 816
Portugal	260 864
Programme de coopération des employeurs néerlandais	244 923
Brésil	239 728
Bulgarie	210 471
Chine	85 080
Angola	73 000
Luxembourg	62 000
Viet Nam	53 310
Ghana	50 430
Suisse	50 136
France	40 920
Fondation interaméricaine	46 277
Fédération internationale des ouvriers du transport	39 972
Wallonie – Bruxelles International	37 480
Autres	5 467 660
Bailleurs de fonds, fonds fiduciaires directs et autofinancement (total)	8 382 292
OIT (budget ordinaire)	4 434 539
OIT (CSBO)	380 162
OIT/Italie	374 159
OIT/CE	157 624
OIT/France	17 765
OIT (autres sources extrabudgétaires)	1 666 785
OIT (total)	7 031 034
PNUD	177 729
HCDH	176 324
OMPI	149 952
HCR	125 277
UNITAR	59 390
Autres organisations et agences du Système des Nations Unies	651 005
Organisations et agences du Système des Nations Unies (total)	1 339 677
Banque mondiale	898 338
Banque islamique de développement	31 728
Banques de développement (total)	930 066
TOTAL DES REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS DE FORMATION	26 884 458

66. La part occupée par l'OIT dans le total des revenus générés par les activités de formation du Centre est restée semblable à 2010, pour un montant de quelque 7 millions d'euros, toutes sources cumulées.

67. L'Union européenne a été le plus grand donateur bi- ou multilatéral du Centre en 2011, avec plus de 3,8 millions d'euros. La gamme des activités financées par l'UE est très diverse en termes de modalités de financement - concours, appels à propositions ou accords directs -, plusieurs directions générales, délégations, programmes et agences de la Commission européenne étant impliqués.

68. La contribution annuelle volontaire apportée par l'Italie au Centre de Turin s'est élevée à 1,6 million d'euros. En outre, une partie des contributions des années précédentes a été reportée à 2012. Des contributions supplémentaires ont été obtenues du gouvernement italien pour d'autres projets, pour un montant total cumulé de plus de 3,1 millions d'euros. L'Italie est donc le deuxième plus important bailleur de fonds multilatéral du Centre, sans parler des contributions reçues d'autres sources, notamment de la Région Piémont, de fondations et d'institutions non étatiques italiennes, qui ont représenté 2,2 millions d'euros.

69. Les autres principaux donateurs publics bi- et multilatéraux sont les gouvernements de l'Espagne, du Portugal, du Brésil, de la France et de la Bulgarie. En 2011, le partenariat avec Wallonie-Bruxelles International a été renouvelé et porte sur un programme de formation de deux ans. Des montants plus modestes ont été reçus du Luxembourg et de la Suisse. En outre, l'Arabie saoudite a apporté une contribution importante pour le financement de la participation individuelle aux activités du Centre et pour l'organisation d'un nouveau programme de formation destiné aux dirigeants et aux doyens des collèges techniques de l'Institut saoudien de formation technique et professionnelle (TVTC).

70. Parmi les contributions des bailleurs de fonds non étatiques ont figuré celles de la *Compagnia di San Paolo*, de la *Fondazione Cassa di Risparmio di*

Torino et du Programme de coopération des employeurs néerlandais. Un financement a également été reçu de la Fédération internationale des ouvriers du transport, de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie, de la Confédération des entreprises norvégiennes, de la Fondation Friedrich Ebert et de la Fondation interaméricaine. La compagnie maritime italienne Costa Croisières a financé la formation de son personnel sur la Convention du travail maritime, 2006. Le Centre et la Ville de Suresnes (France) ont poursuivi leur partenariat pour la participation de représentants de la municipalité et de fonctionnaires communaux à différents cours dispensés par le Centre.

71. Plusieurs organisations et agences du Système des Nations Unies ont contribué, via différents arrangements, au programme d'activités du Centre, en particulier le PNUD, le HCDH, l'OMPI et le HCR. En 2011, un accord interagences a été signé avec la toute nouvelle ONU-Femmes pour un programme de développement des capacités portant sur quatre ans et bénéficiant d'un financement européen.

72. 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 importante de cet effort est la conclusion de partenariats avec différentes institutions sur la base de la mise en commun des ressources et des connaissances spécialisées. Sur vingt-deux demandes, huit propositions ont été approuvées en 2011, essentiellement par la Commission européenne et la Banque mondiale. Si cela représente une baisse par rapport à 2010, le nombre de propositions acceptées et le volume financier sont comparables aux années précédentes. Ces propositions ont pour la plupart été soumises par le Centre en tant que chef de file d'un consortium ou demandeur autonome.

73. Comme à l'accoutumée, un nombre important de programmes standard et personnalisés ont été mis en œuvre avec une participation financière directe des institutions bénéficiaires.

III. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

74. Depuis 2009, la structure opérationnelle du Centre se compose des onze 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

75. En 2011, les programmes des normes et principes et droits fondamentaux au travail et de la coordination des questions de genre et non-discrimination ont été regroupés sous la direction de la même personne afin de renforcer les synergies entre ces programmes et de réaliser de plus grande économies d'échelle dans l'utilisation des ressources humaines et financières.

76. Le tableau 6 illustre la répartition des participants, jours de formation et jours/participant par programme technique en 2010 et 2011. Dans certains cas, les activités de formation et les projets d'une complexité particulière ou concernant le mandat de plusieurs programmes techniques sont gérés par ou bénéficient du soutien du Service du développement de programmes et de la coopération régionale (PRODEV). En outre, l'unité de conception et de production multimédias a continué, au-delà de sa fonction d'appui interne, son travail d'édition d'ensembles de formation et de publications pour l'OIT et les partenaires extérieurs.

TABLEAU 6:
PARTICIPANTS, JOURS DE FORMATION ET JOURS/PARTICIPANT PAR
PROGRAMME TECHNIQUE

Programme	2010			2011		
	Participants	Jours de formation	Jours/participant	Participants	Jours de formation	Jours/participant
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	1 059	210	5 400	1 094	215	4 979
Emploi et développement des compétences ¹	596	147	3 202	620	225	5 151
Entreprise, microfinance et développement local ¹	2 272	980	25 339	2 461	919	28 396
Protection sociale ¹	1 033	341	7 653	1 236	262	8 049
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	686	210	4 582	688	145	3 755
Activités pour les travailleurs	1 218	441	9 723	1 982	390	8 477
Activités pour les employeurs	1 033	172	3 300	915	157	3 621
Développement durable et gouvernance ¹	2 644	706	19 217	1 219	734	18 764
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	490	96	2 246	416	93	2 225
Formation à distance et technologies de l'apprentissage	1 133	231	14 788	508	111	2 846
Coordination des questions de genre et non-discrimination	971	211	5 378	531	224	6 582
Développement de programmes et coopération régionale	595	47	1 537	288	85	1 562
TOTAL	13 730	3 792	102 365	11 958	3 560	94 407

¹ Y compris les participants aux masters et cours postuniversitaires de la Turin School of Development

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

77. En ce qui concerne les **normes internationales du travail (NIT) pour les mandants**, l'OIT a fourni un soutien financier et technique à la formation à distance sur les procédures de rapport et au cours annuel sur les normes. Le cours interrégional sur les **NIT pour les juges, juristes et professeurs de droit** a été complété par un cours sur la législation internationale et européenne du travail, en collaboration avec l'Union des avocats européens. Un cours régional a eu lieu en Uruguay en collaboration avec le CINTERFOR.

78. Aux Philippines, deux ateliers sur les normes internationales du travail pour les commissaires du travail et les arbitres dans le règlement des différends ont été réalisés pour mettre en œuvre les recommandations de la mission de haut niveau de l'OIT de 2009. Trois ateliers sur les normes internationales du travail et l'indépendance de la justice et sur la déontologie des juges du travail, des conciliateurs, des arbitres et des avocats y ont été organisés pour appliquer les recommandations de la Commission d'enquête.

79. En ce qui concerne le **travail des enfants**, le Centre a dispensé, en collaboration avec l'IPEC, une formation à Turin et sur le terrain sur un large éventail de questions liées à l'élimination des pires formes de travail des enfants. Deux cours interrégionaux sur les dimensions inhérentes au travail de la traite des enfants et sur l'éducation pour tous et l'élimination du travail des enfants ont attiré un large public. Des cours interagences ont été organisés avec la FAO sur le travail des enfants dans l'agriculture à Turin et au Malawi, et avec le PNUD et l'UNICEF sur la réinsertion économique des anciens enfants soldats.

80. Le Centre a accueilli une rencontre portant sur l'intégration systématique des bonnes pratiques et des enseignements tirés en matière de **travail forcé** dans le Programme d'action spécial de l'OIT sur le travail forcé. À la requête de ce programme, le Centre a commencé à développer un outil d'apprentissage en ligne sur l'application de la loi, afin d'aider à renforcer les poursuites légales dans les affaires de travail forcé et de traite et trafic d'êtres humains.

81. Un nouveau programme sur la **liberté syndicale** a été développé sur le droit d'organisation et de négociation collective. Des activités sous-régionales ont été mises en œuvre pour l'Afrique orientale et australe et pour l'Amérique centrale. La bibliothèque électronique sur la liberté syndicale et la négociation collective a été mise à jour.

82. Un cours sur la convention n° 169 et la Déclaration des Nations Unies sur **les droits des peuples autochtones** a réuni des médiateurs et des institutions nationales de défense des droits humains de 15 pays d'Amérique latine.

83. Afin d'assurer une plus grande visibilité des normes de l'OIT, deux activités mixtes ont été organisées pour les professionnels des médias en Afrique et dans les Caraïbes. Cette formation a débouché sur une refonte du prix destiné aux professionnels des médias.

84. Le Centre et l'OIT ont lancé l'**Académie sur le travail maritime** afin de fournir une formation extensive sur la Convention du travail maritime, 2006. Il s'agit d'une formation de formateurs de deux semaines qui s'adresse aux inspecteurs du travail maritime, et d'ateliers spécialisés pour les conseillers juridiques des gouvernements, les inspecteurs de l'ITF et les compagnies de croisières. Un sondage en ligne mené en 2011 a démontré l'effet multiplicateur de la formation des formateurs, les formateurs certifiés ayant à leur tour formé 7 740 personnes.

85. Enfin, un cours interrégional sur les **NIT et la responsabilité sociale de l'entreprise** a été organisé en collaboration avec le Programme de la dimension sociale du commerce et de l'investissement.

Emploi et développement des compétences

86. Dans le domaine des **politiques de l'emploi**, utilisant l'Agenda mondial pour l'emploi de l'OIT en tant que cadre pour l'élaboration des politiques, l'édition 2011 de l'Université d'été sur l'économie du travail pour le développement a fourni une plateforme mondiale pour le débat et le partage d'expériences. Proposée en français et en anglais, elle a réuni des représentants des mandants de l'OIT et des experts de l'OIT, du FMI et de la Banque mondiale travaillant sur l'emploi et les questions de développement connexes. Un nouveau programme de formation complémentaire sur le marché du travail et les politiques de l'emploi a été développé et délivré afin d'apporter un soutien au niveau national.

87. Deux éditions du **cours sur les politiques salariales** ont été organisées avec le Département des conditions de travail et de l'emploi du BIT et les bureaux régionaux de l'OIT. Une version russe a été proposée pour la première fois en étroite collaboration avec le bureau de Moscou pour les pays de la CEI, et une édition en anglais, taillée sur mesure pour les pays d'Afrique orientale, a été organisée en Afrique du Sud.

88. Reconnaissant l'importance de soutenir les initiatives en faveur des jeunes, plusieurs cours sur **l'emploi des jeunes** et les **politiques pour la jeunesse** ont été organisés. Ces cours ont été mis au point en collaboration avec le Programme de l'OIT sur l'emploi des jeunes, avec le Réseau pour l'emploi des jeunes, qui réunit l'OIT, la Banque mondiale et les Nations Unies, ainsi que d'autres agences opérant dans le domaine de la jeunesse, y compris l'UNICEF, l'UNFPA, l'OMS, le Conseil de l'Europe et l'Agence allemande de coopération internationale (GIZ).

89. Dans le domaine de l'**information sur le marché du travail**, et s'appuyant sur le partenariat avec le Département des statistiques du BIT, plusieurs cours sur les statistiques du travail ont été organisés à Turin et sur le terrain, couvrant les systèmes d'information sur le marché du travail, la collecte des données et l'analyse des données. Plusieurs ateliers régionaux de partage des connaissances ont été réalisés, et du matériel didactique produit dans le cadre du projet intitulé « Renforcement de la capacité pour la production et l'analyse d'indicateurs du travail décent » (RECAP), cofinancé par la Commission européenne.

90. Dans le domaine du **développement des compétences et de l'enseignement et la formation techniques et professionnels**, une nouvelle Académie sur le développement des compétences a été délivrée en anglais, français et portugais, en partenariat avec le Département des compétences du BIT et les agences de coopération au développement française (AFD), allemande (GIZ) et luxembourgeoise (LuxDev). Une rencontre de haut niveau a également été organisée sur Stratégie mondiale de formation du G20.

91. Enfin, dans le cadre de la *Turin School of Development*, une deuxième édition du **master en économie du travail appliquée au développement** a été organisée en collaboration avec plusieurs universités et centres de recherche. Fort du succès de la première édition, le master a attiré un nombre croissant d'étudiants venus du monde entier. En 2011, la majorité des participants étaient des jeunes professionnels de pays en développement et émergents, spécialisés dans les questions du travail.

Entreprise, microfinance et développement local

92. Dans le domaine du **développement des entreprises**, plusieurs cours ont été délivrés au niveau national sur les marchés inclusifs et le développement des chaînes de valeur pour des projets de l'OIT et du PNUD en Afrique, Asie et Amérique latine. La désormais traditionnelle Université d'été sur le développement de l'entreprise durable et une académie de formation des formateurs en esprit d'entreprise ont été organisées sur le campus. Sur le thème de l'anticipation des restructurations, un projet de partage des connaissances a bénéficié de la participation des ministères du Travail et des partenaires sociaux d'Estonie, de Finlande, de Lettonie et de Lituanie. Une formation sur l'environnement favorable aux affaires a eu lieu au Surinam. Une rencontre mondiale des spécialistes du développement des entreprises et des conseillers techniques principaux de l'OIT s'est déroulée sur le campus, à laquelle ont participé tous les spécialistes du Centre de Turin.

93. S'agissant du **développement local**, le nouveau projet sur la réduction du risque de catastrophe et le redressement économique local financé par le

gouvernement brésilien a débuté. Ce projet est destiné aux pays fréquemment touchés par les catastrophes naturelles, comme Haïti ou le Mozambique. Le cours est offert en anglais, espagnol, français et portugais. En outre, un Forum d'étude sur les emplois verts a été organisé conjointement avec le Programme de la dimension sociale du commerce et de l'investissement. DelNet, le portail de formation à distance du Centre pour le développement local, a organisé plusieurs cours, et un cours a été délivré en Tunisie dans le cadre d'un nouveau projet de l'OIT sur le développement économique local.

94. Au niveau du développement des capacités en matière de **microfinance**, le Centre gère le système global de certification des formateurs en microfinance par le biais du programme « Assurer le fonctionnement de la microfinance » (MMW) de l'OIT. Des cours de formation sont délivrés en plusieurs langues à l'intention des gestionnaires de niveau moyen des institutions de microfinance, sur les thèmes de la diversification des produits et de la gestion pour une meilleure performance. Pour la première fois, un forum international d'experts en microfinance a été organisé à Nanjing, Chine, avec le soutien de la Commission européenne et d'autres donateurs. En 2011, le Centre a accueilli pour la septième fois d'affilée le célèbre programme de formation en microfinance Boulder, conçu par le *Boulder Institute of Microfinance*, qui a attiré plus de 300 participants.

95. Enfin, dans le domaine du **développement des coopératives**, un nouveau manuel de formation intitulé « My.COOP » a été mis au point pour les coopératives agricoles. La deuxième édition de l'Académie sur l'économie sociale et solidaire s'est déroulée à Montréal, Canada, en même temps qu'un forum international sur le même sujet organisé par le gouvernement canadien. Cette académie a rassemblé des mandants de l'OIT et des partenaires d'Afrique et d'Amérique latine, qui ont partagé leurs expériences du point de vue de l'Organisation et se sont familiarisés avec le modèle canadien de développement de l'économie sociale et solidaire.

Protection sociale

96. Parmi les développements de 2011 figure l'introduction d'une approche mixte combinant l'apprentissage en ligne et résidentiel, appliquée pour la plupart des cours à travers la nouvelle plateforme web trilingue.

97. Dans le domaine de la **sécurité sociale**, l'analyse des besoins en formation menée début 2011 et la nouvelle orientation donnée par les conclusions de la discussion sur la protection sociale lors de la 100^e session de la Conférence internationale du Travail (juin 2011) ont été les forces motrices des nouvelles initiatives. Une Académie sur la sécurité

sociale a été organisée pour la première fois, adoptant une approche modulaire faite de sessions plénières matinales et de 16 cours au choix. Un cours sur la création d'un modèle actuariel des régimes de retraite obligatoires a également été délivré pour la première fois, utilisant quant à lui une approche pratique. Dans le cadre d'un projet à financement portugais, des cours sur la protection sociale dans les pays d'Afrique lusophone ont été proposés au Cap-Vert, en Guinée-Bissau et au Mozambique. De même, des modules de formation ont été développés et un manuel sur la gouvernance financière de la sécurité sociale a été adapté pour les PALOP. Une réunion interagences sur le Socle de protection sociale et une rencontre de suivi après la Conférence internationale du Travail ont été organisées à Turin. La collaboration avec le Département de la sécurité sociale du BIT (SEC/SOC) a été renforcée.

98. La composante **sécurité et santé au travail** (SST) a introduit de nouveaux éléments dans son programme. Un atelier intitulé « SOLVE: Affronter les facteurs psychosociaux par la promotion de la santé sur le lieu de travail » a été organisé, utilisant une version actualisée des matériels didactiques produits par SafeWork. Un nouveau cours a été conçu en collaboration avec SafeWork et SEC/SOC sur la prévention des accidents et maladies professionnels. Ce cours présente les lignes directrices internationales et sélectionne les bonnes pratiques en matière d'intégration de stratégies de prévention dans les politiques et programmes relatifs aux accidents de travail. La collaboration avec SafeWork a également porté sur la création d'une trousse de formation sur « Le développement d'un programme national sur la sécurité et la santé au travail » et sur la réalisation de deux ateliers tripartites nationaux sur la promotion de l'adoption d'un programme national de SST et de la ratification de la convention n° 187.

99. En ce qui concerne les **migrations de main-d'œuvre**, de nouveaux aspects ont été introduits, notamment la coordination de neuf documents de recherche dans le cadre du projet CARIM (Maghreb, Moyen-Orient et Afrique occidentale), ainsi qu'un atelier sur le genre et la migration au Mali. Une Académie sur les migrations de main-d'œuvre, une formation interrégionale de deux semaines articulée en sessions plénières et modules au choix sur la protection des travailleurs migrants et de leurs familles, la bonne gouvernance des migrations de main-d'œuvre et les liens entre développement et migration, a eu lieu pour la première fois. L'académie a été conçue conjointement avec le Programme des migrations internationales du BIT et d'autres partenaires, tels que le Groupe mondial sur la migration (GMG), le Forum international et européen de recherche sur la migration (FIERI) et l'Institut universitaire européen (IUE). Un nouveau cours régulier sur les migrations de main-d'œuvre a été proposé en espagnol et en français pour faciliter le dialogue Sud-Sud.

100. Enfin, un cours a été organisé sur la recommandation et le Recueil de directives pratiques sur le **VIH/sida et le monde du travail**, avec un accent particulier sur l'économie informelle.

Dialogue social, législation du travail et administration du travail

101. Dans le domaine de l'**administration du travail et de l'inspection du travail**, le Programme a étroitement collaboré avec son pendant au Siège (LAB/ADMIN) à la mise au point d'une stratégie de développement des capacités institutionnelles. Dans le cadre d'un projet financé par la Norvège, un atelier d'évaluation de fin de projet a été organisé, impliquant les principaux dépositaires d'enjeux à travers une approche participative innovatrice. La première Académie sur l'administration du travail et l'inspection du travail s'est déroulée sur le campus et a mis l'accent sur le suivi de la discussion générale tenue à la 100^e session de la Conférence internationale du Travail en juin 2011. Parmi les nouveaux produits figurent un module de formation sur l'inspection du travail et l'égalité des genres et un outil d'autoévaluation pour les inspecteurs du travail.

102. En ce qui concerne la **gestion du secteur public**, des cours ont été proposés sur la gestion des ressources humaines dans le service public (en portugais) et sur la réforme du service public à travers une approche participative (en anglais, français et portugais). Ces cours ont combiné formation résidentielle, visites d'études et rencontres avec des hauts fonctionnaires de l'administration publique au Brésil, en France, au Portugal et au Royaume-Uni.

103. S'agissant du **dialogue social et des relations professionnelles**, le Programme a notamment soutenu les organes de dialogue social nouvelles créés dans l'Union économique et monétaire ouest-africaine (UEMOA) et dans la Communauté économique des États d'Afrique de l'Ouest (CEDEAO). Deux ateliers de planification stratégique ont été modérés à Dakar, un voyage d'étude a été organisé en Europe pour les membres du secrétariat du dialogue social de l'UEMOA et des sessions de formation ont été facilitées pour tous les membres du Comité du dialogue social de l'UEMOA pendant leur réunion régionale annuelle.

104. Au niveau de la **prévention et de la résolution des litiges professionnels**, la collaboration avec le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi du BIT (DIALOGUE) a débouché sur la mise à jour d'outils de formation sur les litiges professionnels, la conciliation et la médiation et les compétences de négociation et sur l'organisation d'une activité de formation pour les conciliateurs et les médiateurs au Zimbabwe et en Tanzanie.

105. Dans le domaine de la **légalisation du travail**, le cours régulier sur l'élaboration participative du droit du travail a de nouveau été proposé dans un format mixte. La première phase, à distance, avec des lectures et des questionnaires, a été complétée par un tutorat en ligne. Un cours résidentiel au Centre a ensuite été suivi par une deuxième phase en ligne, avec des études de cas, des exposés spécialisés et un partage d'expériences.

106. Enfin, pour ce qui est **activités sectorielles**, deux ateliers de validation ont été coorganisés avec le Département des activités sectorielles du BIT (SECTOR) sur le « Manuel de bonnes pratiques sur la prévention des litiges et la résolution des litiges professionnels dans le service public » et sur la « Trousse à outils sur la réduction de la pauvreté par le tourisme ».

Activités pour les travailleurs

107. Le Programme des activités pour les travailleurs vise à répondre aux besoins de formation des organisations de travailleurs, tels qu'ils ressortent des défis économiques, sociaux et politiques que doivent relever les syndicats pour défendre les intérêts des travailleurs. Il est fondé sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale, la négociation collective, l'Agenda du travail décent et la Déclaration sur la justice sociale. Le Programme est l'organe de formation du Bureau des activités pour les travailleurs du BIT (ACTRAV) et constitue le plus grand programme international d'éducation des travailleurs. Les activités didactiques sont développées sous la direction du Comité de la formation syndicale et en liaison permanente avec le groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT.

108. 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. Les activités de suivi sont essentielles pour l'implication des syndicats nationaux et régionaux et pour l'évaluation de la contribution du Programme au renforcement des capacités institutionnelles et des réseaux de spécialistes syndicaux.

109. Le Programme produit et met à jour des matériels de formation. Une attention spéciale est accordée à:

- l'extension des droits des travailleurs aux secteurs les plus vulnérables du monde du travail, tels que l'économie informelle, les travailleurs migrants ou les zones franches d'exportation; et à
- la mise à jour des plans d'études selon les agendas de l'OIT, du groupe des travailleurs et

des organisations syndicales internationales, tout en améliorant les capacités des syndicats à défendre les intérêts des travailleurs lors de la formulation des PPTD et des PNUAD.

110. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, les normes internationales du travail, l'égalité des genres, la mondialisation, les méthodes d'apprentissage et l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail sont intégrées dans tous les cours.

111. En 2011, le Programme a atteint un nombre jamais égalé du nombre d'activités et a établi un record d'évaluation positive. Le taux de participation féminine est passé à 41,6 pour cent.

112. Le Programme a testé un nouveau plan d'études sur le développement des capacités pour la promotion de l'agenda des travailleurs dans les PPTD et les PNUAD, qui adopte une approche basée sur l'interdépendance des quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Une plus grande attention a également été dédiée aux difficultés rencontrées par les syndicats dans la lutte contre la crise mondiale, en exploitant pleinement les possibilités offertes par le Centre pour permettre l'échange d'expériences entre les régions.

113. En 2011, 54 activités ont été financées ou cofinancées par des projets (70,7 pour cent du total) et ont attiré 1 441 participants (72,7 pour cent du total). La hausse des activités organisées par le Programme a été due exclusivement aux ressources générées par les nouveaux projets, mais la réduction des fonds captifs a affecté l'équilibre entre les régions. L'intégration effective du développement des capacités des mandants, et en particulier des travailleurs, requiert une stratégie spécifique de mobilisation de nouvelles ressources provenant des sponsors et de l'OIT, qui mette l'accent sur la dimension interrégionale et les thèmes centraux du mandat de l'Organisation.

114. Une évolution positive de 2011 réside dans l'organisation de nouvelles activités en partenariat avec les fédérations syndicales internationales et avec les syndicats de pays membres de l'OCDE, qui ont ouvert de nouvelles perspectives pour le Programme.

115. Le mandat du Programme englobe également le renforcement de la contribution et de la participation des travailleurs aux autres activités du Centre. Les cours organisés par le Programme ont encore représenté 77,8% de la participation totale des travailleurs aux activités du Centre, tandis que les travailleurs n'ont compté que pour 4,7% du total des participants aux autres activités du Centre. Des efforts et des moyens supplémentaires sont indispensables si on veut atteindre une conception véritablement tripartite des activités de formation et intégrer le tripartisme dans toutes les activités du Centre.

Activités pour les employeurs

116. Le Programme des activités pour les employeurs renforce les capacités des organisations d'employeurs nationales, sectorielles et régionales des pays en développement, conformément aux résultats de l'OIT correspondants. Il travaille en synergie avec le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) et avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

117. Le Programme oriente son action sur les domaines stratégiques suivants:

- renforcer le rôle des organisations d'employeurs (OE) en tant que représentantes des entreprises, afin de leur permettre d'influencer le processus politique par le plaidoyer et le dialogue social, dans le but de créer un environnement propice au développement d'entreprises durables, condition essentielle à la croissance, la création d'emplois et la réduction de la pauvreté;
- renforcer et étendre le rôle des organisations d'employeurs en tant que prestataires de services d'appui aux entreprises de qualité élevée, visant à des améliorations tangibles des performances des entreprises;
- consolider le fonctionnement interne, l'efficacité et la représentativité des organisations d'employeurs en matière de planification, de gestion, de gouvernance et de recrutement;
- fournir aux entreprises du monde entier une formation sur les aspects universels des normes internationales du travail, sur la négociation et sur les questions de personnel.

118. En 2011, le Programme a délivré 45 activités de formation pour quelque 900 participants dans toutes les régions. Certaines étaient des activités autonomes, visant à combler des lacunes sur des sujets précis (par exemple, la contribution des OE et de leurs membres aux politiques efficaces en matière de VIH/sida), ou organisées aux niveaux national ou sous-régional (par exemple, sur la fourniture de meilleurs services par les organisations de travailleurs, une meilleure communication avec les membres, les stratégies et campagnes de recrutement afin d'augmenter la représentativité).

119. Dans plusieurs cas, les activités de formation ont été intégrées dans des projets de renforcement des capacités élargis. En Afrique orientale, le Programme a obtenu des fonds européens pour mettre en œuvre dans cinq pays un projet de deux ans sur le renforcement de la sensibilisation et du lobbying, ainsi que de la capacité du service des organisations d'employeurs nationales. À la suite de ce projet, chaque OE a publié un agenda national et des propositions et documents de position concrets pour améliorer l'environnement des affaires, et chaque OE a également développé de nouveaux services, tels que la formation, l'aide au recrutement et la négociation collective.

120. En Europe orientale, deux projets financés par l'UE ont été réalisés sur le renforcement des capacités des organisations sectorielles (travail temporaire et commerce de détail) des nouveaux États membres à fournir des services de lobbying et de plaidoyer à leurs membres.

121. En Amérique latine, le Programme a réalisé un projet à financement espagnol sur la sécurité sociale, avec un accent particulier sur la prestation de services par les OE dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail (SST). Ce projet a débouché sur un renforcement des capacités de plaidoyer, sur la création de services de formation en SST pour les organisations affiliées et sur l'organisation d'activités de formation dans 14 pays.

122. Le Programme contribue directement à la réalisation des résultats de l'OIT et au suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable de 2008. La formation produit rarement des résultats directs; elle crée de la capacité, mais la traduction en résultats nécessite l'intervention d'autres facteurs internes et externes. Quoi qu'il en soit, la formation dispensée par le Programme a conduit à des progrès notables dans le renforcement du rôle des organisations d'employeurs en tant que voix active des entreprises, que partenaires de développement ou que prestataires de services dignes de confiance. Les progrès les plus remarquables ont été atteints par des projets globaux, mais les activités autonomes ont elles aussi engrangé des résultats concrets: élargissement de la base d'adhésion pour l'OE du Pakistan; nouvelles politiques de communication des OE d'Amérique latine et d'Afrique; amélioration des services en matière de VIH/sida au Swaziland; efforts de mobilisation de ressources couronnés par l'octroi d'un grand projet financé par l'UE pour l'OE indonésienne; etc.

123. En 2011, six nouveaux guides ont été publiés, tous en anglais:

- *Services by employers' organizations: a strategic approach to service development*
- *Services by employers' organizations: an overview of services in the field of industrial relations and HR management*
- *Services by employers' organizations: guide to labour law services*
- *Building a strong efficient sectoral employers' organization*
- *Self-guided training module on services development* (module d'apprentissage en ligne)
- *Women entrepreneurship - How to reach out as EO?*

Coordination des questions de genre et non-discrimination

124. La diversification du portefeuille d'activités destinées aux mandants de l'OIT et la mise à

disposition d'une offre élargie de possibilités d'apprentissage et de développement des capacités accessibles aux agences des Nations Unies et aux autres acteurs étaient les principaux objectifs de 2011.

125. Des ateliers sur mesure ont été conçus pour des agences du Système des Nations Unies (par exemple, le Haut-Commissariat aux droits de l'homme), tandis que des cours réguliers ou spécifiques ont été proposés aux fonctionnaires des Nations Unies, essentiellement - mais pas seulement - d'ONU-Femmes. Des fonctionnaires de l'agence australienne d'aide au développement ont également participé à certains cours réguliers.

126. Une préoccupation constante consiste à parvenir à une sensibilisation efficace, tout en couvrant la plupart des zones géographiques et linguistiques. Parmi les activités concernées, un projet financé par le ministère français des Affaires étrangères a permis aux participants provenant de six pays d'Afrique de l'Ouest de se rencontrer à Turin après une phase de formation en ligne. Dans la région Amériques, un atelier sous-régional pour les pays d'Amérique centrale a abordé pour la première fois la question des stéréotypes de genre avec les organisations patronales de la région.

127. Le « Campus de genre » a véritablement pris son essor en 2011, avec plus de 300 participants originaire des quatre coins du monde. Les cours en ligne permettent d'atteindre des participants vivant dans des zones reculées et travaillant dans des conditions ou des institutions déficientes, des personnes qui ne pourraient pas se rendre à Turin.

128. Le projet GENIS-LAB financé par la Commission européenne a visé à mettre en œuvre des changements structurels dans plusieurs organisations scientifiques européennes afin de contrer les facteurs qui limitent la participation des femmes à la science et à la recherche.

129. Un programme multi-intervenants de quatre ans a débuté fin 2011, renouvelant l'expérience réussie avec ONU-Femmes et la Commission européenne sur la responsabilisation accrue en matière de financement de l'égalité entre les hommes et les femmes. Dans le cadre de ce programme, le Centre mènera des activités de formation en Éthiopie, en Haïti, en Jordanie, au Nicaragua, au Rwanda, dans les Territoires arabes occupés, en Ukraine et en Zambie.

130. L'année 2011 s'est conclue par l'Académie des questions de genre, une manifestation internationale sur le travail, le genre et l'emploi réalisée en anglais, espagnol et français pour 120 participants originaires de 50 pays. Cette activité s'adressait aux professionnels du développement et entendait offrir un forum de discussion et une plateforme de

formulation de nouvelles expériences. Le format utilisé a permis de mettre à jour les connaissances professionnelles des participants à travers l'exposition à l'expertise internationale de haut niveau, ainsi que d'acquérir de nouveaux outils et un savoir-faire pratique. Le programme s'est articulé en sessions plénières sur des sujets d'actualité avec interprétation simultanée dans les trois langues, ainsi qu'en ateliers facultatifs qui ont approfondi certains sujets, développé les compétences des participants et permis l'échange de connaissances.

Développement durable et gouvernance

131. En 2011, un large éventail d'activités a été délivré pour renforcer l'efficacité managériale et la mise à niveau de la gouvernance dans l'exécution des programmes et projets de développement, ainsi que dans la gestion des dépenses publiques. Le portefeuille d'activités s'adresse aux fonctionnaires de niveau moyen à élevé du BIT, des autres agences des Nations Unies, de l'Union européenne, des institutions financières internationales et des programmes nationaux, et entend contribuer à la réalisation de l'Agenda du travail décent et des Objectifs du Millénaire pour le développement. Grâce aux activités de formation ou par le biais de projets de renforcement des institutions, le Programme aborde les compétences nécessaires pour remplir les normes de performance professionnelle et pour incorporer l'intégrité dans la gestion des fonds publics. Ce sont là deux prérequis indispensables pour l'ancrage de la bonne gouvernance et pour la réalisation des objectifs de développement durable assortie de garanties sociales et environnementales.

132. Dans le domaine de la **gestion de projets et programmes**, une formation a été organisée pour le personnel du BIT sur la gestion du cycle de projet et la gestion axée sur les résultats. Les activités organisées à Turin et sur le terrain ont visé à renforcer les capacités pour une meilleure qualité et une application plus rapide dans la mise en œuvre des PPTD, des plans de travail axés sur les résultats et des projets de coopération technique. En juillet 2011, un atelier sous-régional sur mesure a été réalisé pour les mandants tripartites des États arabes afin de promouvoir leur participation active à la conception, à la mise en œuvre et au suivi de leurs PPTD respectifs. À la demande du bureau régional de l'OIT, plusieurs ateliers de programmation ont été facilités en Afrique. Un nouveau produit de formation sur l'évaluation des projets de développement a été testé et validé, et un nouveau produit spécifique à l'OIT pour la gestion de la phase de mise en œuvre des projets de coopération technique a été développé.

133. La demande de formation dans le domaine de la **gestion des marchés publics** a sensiblement augmenté en 2011, à la fois pour les cours réguliers et pour les activités sur mesure. À travers un projet

financé par l'UE sur la formation aux marchés publics dans les Balkans occidentaux et en Turquie, le Programme s'est vu confier la conception et la mise en service des systèmes nationaux de formation en de passage des marchés publics dans sept pays des Balkans occidentaux et en Turquie. La mise en place de deux des trois piliers d'un système national de formation, à savoir les plans d'études et la formation des formateurs, était presque achevée. Le troisième pilier, celui de la sélection des institutions nationales de formation adéquates, se poursuit en 2012. Un deuxième projet sur les services de conseil pour les accords de jumelage en vue de développer les capacités de la *School of Finance and Banking* (SFB) à répondre aux besoins de formation du Rwanda en matière de marchés publics a poursuivi des objectifs similaires, à côté de la création d'un programme de master en gestion des marchés publics, qui sera offert conjointement par la SFB à Kigali et le Centre. Un troisième projet sur le développement de documents d'appel d'offres standard, d'un manuel national sur la passation des marchés et d'un programme de formation en Irak a visé à renforcer les capacités des formateurs et institutions nationales de formation. Il couvre également le développement de documents d'appel d'offres nationaux sectoriels spécialisés pour l'achat de produits pharmaceutiques, de manuels, d'installations industrielles et de services de conseil.

134. En 2011, le Programme a été chargé de l'organisation de quatre masters et cours postuniversitaires de la *Turin School of Development*, à savoir les masters en gestion du développement, gestion des marchés publics pour le développement durable, propriété intellectuelle et patrimoine mondial au travail, et le cours postuniversitaire en droit commercial international. Ceux-ci sont conçus et réalisés dans le cadre d'un partenariat unique entre le Centre, plusieurs universités italiennes, européennes ou d'outre-mer et diverses agences des Nations Unies, dont la CNUDCI, l'OMC, le PNUD, l'OMPI et, évidemment, l'OIT.

Dimension sociale du commerce et de l'investissement

135. En 2011, le travail dans le domaine de **l'impact du commerce sur les marchés du travail** a englobé la mise en œuvre d'un projet conjoint OIT/UE sur l'évaluation et le traitement des effets des échanges commerciaux sur l'emploi. Six cours ont été dispensés au Bangladesh, au Bénin, au Guatemala et en Indonésie afin d'améliorer les capacités nationales d'analyse en vue de renforcer la cohérence entre les politiques économiques et sociales. Un cours interrégional a été proposé sur le commerce international et les marchés du travail, qui s'est concentré sur les bases théoriques et empiriques et sur les principales tendances émergentes en matière de liens entre le commerce le travail. Un nouveau programme a été développé sur les techniques

quantitatives (modèles SAM et de CGE) d'évaluation des effets du commerce sur l'emploi. Le Programme a étroitement collaboré avec l'unité correspondante du Siège, s'inspirant largement des récentes recherches de l'OIT. Des partenariats avec d'autres acteurs internationaux (ANASE et CESAP) ont également été conclus.

136. La composante **investissement et travail décent** aborde les implications des investissements internationaux et nationaux pour le monde du travail. Les activités de 2011 ont inclus les travaux préparatoires pour un nouveau cours sur les effets de l'investissement étranger direct sur la quantité et la qualité des emplois dans les pays bénéficiaires; la première édition du cours bilingue (anglais et français) sur les investissements à forte intensité d'emplois pour le développement durable, qui a attiré de nombreux participants, notamment en provenance d'Afrique; et un cours sur les innovations dans les programmes publics de l'emploi. Ces activités ont bénéficié de la collaboration entretenue au fil des ans avec le Programme des investissements à haute intensité de main-d'œuvre (HIMO) et d'autres unités du Secteur de l'emploi du BIT.

137. Les activités sur les **questions de travail inhérentes à la responsabilité sociale des entreprises** ont inclus un cours sur la promotion des normes du travail par la RSE pour les mandants de l'OIT; une plateforme d'apprentissage en ligne et une formation des formateurs, en collaboration avec le bureau de l'OIT d'Ankara, pour un projet OIT/ONU/NUDI/PNUD sur l'établissement de liens durables pour les PME du secteur textile en Turquie; le développement d'une plateforme d'apprentissage en ligne et de modules pour le programme OIT/SFI « *Better Work* »; et le développement d'un guide pédagogique sur la dimension de travail de la RSE pour les écoles de commerce, en collaboration avec l'Université Bocconi de Milan. Des activités ont été organisées en Bulgarie et en Angola et un cours a été délivré sur la mise en œuvre des principes du travail dans les chaînes d'approvisionnement mondiales pour le secteur privé. Les activités ont été étroitement coordonnées avec le programme de l'OIT sur les entreprises multinationales.

138. Enfin, le travail sur les **emplois verts** a été pleinement intégré dans le programme global lancé en 2010 par l'OIT pour promouvoir le travail décent dans l'économie verte. Un cours intitulé « Emplois verts: liens entre l'environnement, le changement climatique et le monde du travail » a permis le partage de concepts, d'études de cas et d'outils pratiques pour lutter contre les effets sociaux et sur l'emploi des défis environnementaux. L'ensemble de formation a également été adapté et utilisé pour deux ateliers régionaux tripartites en Asie et en Afrique et pour un atelier pour le personnel du BIT à Bangkok. Un forum d'étude sur les emplois verts et les stratégies et actions locales a eu lieu à Turin, avec la participation

de différentes agences des Nations Unies et d'autres institutions partenaires.

Formation à distance et technologies de l'apprentissage

139. En 2011, plusieurs activités de formation des formateurs résidentielles, mixtes ou à distance ont été organisées, utilisant les modules de développement des ressources humaines par compétences. Des cours réguliers ont été offerts sur le campus en trois langues sur la gestion des ressources humaines par compétences. Des ateliers ont été organisés pour l'UNOPS, le PNUD et l'UNITAR, ainsi que pour un projet financé par l'UE sur les marchés publics dans les Balkans occidentaux et en Turquie. Une visite d'étude a été organisée pour le Comité directeur de l'*Institute of Rural Management* du Pakistan.

140. Le cours mixte « *Lifelong e-Learning* », proposé en trois langues, a reçu la certification OpenECBcheck, une reconnaissance internationale pour le développement des capacités via l'apprentissage en ligne. La même certification a été octroyée à un cours en ligne sur la gestion des coopératives, développé par le Programme pour l'OIT.

141. Des modules d'apprentissage en ligne autoguidé ont été mis au point pour OIT/Better Work, pour OIT/Déclaration sur le travail forcé, pour la FAO sur l'évaluation de l'impact de la sécurité alimentaire, pour le HCDH sur le partage de connaissances et pour la CEE-ONU sur la facilitation des échanges commerciaux. Un ensemble de formation, un cours à distance et un atelier ont été réalisés pour le projet My.COOP de l'OIT. En collaboration avec OIT/CRISIS et ACTRAV, deux ateliers sur la prévention des conflits et la réconciliation ont été délivrés en Afrique francophone. Une formation des formateurs pour les employeurs a été organisée avec ACT/EMP en Tanzanie.

142. Un soutien a été apporté aux initiatives de formation du personnel du BIT. Deux ateliers d'orientation pour les fonctionnaires du BIT nouvellement recrutés ont ainsi été organisés conjointement avec HRD. Le Programme a facilité l'événement de formation sur le Pacte mondial pour l'emploi à Genève, la réunion annuelle mondiale sur l'entreprise à Turin et un atelier de planification des PPTD au Bénin, en collaboration avec le bureau de l'OIT de Dakar et PRODEV. Le « Campus en ligne » a été lancé, avec trois modules d'autoapprentissage sur les normes internationales du travail, le genre et le dialogue social et le tripartisme.

143. Le Centre a participé à plusieurs réseaux internationaux spécialisés, y compris Train4Dev, dont le Centre est un membre fondateur. Une deuxième édition de la Semaine de l'apprentissage a eu lieu en 2011 avec la participation de 18

établissements de formation internationaux, régionaux ou nationaux. Le Centre a contribué au deuxième atelier de l'Agence japonaise de coopération internationale (JICA) sur le développement des capacités pour la coopération Sud-Sud. Des présentations de premier plan ont été données lors d'*E-learning Africa* et d'*Online Educa*.

144. Le Programme a également aidé d'autres unités du Centre pour la conception d'activités dernier cri, pour l'application des technologies de l'apprentissage et des approches de partage des connaissances et pour la transformation des connaissances en matériel didactique. Il a assuré le développement du personnel sur la conception de la formation et les technologies de l'apprentissage (par exemple, en organisant des cours pour les nouveaux venus et des sessions d'information sur l'apprentissage mobile), la production de plateformes d'apprentissage en ligne et de modules d'autoapprentissage, ainsi que la mise au point de ressources pour le développement continu du personnel (par exemple, la trousse à outils Compass ou le blog « *Learning and Technology* »).

Conception et production de matériel multimédia

145. En 2011, le Centre a enregistré une hausse de 50 pour cent des revenus générés par les projets multimédias multilingues. Il y a eu 163 projets de publication pour l'OIT et d'autres agences des Nations Unies et institutions 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 pour la formation (ETF).

146. Les principaux projets pour l'OIT en 2011 étaient:

- du matériel de promotion pour la Journée mondiale de la sécurité et la santé au travail;
- la nouvelle édition de l'ensemble de formation « *SOLVE - Integrating health promotion into workplace OSH policies* »;
- le DVD « *e-OSH - Electronic library on occupational safety and health* »;
- du matériel pour le symposium d'ACTRAV « Du travail précaire au travail décent »;
- la trousse à outils d'ACTRAV sur le VIH et le sida pour les syndicats;
- trois guides d'ACT/EMP sur les services pour les organisations d'employeurs;
- la « *Tracer study impact assessment toolkit* » de l'IPEC;
- la « *Benefits of freedom of association and development toolkit* »;
- la plateforme en ligne du Réseau mondial sur l'entreprise et le handicap de l'OIT;
- la plateforme en ligne « *EUSE Toolkit - Enabling Environment for Sustainable Enterprise* »;

- l'ensemble de formation sur la protection de la maternité (16 modules, un CD-ROM et un site web)
- une brochure de promotion sur les entreprises durables;
- une brochure d'information et des publications sur le développement rural par le travail décent;
- l'ensemble de formation « My.COOP - Gérer votre coopérative agricole »;
- la trousse à outils sur la réduction de la pauvreté par le tourisme;
- la révision des 30 modules du « *Portworker Development Programme* ».

147. La machine offset de l'imprimerie interne du Centre a été remplacée par une machine de plus grande taille, ce qui a permis de quadrupler la capacité de production et d'augmenter la qualité des impressions.

148. Pour toutes ses publications, le Centre n'utilise que du papier porteur du label écologique communautaire, le plus haut niveau actuel de certification environnementale.

149. En avril 2011, le Centre a accueilli, en collaboration avec le BIT, la Réunion annuelle sur la traduction et la terminologie assistées par ordinateur (JIAMCATT). Il s'agit d'un forum de discussion, d'échange d'expertise et de coopération entre les services linguistiques des organisations internationales et d'entités nationales afin de promouvoir la mise en commun des ressources terminologiques des partenaires et de les rendre accessibles à tous sous une forme électronique. La réunion, coorganisée par l'unité Traduction, révision et rapports du Centre et le Service des documents officiels du BIT, a attiré 170 participants représentant 72 organisations (agences des Nations Unies, institutions internationales, services gouvernementaux, universités et entreprises de renommée internationale).

Évaluation

150. En 2011, 350 activités ont fait l'objet d'une évaluation. La note globale moyenne pour 2011 est stable, à 4,28 (sur une échelle de 1 à 5). L'évaluation donnée par les participants sur la qualité de la formation est de 4,43, contre 4,42 en 2010. La pertinence de la formation par rapport aux besoins des organisations qu'ils représentaient a été évaluée à 4,47, contre 4,46 l'année précédente.

151. Des questionnaires de suivi sur l'application effective par les anciens participants des connaissances et des compétences acquises grâce à la formation du Centre et son impact sur la

performance institutionnelle ont été envoyés aux participants aux cours réguliers. En conséquence, 63 activités ont été évaluées au niveau de l'application de l'apprentissage et de l'impact sur l'organisation. Environ 40 pour cent des participants concernés ont répondu au sondage. Parmi eux, plus de 70 pour cent ont déclaré avoir considérablement amélioré leur rendement au travail à la suite de la formation, et que leur organisation avait tiré des avantages pertinents grâce à l'application de leur apprentissage. Un exercice d'évaluation prévu dans le budget du Fonds d'investissement a été conclu en 2011, qui couvrirait les activités de formation du Centre dans le domaine de la sécurité sociale entre 2005 et 2010 et une évaluation des besoins de formation des institutions de sécurité sociale. En outre, l'unité d'évaluation a entrepris l'évaluation finale d'un projet financé par l'UE sur les mesures de prévention et de réhabilitation des enfants associés aux forces et groupes armés ou impliqués dans les pires formes de travail des enfants dans les situations de conflit ou de post-conflit. Elle a également organisé l'évaluation à mi-parcours d'un projet à financement espagnol sur le renforcement des capacités des syndicats latino-américains dans le domaine de la protection sociale, et conçu une stratégie d'évaluation approfondie de la nouvelle modalité d'apprentissage des académies du Centre sur une période cyclique de trois ans, qui sera mise en œuvre de 2012 à 2014.

152. Une enquête de satisfaction des clients a été menée pour l'UNICEF. La conception de programmes d'apprentissage et de formation sur l'évaluation a été prise en charge, y compris la conception et la mise en œuvre de deux cours sur l'évaluation de la formation axée sur l'impact pour l'Institut saoudien de formation technique et professionnelle. Le partage des connaissances sur les questions d'évaluation a été promu, notamment par la participation à des webinaires et événements organisés par des réseaux spécialisés tels que le RELAC, l'AFREA et UNEVAL, et par la collecte systématique de documents et informations.

Médias sociaux

153. Le Centre a renforcé sa présence sur les médias sociaux tels que Facebook, Twitter, LinkedIn, Flickr, YouTube, Slideshare ou Blogs. Le Centre utilise les médias sociaux pour partager des informations sur les ateliers et activités d'apprentissage à venir et pour dialoguer avec les dépositaires d'enjeux, les partenaires, les participants et les amis. En 2011, la page Facebook du Centre avait été « aimée » environ quatre mille fois, le groupe LinkedIn comptait plus d'un millier de connexions, et la page Twitter avait quelque 300 « suiveurs ».

IV. GESTION ET ADMINISTRATION

154. 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 de fonctionnement du Centre. Compte tenu de la limitation des fonds disponibles, le Programme d'investissement a été utilisé pour compléter le budget ordinaire et d'autres budgets extérieurs. Les allocations suivantes ont été approuvées par le Conseil en novembre 2006:

**TABLEAU 7:
ALLOCATIONS DU FONDS
D'INVESTISSEMENT POUR 2007-2011³**

N° du projet	Projet	Euros
1.1	Non-discrimination	275 100
1.2	Migration	275 100
1.3	Intégration du dialogue social et tripartisme	196 500
1.4	Responsabilité sociale de l'entreprise	235 800
2.1	Évaluation	157 200
2.2	Actualisation du site web	86 460
3.1	Oracle Financials: passage à la version 11i	487 320
3.2	Oracle HR: analyse des besoins de l'entreprise (phase 1)	102 180
TOTAL		1 815 660

155. Au 31 décembre 2011, le taux d'application du programme d'investissement s'élevait à 97 pour cent. Pour les quatre premiers projets (non-discrimination, migration, intégration du dialogue social et tripartisme, responsabilité sociale de l'entreprise), des fonds ont été utilisés en 2011 pour couvrir les frais de personnel et de développement visant à assurer la viabilité à long terme de ces composantes de la formation.

156. En ce qui concerne l'actualisation du site web du Centre, le site web remanié a été mis en ligne en juin 2011.

157. Le projet Oracle Financials 11i a permis d'actualiser l'application logicielle qui a été introduite en 2000 dans le cadre du projet de planification des

ressources de l'entreprise afin d'améliorer la capacité du système de gestion de l'information, sa sécurité et sa facilité d'utilisation. Le système actualisé est entré en service en janvier 2008.

158. En 2010, le Centre a terminé l'analyse des besoins et l'étude de faisabilité de la mise en œuvre de la gestion des congés. Les phases de développement et de mise en œuvre de cette composante du projet se sont terminées en 2011 avec l'aide de prestataires de services externes.

Ressources humaines

159. Le graphique ci-dessous présente la structure du personnel par catégorie au 31 décembre 2011. Les membres du personnel provenaient de 36 pays, dont 22 pays non européens. Les ressortissants non européens représentaient 33 pour cent du personnel des catégories des services organiques et supérieures, soit une augmentation de 2 pour cent par rapport à l'année précédente.

160. Les femmes représentaient 69 pour cent du total du personnel au 31 décembre 2011.⁴ Le tableau ci-dessous donne une ventilation par grade et par genre dans les catégories des services organiques et supérieures. Dans ces catégories, les femmes représentaient 42 pour cent du personnel, soit une augmentation de 4 pour cent par rapport à l'année précédente.

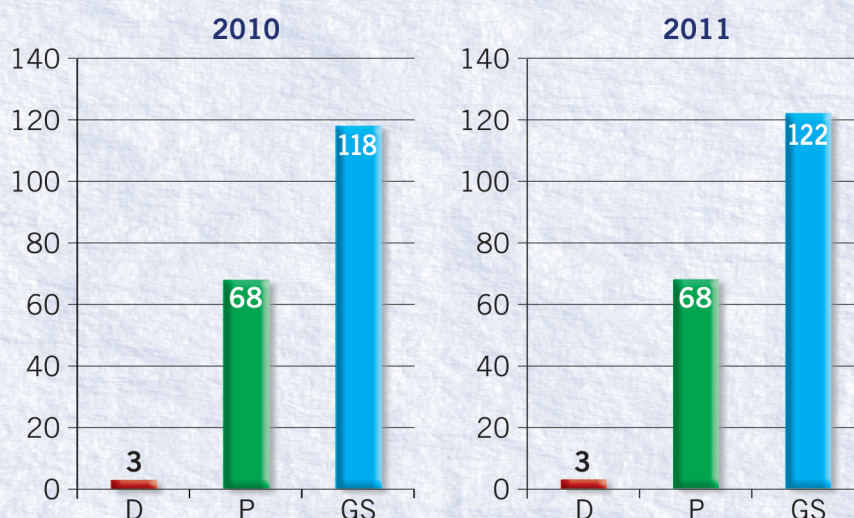
**TABLEAU 8:
RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR GENRE**

Grade	Total/grade	Femmes	% F	Hommes	% H
P.2	6	4	67	2	33
P.3	31	13	42	18	58
P.4	18	7	39	11	61
P.5	13	6	46	7	54
D.1	2	0	0	2	100
D.2	1	0	0	1	100
Total	71	30	42	41	58

³ Les allocations originelles étaient libellées en dollars des États-Unis. Elles ont été converties en euros au fil du temps.

⁴ Soit 43 pour cent dans les catégories des services organiques et supérieures, et 84 pour cent dans la catégorie des services généraux.

**GRAPHIQUE E:
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE**



161. La répartition par tranche d'âge était la suivante:

**TABLEAU 9:
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE**

	35	36-45	46-55	55
Services organiques et catégories supérieures	11	22	23	15
Services généraux	15	55	37	15
Total	26	77	60	30

162. En 2011, quatre postes ont été pourvus, dont deux dans la catégorie des services organiques. En outre, douze personnes ont été recrutées pour des projets spécifiques de formation. Durant la même période, il y a eu neuf cessations de service et les contrats liés à des projets de trois responsables ont pris fin. Le Centre comptait également en ses rangs deux expertes associées en provenance d'Allemagne et d'Espagne, ainsi que trois jeunes experts mis à sa disposition par le ministère français des Affaires étrangères et européennes (MAEE).

163. Le coût total du personnel inscrit au budget régulier a augmenté en 2011 de 1,6 pour cent par rapport à 2010 et s'est élevé à 14 720 485 euros, y compris les ajustements salariaux découlant de l'application des décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale.

164. Le niveau de grade moyen (*Grade Point Average*), qui est constamment surveillé pour chaque catégorie de personnel, était de 3.8 pour les catégories des services organiques et supérieures et

de 4.3 pour le personnel des services généraux (contre, respectivement, 3.7 et 4.3 en 2010).

165. En 2005, le Centre et le BIT ont stipulé un accord établissant un cadre de coopération pour la **mobilité du personnel** et un ensemble de règles régissant les prêts de personnel. En 2011, un fonctionnaire du Centre a rejoint le BIT dans le cadre d'un prêt. Au 31 décembre 2011, quatre fonctionnaires du Siège étaient en prêt ou détachés au Centre, et trois fonctionnaires du Centre étaient en prêt ou détachés au Siège.

166. En 2011, les fonds pour **la formation et le développement du personnel** se sont élevés à quelque 91 000 euros. La formation linguistique a consisté en 30 cours pour les langues anglaise, arabe, espagnole, française, italienne et portugaise, ainsi qu'en huit cours individuels pour des nouveaux arrivants. Le programme de formation dispensé en 2011 s'est composé de: sessions d'information sur la sécurité, menées du personnel du Siège; deux sessions de formation sur Adobe InDesign pour l'unité MDP; un cours sur Oracle pour le personnel des Services financiers; quatre sessions d'une demi-journée sur l'autoévaluation commune de la dimension de genre pour les secteurs administratifs; et une retraite pour l'équipe du Programme ILS/FPR. Les Services des ressources humaines ont également aidé le Service des technologies de l'information et de la communication à organiser la migration informatique. Douze fonctionnaires ont bénéficié de programmes individuels et ont participé à des activités de formation spécifiques.

167. En 2011, le **Comité de négociation paritaire** (CNP) a recommandé le prolongement pour 2011 des mesures prises pour affronter la situation des

membres du personnel employés de longue date en vertu d'un contrat sur projet dans la catégorie des services généraux, et ce sur la base d'un accord atteint en 2010, selon lequel ces membres du personnel seront considérés comme des candidats internes quand un poste vacant sera à pourvoir. Ces mesures étaient en vigueur jusqu'à la fin de 2011. Le CNP a également été consulté sur plusieurs circulaires publiées pendant l'année, ainsi que sur un certain nombre de questions d'intérêt général pour le personnel du Centre et sur l'amendement proposé au Statut du personnel concernant les désignations de nature spécialisée et temporaire.

168. Les circulaires suivantes ont été publiées par les Services des ressources humaines en 2011: Arrestation et détention du personnel du Centre; Mesures visant à affronter la situation des membres du personnel employés de longue date en vertu d'un contrat sur projet; Systèmes de niveau de sécurité et visa de sécurité pour les voyages; Cadre de responsabilité pour la sécurité; Programme de stages; Congé spécial sans solde; Administration des absences pour maladie; et Emploi de fonctionnaires retraités.

169. En mai 2011 a été lancé le projet d'automatisation du système de gestion des données sur le personnel et des congés. L'automatisation des processus RH répond à la nécessité de développer un système de gestion des données sur le personnel moderne, facilitant le respect des règles et permettant la mise en place de nouveaux mécanismes de responsabilisation. La phase d'analyse s'est déroulée avec l'aide du Service des technologies de l'information et de la communication. Le système de gestion des données sur le personnel est devenu opérationnel fin 2011, tandis que le développement du système de gestion des congés devrait l'être au 31 décembre 2012.

170. **L'article 1.2 b) du Statut du personnel a été amendé**, après approbation par le Conseil lors de sa 73^e session, afin d'aligner les procédures du Centre sur le Statut du personnel du BIT. L'amendement permet le pourvoi temporaire d'un poste directement par le Directeur pour une période de deux ans au lieu d'un an précédemment.

171. *L'article 1.2 b) a été amendé comme suit:*

b) Le transfert sans changement de grade, la promotion ou la nomination par choix direct du Directeur est la méthode normale pour pourvoir les emplois:

(...)

- de caractère spécialisé purement temporaire, jusqu'à deux années, toute

extension au-delà de cette limite étant sujette à l'article 1.2 c).
(...)

172. Les **amendements suivants au Statut du personnel** ont été approuvés par la Directrice en 2011, conformément à l'article 0.3 du Statut du personnel.⁵

- *Échelle des traitements du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures (article 5.1 et annexe A du Statut du personnel)*. Une augmentation de 0,13 pour cent du barème des traitements de base minima des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, telle que décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies, a été appliquée à compter du 1^{er} janvier 2012.
- *Rémunération considérée aux fins de la pension du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures généraux (article 5.1 et annexe A du Statut du personnel)*. Une augmentation de 2,73 pour cent de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, telle que décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies, a été appliquée à compter du 1^{er} août 2011.
- *Variations du multiplicateur de l'ajustement de poste pour la catégorie des services organiques et les catégories supérieures en Italie, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2011.*
- *Modification de l'indemnité pour mobilité, difficulté des conditions de vie et absence de droit au paiement des frais de déménagement (article 5.9 du Statut du personnel)*. Une augmentation de 2,5 de l'indemnité pour mobilité, difficulté des conditions de vie et absence de droit au paiement des frais de déménagement, telle que décidée par l'Assemblée générale des Nations Unies, a été appliquée à compter du 1^{er} janvier 2012.

Administration intérieure

173. La Ville de Turin a procédé à d'importants travaux sur le **réseau de chauffage urbain et de distribution d'eau**. Les anciennes canalisations ont été remplacées et d'importantes interventions techniques ont été réalisées afin d'améliorer l'efficacité et l'efficience générales du réseau. Ces travaux de maintenance extraordinaire ont été pris en charge par la Ville.

174. Des travaux ont également été réalisés dans les **pavillons Europe et Italy** en vue de rénover le système

⁵ Les amendements correspondants au Statut du personnel et les nouveaux barèmes des traitements des fonctionnaires des catégories des services organiques et supérieures et des services généraux sont disponibles sur le site web du Centre à l'adresse <http://www.itcilo.org/fr/le-centre/documents-du-Conseil>

de climatisation. La mise à niveau technologique des unités de traitement de l'air devenues obsolètes a amélioré les conditions de travail des participants et des membres du personnel utilisant ces bâtiments et a renforcé l'efficacité du système au niveau de la consommation d'énergie et de son contrôle.

175. En réponse à une demande d'espace supplémentaire formulée par l'**École des cadres du Système des Nations Unies (ECSNU)**, le pavillon Oceania 19 a été laissé à l'usage exclusif de ce dernier, en vertu de l'article 1 de l'accord régissant les relations entre le Centre et l'ECSNU. Des salles de classe supplémentaires ont également été cédées à l'ECSNU, et les accords de partage des coûts ont été revus en conséquence.

176. Les activités menées en 2011 dans le domaine de la **sécurité** ont englobé la mise en service d'un nouveau système de vidéosurveillance dans les espaces communs des infrastructures hôtelières, afin de garantir un environnement de séjour sûr aux participants et aux visiteurs. Le Centre a développé un projet d'amélioration de la sécurité et de l'accessibilité des locaux, pour assurer la conformité avec les normes minimales de sécurité des opérations (MOSS) des Nations Unies. Des consultations régulières ont eu lieu avec l'École des cadres du Système des Nations Unies (ECSNU) et avec l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (UNICRI) sur ce projet. Enfin, une évaluation des risques a été menée en collaboration avec le Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies (DSS).

177. Les travaux réalisés à l'occasion des Jeux olympiques et la construction du centre de conférences Piemonte ont augmenté de quelque

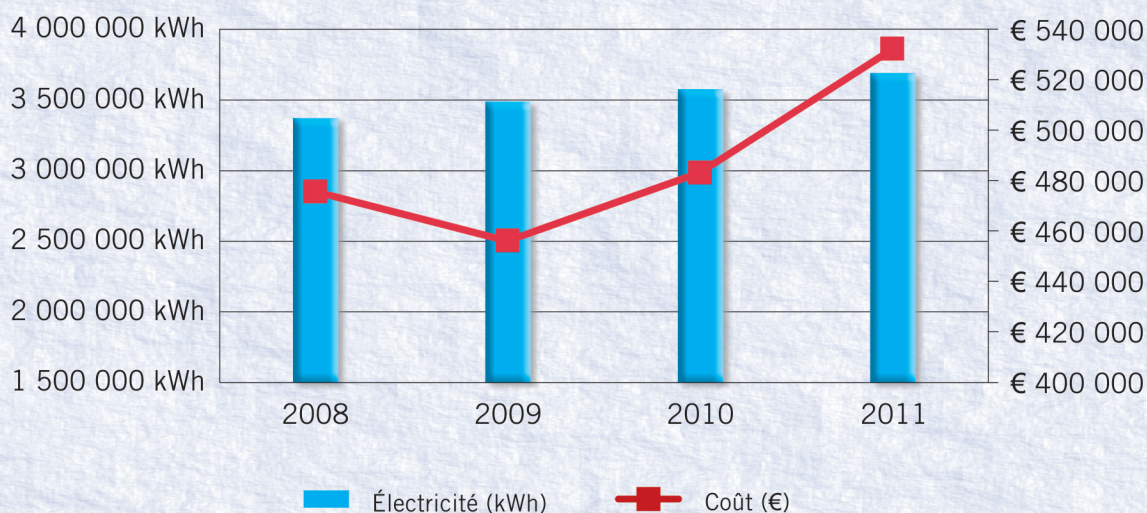
6 000 mètres carrés la capacité globale des infrastructures résidentielles et formatives du Centre, ce qui a entraîné une hausse substantielle du nombre de participants hébergés sur le campus. Les travaux de rénovation ont permis d'atteindre des normes plus élevées en matière de qualité des infrastructures, en particulier l'installation de systèmes de climatisation dans la plupart des locaux. Cependant, cette capacité accrue a débouché sur une hausse des niveaux de **consommation d'énergie** et des coûts correspondants. Les graphiques F et G illustrent les tendances pour le chauffage et l'électricité pour la période 2008-11.

178. Plusieurs initiatives ont été prises pour rendre le campus et ses opérations plus sensibles aux préoccupations **environnementales**. Un système de chauffage solaires et des panneaux photovoltaïques ont ainsi été installés au centre de conférences Piemonte. Toute l'énergie utilisée par le Centre provient de sources renouvelables: l'électricité est produite par des centrales hydroélectriques, tandis que le chauffage urbain provient de centrales à cogénération.

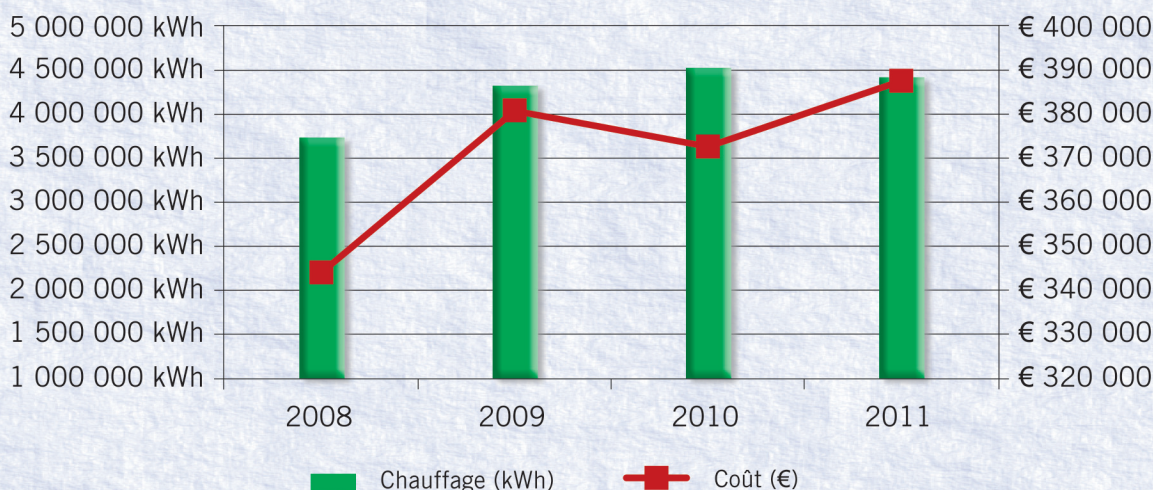
179. Un **groupe consultatif pour un campus vert** a vu le jour en août 2011. Il a formulé une déclaration de politique générale, approuvée par la Direction en décembre 2011. Il a également entamé les travaux sur un plan de réduction des émissions de carbone, sur les campagnes de sensibilisation et de communication et sur le plan de recyclage et de gestion des déchets.

180. Les politiques et mesures sur la **sécurité et la santé au travail** ont été mises en œuvre en collaboration avec le Comité OSH. Des analyses régulières ont été menées dans les zones de risque potentiel. Les dernières analyses de l'air et de l'eau

**GRAPHIQUE F:
CONSOMMATION D'ÉLECTRICITÉ ET COÛTS CORRESPONDANTS**



**GRAPHIQUE G:
CONSOMMATION D'ÉNERGIE POUR LE CHAUFFAGE ET COÛTS CORRESPONDANTS**



ont confirmé que la qualité de l'air et de l'eau était conforme aux normes acceptées. Les procédures de suivi régulier ont été renforcées, et les plans d'urgence ont été réexaminés.

181. Les **achats** majeurs ont porté sur la modernisation des installations et des équipements du Centre. Le Centre a étendu ses installations de vidéoconférence et a acquis de nouveaux équipements spécialisés pour ses activités de formation, tels que des systèmes de réponse des participants et du matériel audiovisuel. Le Centre surveille aussi les conditions du marché. Dans ce contexte, des économies ont été réalisées en renégociant les contrats de courrier et les contrats de téléphonie fixe. La renégociation du contrat de fourniture d'électricité a permis de compenser partiellement certaines hausses dictées par le marché.

Technologies de l'information

182. L'**examen des processus métiers (BPR)** a permis d'identifier les marges d'amélioration de la qualité des données, de réduction des duplications de données financières et de rationalisation de la gestion des recettes générées par les activités de formation. En 2011, le Centre a commencé à déployer le **système de veille stratégique** (fin prévue en 2012), un nouvel outil de contrôle et de rapport qui fournira des informations stratégiques à la Direction.

183. À la suite de la centralisation de toutes les requêtes de développement du site web à la fin de l'année 2010, la plupart des **plateformes informatiques** ont été progressivement transformées afin d'utiliser un ensemble de composantes communes. Cette opération a réduit les coûts de

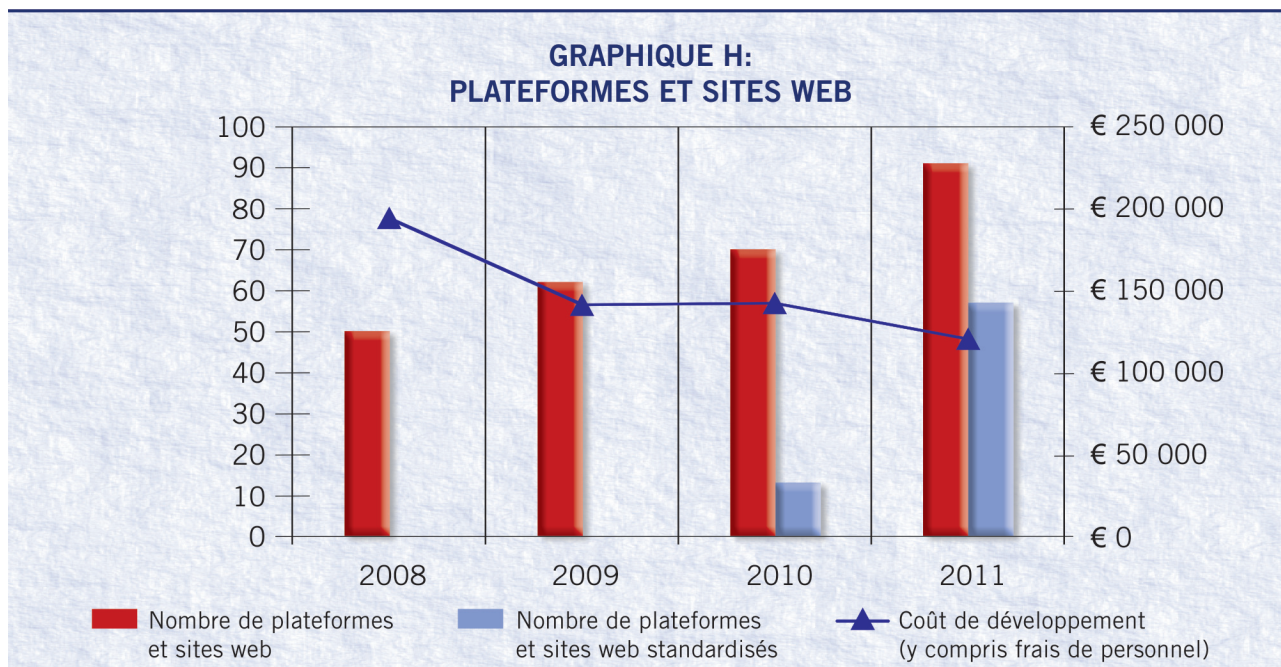
développement, diminué la charge de travail en minimisant la duplication et le chevauchement des tâches administratives et augmenté la capacité interne à développer et maintenir des plateformes, apportant par là même un soutien central d'un nouveau genre.

184. Un nouvel **outil d'évaluation basé sur le web** pour les activités de formation est opérationnel depuis 2011. Ce système, qui prévoit la collecte instantanée des commentaires des participants et un questionnaire standard pour les activités de formation à distance, a renforcé l'efficacité du travail de l'unité d'évaluation.

185. Le **site web public** du Centre a été complètement refondu en tenant compte des nouvelles lignes directrices sur l'architecture informatique. Le nouveau site est plus riche et plus dynamique.

186. Tout le système de câblage du **centre de données** a été rénové afin de répondre aux dernières normes de sécurité pour les systèmes électriques. Une nouvelle salle de contrôle des infrastructures a été créée, qui servira également de centre de sauvegarde. Le générateur électrique a été mis à niveau afin, là aussi, de répondre aux dernières normes de sécurité et d'assurer un fonctionnement prolongé en cas de coupure.

187. Dans la lignée de l'**audit de la sécurité informatique** mené fin 2011, plusieurs recommandations ont été formulées. Certaines d'entre elles ont été rapidement suivies. Le nouveau système antivirus a été installé sur tous les ordinateurs, renforçant ainsi le niveau de protection des données.



188. À chaque fois que des travaux de rénovation ont lieu sur le campus, le **câblage et l'équipement de mise en réseau** de la zone concernée sont changés, comme cela a été le cas lors de la rénovation et de la construction de nouveaux bureaux dans les pavillons du bloc Asia.

189. Le système d'impression, autrefois basé sur Novell, est passé sur des serveurs basés sur Microsoft. Cette **migration vers Microsoft** constitue une étape essentielle de l'harmonisation sur technologie Microsoft des services d'archivage et d'impression.

Cette migration ouvre la porte à d'autres possibilités d'amélioration des services rendus à l'ensemble du Centre.

190. **Office 2010 a été déployé** afin de mettre à jour la suite logicielle vieillissante d'Office XP. Des sessions de formation ont été organisées et des outils mis à la disposition du personnel pour assurer une migration sans heurts. La dernière version de cette application contient des fonctionnalités supplémentaires qui permettent une productivité accrue.