



Centre international de formation

# Comité sur les activités de formation pour les employeurs











**RAPPORT**  
**du PROGRAMME**  
**DES ACTIVITÉS POUR LES**  
**EMPLOYEURS**  
**2015**

« Promouvoir les bonnes pratiques mondiales auprès des membres du personnel et administrateurs des organisations d'employeurs »

Présenté à la réunion du CFE, Genève, 18 mars 2016  
pour rapport et discussion

## TABLE DES MATIÈRES

### RÉSUMÉ

	Faits marquants 2015	8
	Faits et chiffres: participants, revenus et indicateurs de qualité	13
	En 2016 et au-delà	20
	Annexes. Rapports complets sur certains projets clés: CRM, EBMO, SST, femmes entrepreneures (disponibles sous forme séparée)	



## RÉSUMÉ

### PRINCIPALES RÉALISATIONS 2015

Les résultats atteints en 2015 ont surpassé le niveau déjà très élevé atteint au cours de l'année record précédente, à savoir 2014. Au total, 1 311 participants ont pris part à 70 activités de formation. Ce franc succès n'a pas pour autant impliqué de lésiner sur la qualité, puisque le niveau de satisfaction des participants est le plus élevé jamais rencontré dans l'histoire des programmes menés par le Centre de Turin. En matière de mobilisation de ressources, le Programme a su attirer d'importants financements au sein-même et en dehors du Centre, permettant ainsi de développer encore davantage les activités et de démontrer, par là-même, sa durabilité dans le contexte spécifique des mécanismes de financement du Centre.

Eu égard à son contenu, le Programme dispose à présent d'une offre solide, cohérente et étendue, adaptée aux besoins des mandants. Il présente un intérêt direct pour le renforcement des capacités institutionnelles et personnelles des OE et vise à susciter un impact et des résultats directs. Le Programme contribue de manière directe à certaines réalisations d'ACT/EMP, comme en attestent les documents du Programme et Budget de l'OIT.

Il évolue en permanence et se tourne vers de nouvelles tranches de la population et de nouvelles catégories d'activités: nouveau public, en allant au-devant de nouveaux groupes cibles, comme les entreprises; nouveau contenu, en introduisant de nouvelles thématiques (protection sociale, économie informelle, responsabilité sociale de l'entreprise) dans l'offre de formation; nouvelles technologies et méthodologies, en expérimentant les nouveautés en matière d'approches de formation, à l'instar des activités de formation des formateurs, et en recourant davantage à l'apprentissage à distance ou mixte.

### PRINCIPAUX OBJECTIFS ET DÉFIS POUR 2016 ET AU-DELÀ

L'orientation définie au cours des années passées peut servir de base aux futurs développements.

Il est fort probable que certains des défis posés dans le passé, à l'image de la disponibilité du financement, du besoin de ressources humaines adéquates et de la juste prise en compte du point de vue des employeurs dans le contexte du Centre (au titre de l'approche tripartite), soient toujours d'actualité et requièrent une attention constante. Bien entendu, d'autres défis vont se présenter.

Cependant, nul ne saurait douter de la nécessité d'un programme spécifique à l'attention des employeurs, doté de moyens d'action et de développement suffisants. Non seulement en raison de leur statut de mandants institutionnels de l'OIT, mais également parce que le renforcement de leurs capacités est essentiel afin de maintenir le tripartisme et tirer parti de la valeur ajoutée que représente le mouvement des employeurs organisés pour le développement durable.



# Faits marquants 2015:

**70 ACTIVITÉS DE FORMATION ORGANISÉES**

**113 PAYS PARTICIPANTS**

**1.311 MEMBRES DU PERSONNEL OU ADMINISTRATEURS  
DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS FORMÉS**

**INNOVATION CONTINUE, INVESTISSEMENT DANS UN NOUVEAU MATÉRIEL  
DIDACTIQUE ET AMÉLIORATION DE LA QUALITÉ**

## **RENFORCEMENT DES CAPACITÉS DANS QUATRE DOMAINES PRINCIPAUX:**

1. Soutenir les organisations d'employeurs pour les rendre représentatives, fortes et indépendantes
2. Renforcer les organisations d'employeurs fournissant des prestations de qualité à leurs adhérents
3. Permettre au monde de l'entreprise de faire entendre sa voix de façon à influencer la politique socio-économique régionale et nationale à partir d'éléments concluants
4. Renforcer les capacités des organisations d'employeurs et des entreprises concernant la dimension du travail de la responsabilité sociale de l'entreprise (RSE)

### **PARTENARIAT ÉTENDU**

- OIT (Bureau des activités pour les employeurs, Département des entreprises, bureaux régionaux)
- OIE
- DECP
- BUSINESSEUROPE
- Nombreuses confédérations nationales d'employeurs
- CIPE
- Union européenne
- Gouvernement italien
- Entreprises multinationales

## Interrégional

- 10 activités de formation
- Axes principaux: Atteindre les femmes entrepreneurs; Stratégies d'affiliation; Économie informelle; Protection sociale; extension de la représentation aux régions; administration des OE.

## Europe & CEI

- 13 activités de formation
- 37 pays
- Axes principaux: Lobbying & stratégies de communication; relations professionnelles; base de données des adhérents; Services de SST, RSE et chaînes d'approvisionnement mondiales.

## Asie-Pacifique

- 6 activités de formation
- 14 pays
- Axes principaux: Salaire minimum; base de données des adhérents; Dialogue social; Services de SST.

## Nos activités en 2015

### Amérique latine & Caraïbes

- 15 activités de formation
- 27 pays
- Axes principaux: Productivité; gestion de l'adhésion professionnelle; lobbying et plaidoyer; services de SST; administration des OE.

### Africa

- 19 activités de formation
- 26 pays
- Axes principaux: Base de données des adhérents; services de SST; administration des OE; services de formation.

### États arabes

- 7 activités de formation
- 9 pays (dont l'Afrique du Nord)
- Axes principaux: Dialogue social; base de données des adhérents; services de SST; RSE.



# Faits marquants de 2015

Aider les organisations  
d'employeurs des  
différentes régions  
de la planète pour  
que la voix du monde  
de l'entreprise soit  
forte, indépendante et  
représentative



# Renforcer l'adhésion et les capacités de gestion des organisations d'employeurs



## Outils et renforcement des capacités pour la gestion professionnelle des adhérents et l'augmentation de l'adhésion

La base de données CRM au profit des OE a été installée en 2015 et une formation a été assurée au personnel des OE dans 20 pays, sur quatre continents. Depuis 2013, le projet de base de données CRM s'est étendu à 45 pays dans le monde.

Le nouveau système de base de données des adhérents permet une gestion plus efficace des adhérents, facilite la perception des cotisations et améliore la visibilité des activités des organisations d'employeurs.

C'est un outil essentiel pour renforcer la représentativité des organisations d'employeurs et la satisfaction des attentes des clients.



## Master en création et gestion d'organisations d'entreprises efficaces (EBMO)

Le programme offre un apprentissage complet à distance et présentiel pour répondre aux besoins des cadres et des administrateurs des organisations d'entreprises.

La formation comporte 40 heures d'enseignement à distance avec tuteur individuel et un atelier résidentiel à Turin d'une durée de cinq jours. Le master permet de renforcer ce type d'associations professionnelles en examinant les stratégies organisationnelles qu'elles mettent en place dans leurs principaux domaines d'action: adhérents, bonne gouvernance, influence politique, services.

Grâce à l'expérience acquise lors des précédentes années, la quatrième édition est actuellement en cours avec plus de 35 participants venus de toutes les régions du monde.

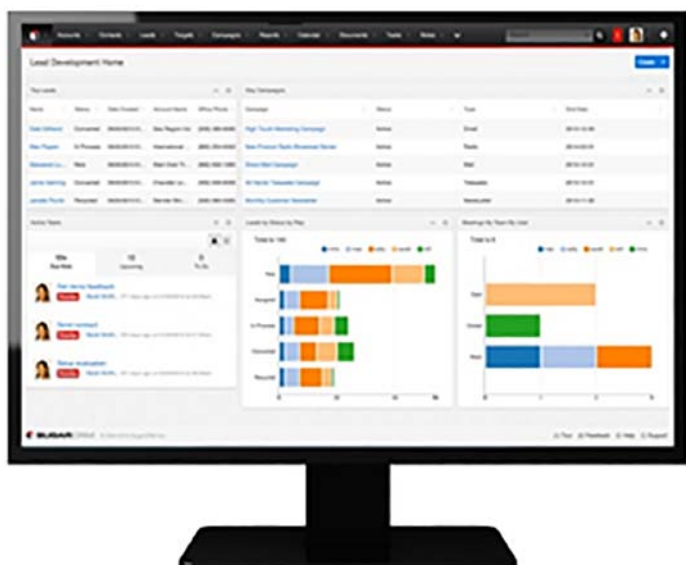


## L'Académie des jeunes cadres des organisations d'employeurs

L'Académie des jeunes cadres des organisations d'employeurs est un projet de formation visant des jeunes gens prometteurs travaillant dans des organisations d'employeurs européennes. Le but est de développer l'engagement des participants sélectionnés et les aptitudes nécessaires au succès, actuel et durable, de leur organisation. L'Académie constitue une formation de pointe qui va apporter de nouvelles connaissances aux participants tout en leur offrant l'occasion de se construire un réseau.

L'objectif à long terme est d'améliorer la coopération entre les organisations nationales d'employeurs et, par conséquent, de renforcer l'intégration économique et sociale européenne, qui est décisive dans le monde des affaires. Ce programme est mis en place en partenariat avec BUSINESSEUROPE.

La première Académie a eu lieu en 2012 et se tient depuis sur une base annuelle. Jusqu'à présent, 130 représentants d'employeurs ont été formés grâce à l'Académie.



# Renforcer les organisations d'employeurs fournissant des prestations de qualité à leurs adhérents



## Aider les organisations d'employeurs à développer des services durables et de qualité pour leurs membres

Dans la plupart des pays, les organisations d'employeurs cherchent constamment à renforcer leurs capacités afin de fournir à leurs adhérents des prestations plus nombreuses et de meilleure qualité. Face à la demande des organisations d'employeurs pour bénéficier de formations théoriques et pratiques supplémentaires dans ce domaine, plusieurs ateliers ont été organisés (Amérique latine, Europe et Afrique) dans une perspective d'amélioration de leurs capacités à créer et délivrer des services.

## De nouveaux services de formation en matière de santé et de sécurité au travail

La sécurité et santé au travail (SST) est une dimension essentielle des conditions de travail et de la productivité. Beaucoup d'organisations d'employeurs tiennent à aider leurs membres à faire face à ce problème. Afin de les soutenir dans cette entreprise, nous avons conçu « les fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail », un matériel de formation prêt à l'emploi, relatif à la technologie de l'information, que les organisations d'employeurs peuvent utiliser pour créer de nouveaux services de formation pour leurs membres (notamment, une formation pour les chefs d'équipe et les travailleurs) et pour promouvoir une culture de la sécurité au travail. En plus d'être disponible en anglais, français, espagnol, russe, arabe, bengali et vietnamien, le matériel est également proposé en chinois et en ourdou depuis 2015.

Plusieurs ateliers de formation de formateurs destinés aux organisations d'employeurs africaines, asiatiques, russes et arabes ont eu lieu dans la perspective de transférer le matériel de formation et la méthodologie aux organisations d'employeurs aspirant à créer de nouveaux services de formation dans ce domaine. Les résultats sont remarquables: plus de 20 OE ont établi de nouveaux services de formation depuis 2013 grâce à ce matériel et elles ont organisé en autonomie près de 300 ateliers auxquels 6 000 cadres intermédiaires ont pris part.



## Formations en matière de SST au Bangladesh

Depuis 2014, ACT/EMP-Turin participe très activement au Programme de l'OIT au Bangladesh pour améliorer les conditions de travail dans le secteur du prêt-à-porter, mis en place dans le cadre de l'accord conclu avec les principaux fournisseurs et la chaîne d'approvisionnement, suite à la tragédie du Rana Plaza.

Les premiers résultats seront communiqués prochainement!

**FE** The Financial Express

WALTON HANO

### ILO to train 0.8m garment workers on safety by 2017

**FE Report**

The International Labour Organization (ILO) will train up a total of 0.8 million garment workers on occupational safety and health (OSH) in the next two years.

The UN agency in May teamed up with Bangladesh Employers Federation (BEF) to enhance OSH knowledge among workers under its 'Improving Working Conditions in the RMG sector' project.

"The joint collaboration has already created a team of 114 master OSH trainers who will pass the OSH knowledge on to 8000 mid level and line supervisors by March 2016," Secretary General of BEF Farooq Ahmed said after the evaluation session of the master trainers meeting held on Sunday in the city.

The second-phase of the training is going on, while the mid-level trained people will provide training to a total of 0.8 million workers in the garment factories in Dhaka, he said.

He added the programme would later be expanded to the factories in Chittagong.

By doing so, the trainers will help create a culture of workplace safety and implement practical measures to reduce the risk of accidents, he noted.

Master trainers have been selected by the BEF, Bangladesh Garment Manufacturers and Exporters Association (BGMEA) and Bangladesh Knitwear Manufacturers and Exporters Association (BKMEA). They include own staff as well as officers from private sector companies in the RMG sector.

The initiative is also backed by the International Training Centre (ITC) of the ILO, which has helped build capacity of master trainers to deliver the courses, which use the ITC-ILO Essentials of Occupational Safety and Health (EOSH) package.

The complete EOSH course, in which the master trainers were trained, comprises 25 subject areas, including fire and electrical safety, dangerous substances, personal protective equipment, good housekeeping and primary health.

In this context, a mission from ITC-ILO is visiting the country to oversee the ongoing training sessions at the factory/enterprise level and to discuss future follow-up activities.

Paolo Salvai, activity manager and Tahir Baig Barlas, consultant trainer on OSH of the ITC-ILO, and Tuomo Poutiainen, programme manager of ILO's Improving Working Conditions in the RMG sector project, among others, were present in the session.

Mr Paolo said, "Still, we have a long way to go as safety culture takes time. But we have really established the way," through which master trainers can be created.

Mr Tuomo said it is just the beginning as some 3,500 factories are in operation and also expressed the hope to gain momentum in future.

*munni\_fe@yahoo.com*

# Permettre au monde de l'entreprise de faire entendre sa voix de façon à influencer la politique socio-économique régionale et nationale à partir d'éléments concluants

## Développer un programme national pour les entreprises visant à créer un environnement économique durable pour celles-ci

Divers ateliers, au niveau sous-régional et national (Amérique latine, Asie, Afrique, Europe), ont été consacrés au renforcement des capacités des organisations d'employeurs en matière d'élaboration de programmes nationaux pour les entreprises. De tels documents – destinés aux gouvernements et à la population au sens large – présentent la politique globale des organisations d'employeurs en ce qui concerne l'environnement économique à l'aide d'arguments cohérents reposant sur des éléments concrets. Ils constituent, de ce fait, un outil de base pour mener de manière efficace des activités de plaidoyer et de lobbying. C'est pourquoi plusieurs organisations d'employeurs ont développé ou mis à jour leurs programmes pour les entreprises afin d'améliorer leur visibilité et accroître leur influence politique dans leur pays respectif.

## Les organisations d'employeurs et la protection sociale

Depuis 2009 et le lancement de l'Initiative des Nations Unies pour un Socle de protection sociale, les débats autour de la protection sociale ont gagné en importance dans nombre de pays. Cette question figure en outre au rang des priorités de développement du programme de développement pour l'après-2015. L'entreprise doit être dûment préparée à intégrer ses points de vue dans la formulation et la mise en œuvre de politiques économiques et sociales cohérentes dans le domaine de la protection sociale.

Cette nouvelle offre de formation, développée par le Département de la protection sociale du BIT, a impliqué des participants issus de divers pays d'Asie, d'Afrique et d'Amérique latine. Elle a constitué une première occasion parfaite pour permettre au personnel et aux membres du conseil des organisations d'employeurs d'échanger, débattre et apprendre sur ce thème, en mettant tout particulièrement l'accent sur les points de vue et les préoccupations des employeurs: caractère durable et abordable, impact sur le développement économique d'un point de vue macro et micro, liens entre le socle de protection sociale et les autres domaines politiques, notamment les politiques fiscales et de l'emploi, productivité et situation des revenus, compétitivité des entreprises, absentéisme et taux de rotation.

## Perspectives des employeurs au sujet de la transition entre économie informelle et économie formelle

La question de l'informalité suscite un regain d'intérêt, tant à l'échelon international que national. Les organisations d'employeurs ont pleinement conscience de la nécessité de se faire entendre et de marquer leur présence aux niveaux national et international en raison de l'importance de l'économie informelle et de l'effet d'entraînement de l'informalité sur les secteurs formels. Elles savent également qu'elles devraient davantage sensibiliser les acteurs de l'économie informelle afin d'intégrer, au sein de leur base d'adhérents et dans le cadre de leurs actions, ce segment d'entreprises qui se distingue généralement par son dynamisme, sa créativité et son entrepreneuriat. En étroite collaboration avec les collègues d'ACT/EMP au siège de l'OIT et sur le terrain, deux ateliers ont été menés en 2015 afin de renforcer les connaissances, le partage d'expériences et les capacités entre une vingtaine d'organisations d'employeurs directement intéressées en Afrique et en Asie. Une attention particulière a été portée aux stratégies de formalisation pouvant être appliquées par les organisations d'employeurs dans le cadre du plaidoyer et du dialogue aux niveaux national et international ainsi qu'aux stratégies offertes à ces organisations pour atteindre les secteurs de l'économie informelle à travers les campagnes de recrutement et la prestation de services.

Parmi les résultats concrets de ces ateliers, une brochure a pu être élaborée compilant un certain nombre de lignes directrices propres à appuyer plus avant et inspirer les organisations d'employeurs afin de développer des mesures spécifiques en lien avec les acteurs ou les questions de l'économie informelle.





# Renforcer les capacités des organisations d'employeurs et des entreprises concernant la dimension du travail de la RSE

## Ateliers de formation sur la RSE, l'entreprise et les droits humains

En partenariat avec trois OE nationales de France, Allemagne et Italie, BUSINESSEUROPE et l'OIE, le Centre met en œuvre un projet à vocation de sensibilisation et de conseil au profit du personnel des

OE et des entreprises, abordant la récente évolution des relations professionnelles mondiales ainsi que les attentes croissantes à l'égard des entreprises pour ce qui concerne leur responsabilité sociale ainsi que le respect des droits humains.

Des ateliers similaires ont également été organisés dans d'autres régions.



## Outils de renforcement de capacités

Outre les ateliers de formation, un certain nombre d'outils de renforcement de capacités à destination d'un public d'employeurs ont été mis au point ces derniers mois sur le thème de la RSE, de l'entreprise et des droits humains, et notamment:

- *An eLearning module on CSR and Business & Human Rights Instruments* (par ex.: Principes directeurs des Nations Unies; Principes directeurs de l'OCDE; Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales; Pacte mondial des Nations Unies; norme ISO 26000; Stratégie de l'UE sur la RSE);
- *A Guide on CSR and Human Rights – what does it mean for companies in supply chains?* qui est une publication destinée à informer et orienter les PME ainsi que les entreprises acheteuses.

Ces outils sont proposés à titre gracieux sur notre site web.







# Faits et chiffres pour 2015



participants

revenus

indicateurs  
de qualité

## Forte hausse du nombre d'activités et de participants

Les représentants des employeurs peuvent participer aux cours du Centre de deux manières: en tant que participants aux activités d'ACT/EMP-Turin, qui sont spécifiquement orientées vers ce groupe, ou en tant que participants aux activités organisées par d'autres programmes du Centre.

### Le Programme des activités pour les employeurs

#### Nombre d'activités de formation

Le nombre des activités de formation en groupe a fortement augmenté. En tout, 70 activités de formation en groupe ont été organisées, contre 61 en 2014.

#### Nombre total de participants aux activités d'ACT/EMP-Turin

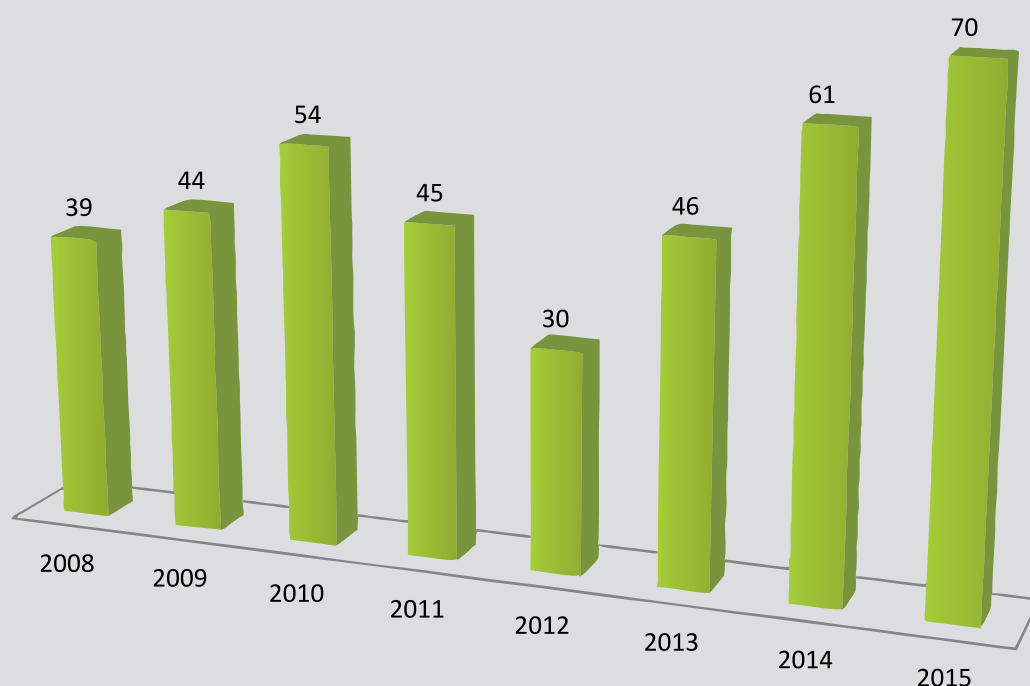
Le nombre de participants en 2015 a connu une très forte progression par rapport à l'année record 2014, passant de 1 303 à 1 311. Ce résultat a dépassé les attentes et est directement lié à la hausse substantielle du financement, ainsi qu'à l'engagement sans faille et au travail acharné du personnel du Programme.

#### Nombre de jours de formation (jours-participant)

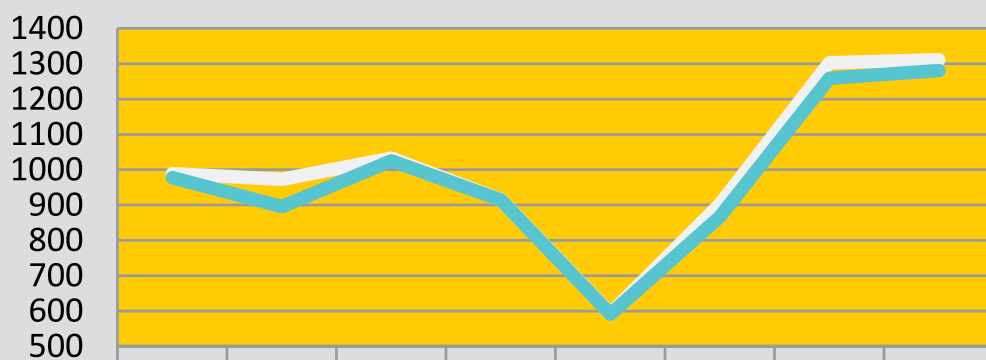
Le nombre de jours de formation a augmenté (4 083 jours-participant en 2015 contre 3 966 en 2014). La durée moyenne d'une formation est de deux ou trois jours, ce qui correspond, selon les enquêtes que nous avons menées, à une durée plus acceptable et suffisante pour les représentants des employeurs en particulier pour les dirigeants de haut niveau.

## Chiffres de participation aux activités d'ACT/EMP-Turin, 2008-2015

### Nombre d'activités de formation d'ACT/EMP

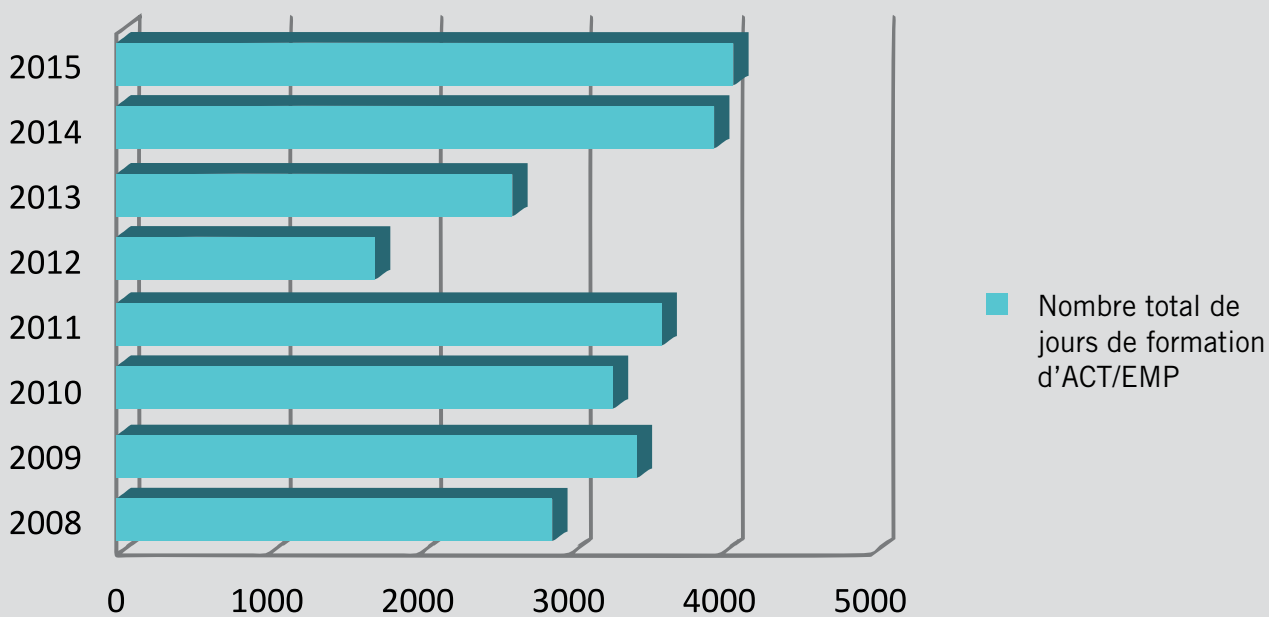


## Nombre total de participants aux activités d'ACT/EMP

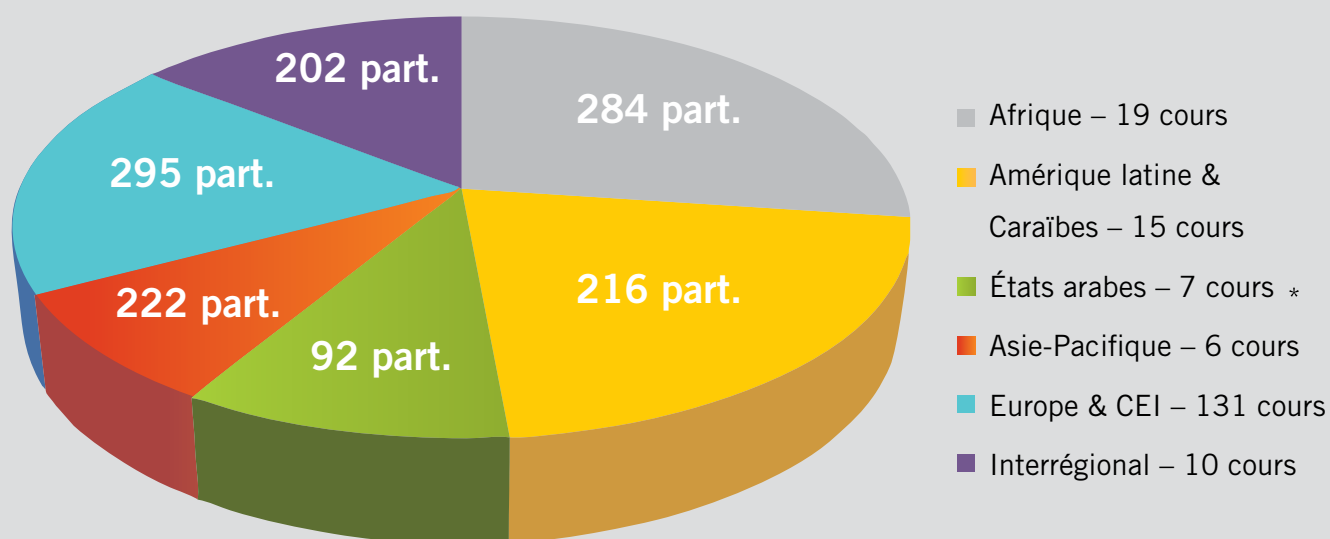


	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Nombre total de participants</b>	989	973	1033	915	593	902	1303	1311
<b>Nombre total de participants employeurs</b>	977	895	1025	914	591	867	1259	1281

## Nombre total de jours de formation d'ACT/EMP



## Activités et participants par région en 2015



NB: La répartition des activités et des participants est liée au financement et au fait que certains fonds sont réservés.

\*L'Afrique du Nord fait partie des États arabes.

## Participation féminine aux activités du Programme, 2008-2015

Année	Nombre total de participants	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
2008	989	288	29
2009	973	352	36
2010	1033	362	35
2011	915	303	33
2012	593	237	40
2013	902	360	40
2014	1303	533	41
2015	1311	561	43



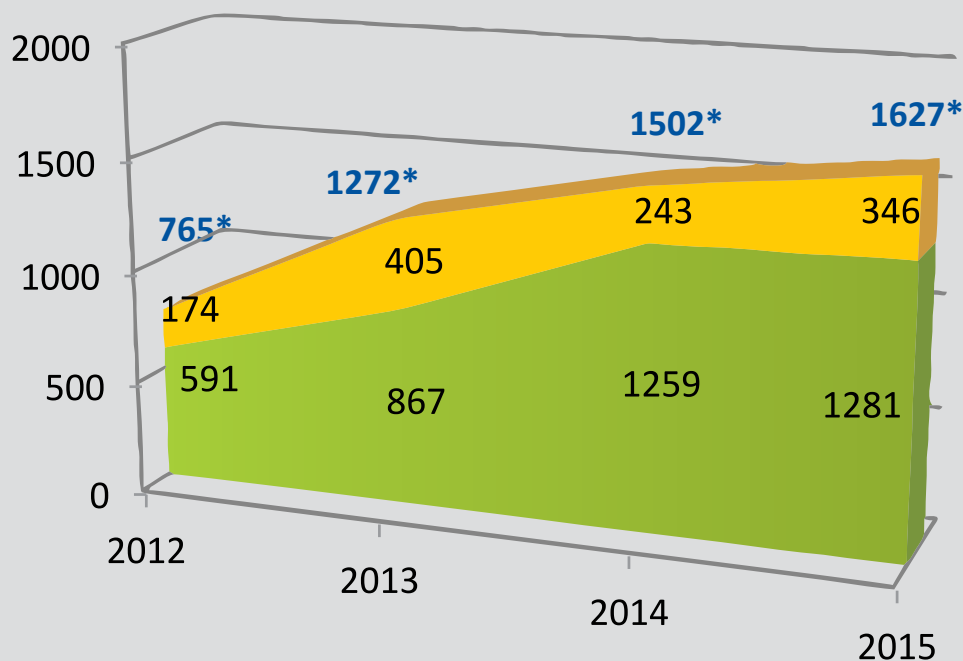
## Participation des employeurs aux activités d'autres programmes du Centre

Les représentants des employeurs ne participent pas seulement aux activités du Programme des activités pour les employeurs, mais aussi à des cours organisés par d'autres programmes.

En 2015, 346 représentants des employeurs ont participé à des activités de formation d'autres programmes du Centre, tels que Politiques de l'emploi, Genre, Normes internationales du travail, Entreprise, Dialogue social, Protection sociale et Dimension sociale du commerce et de l'investissement.

## Nombre total de participants employeurs aux activités du Centre

En conséquence des deux tendances susmentionnées, le nombre des représentants des employeurs ayant participé aux différentes activités du Centre de Turin (Programme des activités pour les employeurs et autres unités) a fortement augmenté en 2015, s'établissant à 1 627, contre 1502 en 2014.



■ Participants employeurs d'ACT/EMP    ■ Participants employeurs d'autres unités

\* =Nombre total de participants par année au Centre de Turin

Si on les compare aux objectifs du Plan stratégique, dans lequel la Direction encourage une plus forte représentation tripartite, ces chiffres montrent que la cible fixée, relativement ambitieuse, a dans les faits été dépassée.

# Financement en 2015

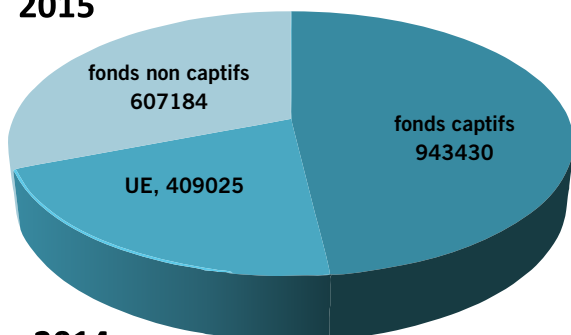
## Recettes et dépenses

Grâce à la bonne santé des finances du Programme, les dépenses ont pu être supérieures aux années précédentes. Cette situation peut être expliquée par différents facteurs. Tout d'abord, il s'agit de l'allocation spéciale pour les activités des employeurs (identique à celle qui existe également pour les activités des travailleurs); le Conseil a ainsi décidé d'attribuer une allocation supplémentaire à ces deux programmes, jugeant qu'il ne peut leur être demandé d'assurer leur financement par le paiement de la participation aux formations (contrairement aux autres programmes du Centre qui peuvent obtenir des recettes liées à la participation payante) et que leurs activités doivent être encouragées pour garantir la présence des mandants moyennant cette allocation spéciale provenant des fonds excédentaires du Centre. L'effet sur le revenu pour 2015 a été particulièrement élevé étant donné que les réserves de 2014 étaient encore disponibles. En outre, pour obtenir de nouvelles sources de fonds, l'équipe d'ACT/EMP a maintenu ses constants efforts de mobilisation des ressources auprès de plusieurs types de bailleurs de fonds et partenaires: projets de l'UE (obtention de trois projets), soutien apporté par ACT/EMP-Genève; concours de partenaires de longue date du monde des employeurs tels que DECP; différents petits donateurs dans le cadre d'activités spécifiques. Enfin, les dépenses ont toujours été engagées avec une grande prudence et en recherchant une efficacité maximale.

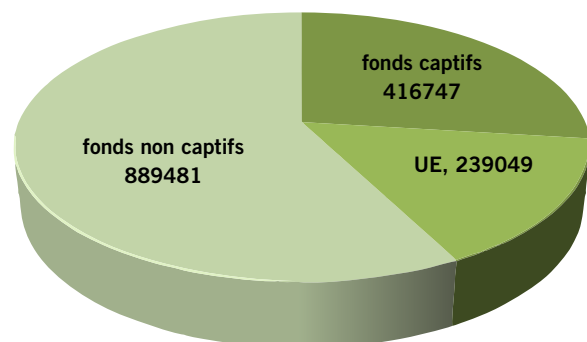
De même, compte tenu des possibilités limitées de report de fonds, le programme a pris le parti d'accroître ses investissements dans un nouveau matériel de formation, essentiel pour le développement à long terme de supports avant-gardistes aux fins de formations futures.

En matière de financement, l'année 2015 s'est soldée sur une répartition entre fonds captifs et fonds non-captifs de près de 45/55, soit une hausse importante par rapport à 2014. Cette tendance reflète l'effet positif du financement du mécanisme d'affectation spéciale, qui a permis une extension accrue du programme, et qui devrait d'ailleurs perdurer. Dans le même temps, le programme a également démontré qu'un financement important au travers de fonds captifs ne se répercutait pas négativement sur les efforts supplémentaires déployés par ses soins afin de mobiliser des ressources. Le succès du financement externe via des projets de l'UE et d'autres fonds non-captifs continue en fait de représenter la majorité des revenus du programme.

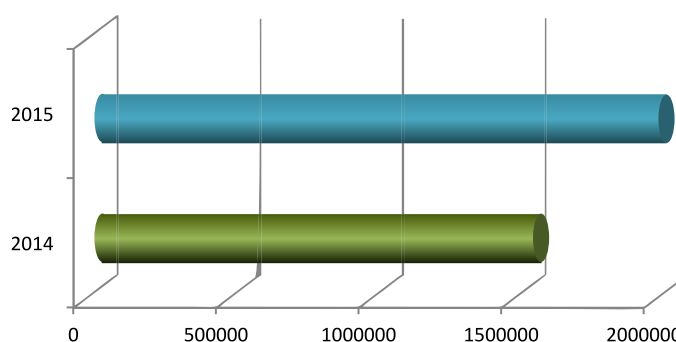
### 2015



### 2014



### Revenu total



■ 2015

■ 2014

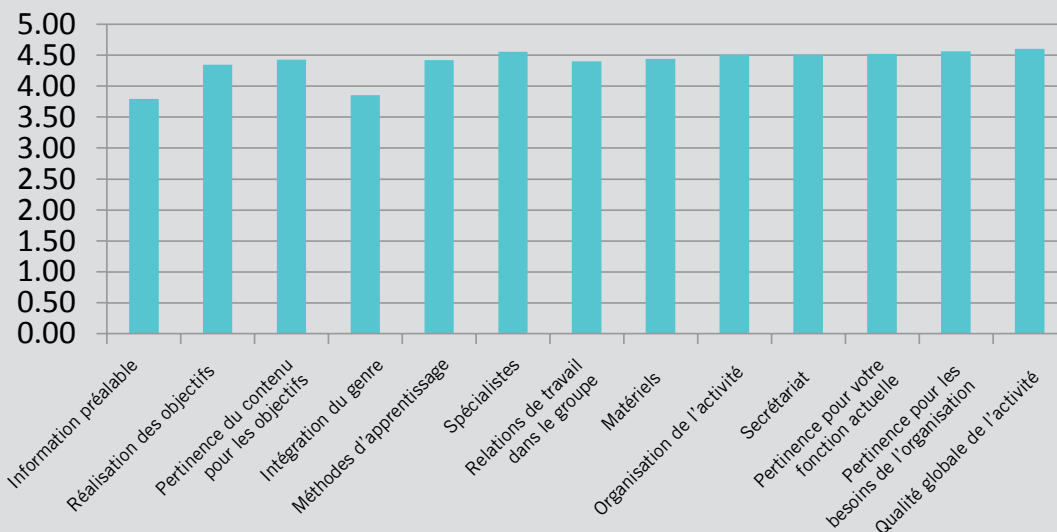
## Indicateurs de qualité

La qualité de toutes les activités de formation gérées par le Centre est contrôlée par le biais d'évaluations en fin de cours. Le questionnaire standard du Centre pose des questions fermées auxquelles les participants doivent répondre en attribuant une note allant de 1 (minimum) à 5 (maximum). Au total, 16 aspects de la qualité de la formation sont ainsi évalués, depuis la qualité de l'information préliminaire jusqu'à la clarté des objectifs, en passant par la qualité du matériel didactique et la compétence des conseillers techniques, et synthétisés en six indicateurs généraux (voir ci-dessous). Les questionnaires peuvent également contenir des questions ouvertes. Pour certains projets plus importants, des évaluateurs indépendants effectuent un contrôle de qualité additionnel et plus étendu.

Pour 2015, les indicateurs de qualité du Programme des activités pour les employeurs occupent une bonne place au classement général du Centre.

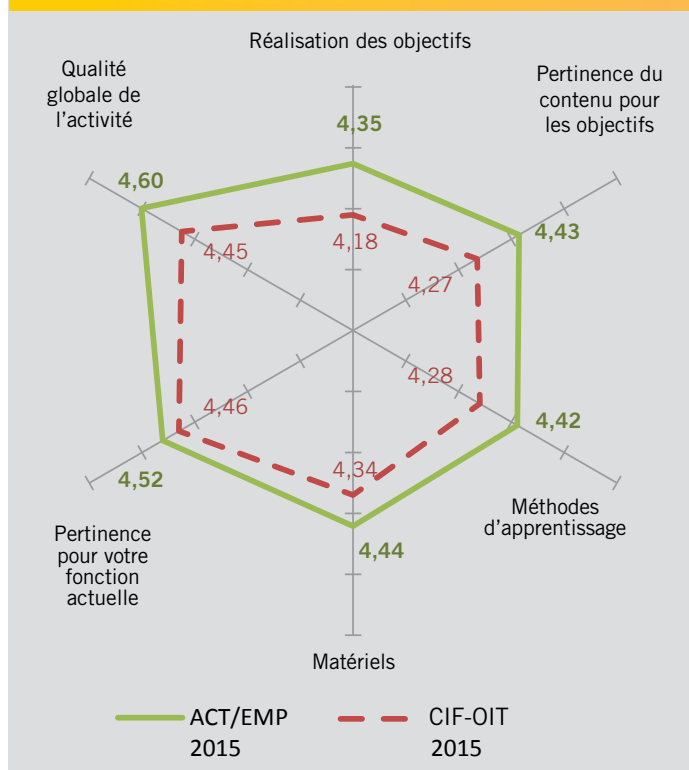
# Résultats des évaluations d'ACT/EMP-Turin en 2015 et comparaison avec d'autres programmes du Centre

## Moyenne des résultats - ACT/EMP 2015

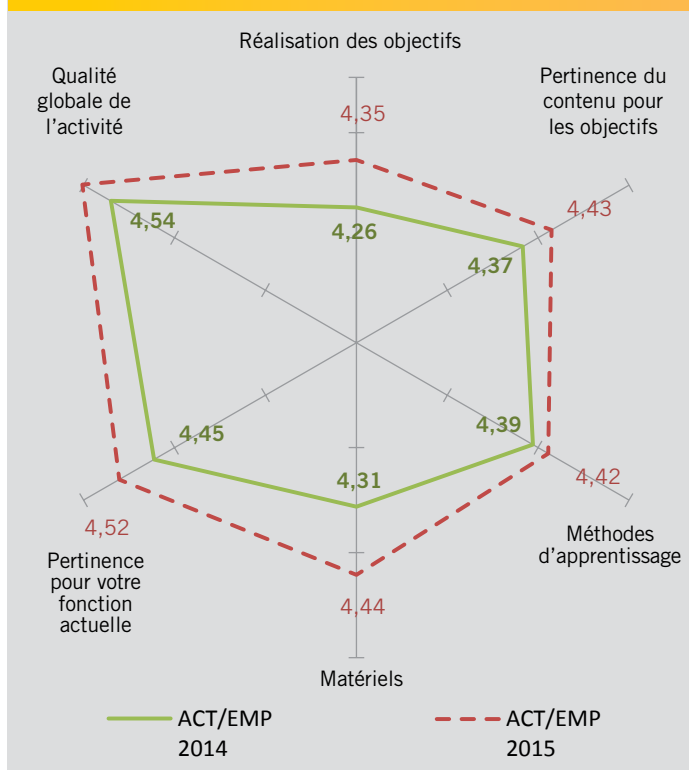


La moyenne des questions obligatoires était de 4,38

## ACT/EMP et CIF-OIT (2015)



## ACT/EMP (2014 - 2015)





# Planification pour 2016

Programme de  
travail proposé





Au moment de la rédaction du présent rapport, les grandes lignes du programme de travail pour 2016 avaient globalement déjà été déterminées, le groupe des employeurs ayant apporté ses orientations et contributions lors des réunions préparatoires à Turin précédant la réunion du Conseil du Centre en octobre 2015. Par ailleurs, le projet de plan de travail a été affiné en étroite collaboration avec le siège d'ACT/EMP début 2016. Dans le même temps toutefois, le plan de travail est flexible et ouvert à d'autres contributions du CFE, certaines parties du plan n'étant pas encore définitives.

Une nouvelle équipe dirigeante prendra les rênes du Programme des activités pour les employeurs au mois de mai 2016, et avec elle des inflexions et des approches nouvelles.

Pour 2016, les principales composantes en matière de planification, qui sont toutes étroitement liées au Résultat 10 de l'OIT, bien entendu, sont résumées à travers les notions de «continuité et approfondissement».

Les activités programmées au titre du Programme sont regroupées par thèmes et passées en revue ci-après. Chaque bloc correspond à un approfondissement des activités liées au Programme, incluant des plans concernant la prestation de la formation et l'innovation en vue de la mise au point de nouveau matériel.

## **BLOC 1: AMÉLIORER LES CAPACITÉS DE GESTION DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS**

Le projet CRM, axé sur la formation et la délivrance d'outils informatiques aux fins d'une meilleure gestion des adhérents, a rencontré un franc succès. Il s'agit à présent de préserver le système au plan technique, d'assurer un soutien permanent aux pays participants à travers la mise à niveau et l'assistance technique et d'étendre le système à un nombre limité de nouveaux pays également intéressés par ce dernier.

Eu égard au développement de la base d'adhérents, de nouvelles mesures importantes sont à prendre. CRM n'est qu'un outil et le principal défi réside dans la définition de mesures additionnelles destinées à mettre en relation son utilisation avec la mise au point de stratégies d'adhésion complètes et effectives allant au-delà de la simple application de l'outil: mettre au point, former à son utilisation et mettre en œuvre un réel marketing de l'OE, menant à une rétention et un recrutement effectivement accrus des adhérents et, dès lors, à une meilleure représentativité des organisations.

Par ailleurs, d'autres mesures axées sur la poursuite de l'expansion de la base d'adhérents des OE, à l'issue des formations préalables, sont elles aussi en cours de préparation. Plusieurs directions se dessinent ici. L'accent qui était placé sur la mise en relation des OE avec les femmes entrepreneurs sera maintenu. Sur la base des réussites rencontrées et des enseignements tirés du précédent projet, il s'agira d'appuyer un suivi à cet égard afin de réellement déboucher sur la mise en œuvre de stratégies de lobbying et d'adhésion orientées sur les femmes entrepreneurs dans les pays concernés par le projet. En outre, de nouveaux pays seront intégrés à la poursuite du projet.

Une nouvelle dimension, liée au renforcement des OE, sera ajoutée, et plus précisément sur le renforcement des associations à l'échelon sectoriel. Très souvent, les confédérations ont les moyens d'établir des liens avec les associations au niveau sectoriel. Les activités programmées seront axées sur cette niche et permettront de créer, via un programme de formation des formateurs, des capacités supplémentaires au sein des confédérations afin d'aller au-devant des associations sectorielles, ce qui permettra en retour d'étoffer la base d'adhérents des OE.

Le Programme devrait également aborder les MOOC, c'est-à-dire les cours en ligne ouverts à tous. Il s'agit de courtes formations à distance destinées à un large public. Elles visent notamment à développer un cours de formation à distance à l'intention des membres du conseil des OE de même qu'à assurer, en particulier au profit des nouveaux membres du conseil, une formation de base (bonne gouvernance, caractéristiques élémentaires du lobbying, dialogue social, etc.), en s'appuyant sur l'expérience des pairs dans divers pays.

Les autres activités menées en vue de renforcer les OE se poursuivent, étant donné les expériences passées très positives. Grâce au financement continu de l'UE, l'Académie des jeunes cadres des organisations d'employeurs continuera de proposer la série de séminaires annuels sur le renforcement de capacités au profit des jeunes employés prometteurs. Développé au cours des 4-5 années passées, ce programme de formation s'est établi comme référence au sein des fédérations européennes. Toujours dans le domaine du renforcement général des capacités, le master interrégional en organisations d'entreprises et d'employeurs, proposé chaque année en tant que formation mixte (40 heures à distance, 1 semaine à Turin) a désormais acquis une réputation et sera maintenu.

## **BLOC 2: AMÉLIORER L'OFFRE ET LA PRESTATION DE SERVICES DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS**

Le Programme élabore depuis longtemps des cours et des matériels de formation dans ce domaine. Il est particulièrement apprécié parce que les services sont essentiels pour assurer la pertinence de nombreuses organisations vis-à-vis de leurs membres: dès lors, l'apprentissage, le partage d'expériences et le développement d'ensembles de services revêtent un caractère crucial pour le développement des OE et leur pérennité.

L'offre de cours sur les éléments essentiels de la sécurité et santé au travail sera étendue: éventail des langues proposées; développement de certains modules additionnels; soutien accru via la formation en gestion pour les OE de sorte à leur permettre d'exploiter au maximum les opportunités commerciales offertes par ce service et ainsi s'assurer un revenu durable. Par ailleurs, les cours sur les éléments essentiels de la sécurité et santé au travail sont programmés au Bangladesh. L'objectif pour 2016 est d'atteindre effectivement les 800 000 travailleurs sur leur lieu de travail au travers de formations qui seront assurées par les milliers de superviseurs ayant déjà été formés par l'unité au cours des précédentes années.

Par ailleurs, une attention particulière sera accordée au thème des services de formation proposés par les OE au profit de leurs membres. Il est envisageable de procéder à d'autres améliorations dans ce domaine. Les formations de l'ACT/EMP ont vocation à faire des OE des prestataires de premier plan de programmes de formation de pointe dispensés à leurs membres. Dès lors, il conviendra d'améliorer en 2016 les formations en vue d'une meilleure approche méthodologique-pédagogique de la formation par les OE; l'échange de programmes de formation; la création de formations élémentaires communes certifiées dans le domaine des relations professionnelles et des ressources humaines.

## **BLOC 3: ACCROÎTRE L'INFLUENCE POLITIQUE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS**

Ce domaine d'intervention demeure un axe central des activités du programme.

Il englobe tout d'abord les activités permanentes, au niveau national et sous-régional, visant à améliorer le rôle de lobbying-plaidoyer des OE et leur capacité en matière de stratégies et de mise en œuvre du dialogue social. Ces cours sont proposés d'une manière générale et portent essentiellement sur la maîtrise des processus d'influence politique. Ils sont en lien également avec le travail mené par l'ACT/EMP dans ce domaine à l'appui de l'approche EESE (Environnement propice aux entreprises durables).

L'influence politique doit également être abordée du point de vue thématique. Le programme entend en effet élargir les nouveaux cours développés en fin d'année 2015 sur un certain nombre de sujets transversaux importants tels que l'économie informelle et la protection sociale, en étroite collaboration avec les départements techniques du BIT.

De nouvelles formations sont en cours de développement et devraient pouvoir être dispensées durant l'année. L'une porte notamment sur les peuples indigènes (convention n° 169 de l'OIT) et devrait être

dispensée dans les régions (Amérique latine, Afrique) où cette question est d'actualité. Une autre se rapporte au rôle des organisations d'employeurs dans le domaine des politiques du développement des compétences. Ce vaste sujet gagne en importance et permettra une nouvelle ouverture sur la question du renforcement de capacités des OE qui, dans de nombreux pays, se heurtent à la nécessité d'élaborer des contributions appropriées dans les domaines des politiques nationales de l'éducation et du développement des compétences afin d'améliorer l'emploi, la compétitivité et l'égalité des chances pour tout un chacun.

De façon plus générale, le programme investira davantage dans la conception conjointe de cours et d'académies proposés par d'autres unités du Centre. En effet, le tripartisme implique non seulement un public tripartite, mais aussi une conception et une prestation conjointes par les programmes techniques aux côtés des programmes pour les employeurs et les travailleurs.

Enfin, nous investirons dans le renforcement général des capacités des membres du personnel et du conseil des OE. Une formation à distance se prépare actuellement sur le thème «La macro-économie pour les négociateurs sociaux», en collaboration avec le Département des politiques de l'emploi. La formation répond ainsi à un besoin de longue date des OE de mieux maîtriser le sujet; ce type de cours ne devrait pas se répercuter directement sur les OE au niveau opérationnel, mais il est sans aucun doute essentiel pour ces organisations de disposer de meilleurs outils et connaissances économiques de base en vue d'un travail politique et d'un dialogue social efficaces, qui sont les fondements mêmes de l'activité et de la responsabilité de nombreuses OE.

## **BLOC 4: RENFORCER LES CAPACITÉS DES OE ET DES ENTREPRISES CONCERNANT LA DIMENSION DU TRAVAIL DE LA RSE**

Quoique nouveau, ce domaine d'intervention connaît une rapide évolution. L'UE soutient un important projet de formation du Programme axé sur la RSE et les relations professionnelles à l'échelle mondiale et visant à renforcer les capacités des OE comme des entreprises dans ces deux domaines.

Les discussions qui ont lieu au sein de l'OIT, et également au niveau des Nations Unies et d'autres forums internationaux sur la chaîne logistique mondiale, de même que sur les droits humains internationaux, soulignent la nécessité de renforcer les connaissances et la sensibilisation parmi les entreprises et les OE eu égard aux ramifications de ces développements à l'échelle internationale. Le Programme suit de près ces échanges et prépare du matériel de formation spécialement axé sur les approches et les besoins des entreprises et des OE. Cependant, des efforts particuliers s'imposent pour assurer une mobilisation suffisante de moyens financiers qui permettront de développer ce flux d'activités.

### **Nombre de participants attendus**

Sauf amélioration substantielle des perspectives de financement du Programme, le nombre de participants attendus pourrait ne pas atteindre le niveau des années passées et reculer à 1 000/an (estimation). Le CFE pourrait également s'intéresser à la diminution du financement, qui génère un impact manifeste en termes de portée.



**Informations complémentaires et questions:**

Programme des Activités pour les Employeurs

E-mail : [actempturin@itcilo.org](mailto:actempturin@itcilo.org)

Phone : + 39 011 6936590

<http://lempnet.itcilo.org>