

7581917
4915768
9797536
9414651
9147621
6819712
9728172
5491548
9872678
1985491
1879517
7278126
5742764
5147641
7641756
1675172
8179179
1756712
9175984
1478949



Le Centre international de formation de l'OIT
Apprentissage et formation
sur le monde du travail
Rapport annuel 2010

Rapport annuel sur les activités du Centre en 2010

TABLE DES MATIÈRES

	Page
RÉSUMÉ	5
I. STATISTIQUES ET TENDANCES EN 2010.....	8
Collaboration avec le BIT.....	8
La dimension régionale	10
Partenariats avec des institutions de formation	13
Réseaux et forums d'apprentissage.....	13
La <i>Turin School of Development</i>	14
II. FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION.....	16
III. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME.....	19
Normes et principes et droits fondamentaux au travail.....	20
Emploi et développement des compétences	20
Entreprise, microfinance et développement local	21
Protection sociale	22
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	23
Activités pour les travailleurs	24
Activités pour les employeurs.....	24
Coordination des questions de genre et non-discrimination	25
Développement durable et gouvernance	26
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	27
Formation à distance et technologies de l'apprentissage	27
Conception et production de matériel multimédia	28
Évaluation des activités du Centre	29
Réseau des anciens participants	30
IV. GESTION ET ADMINISTRATION.....	31
Fonds d'investissement pour 2007 - 2011	31
Ressources humaines.....	32
Service de l'administration intérieure	34
Technologies de l'information.....	34

RÉSUMÉ

1 En 2010, le Centre international de formation de l'OIT (« le Centre ») a organisé des programmes de formation et d'apprentissage suivis par près de 14 000 participants originaires de 185 pays dans les principaux domaines de l'Agenda du travail décent de l'OIT. Outre le programme des 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 De nouveaux partenariats conclus avec des institutions nationales et régionales ont étendu la portée des activités du Centre. D'importants progrès ont été accomplis au niveau du développement et de la diversification des produits de formation et des méthodes d'apprentissage, y compris l'expansion de l'approche mixte et la réorganisation des cours traditionnels en activités d'apprentissage modulaires plus attractives et en académies.

Forte collaboration avec le BIT

3 La collaboration opérationnelle avec les secteurs du BIT et les bureaux régionaux de l'OIT s'est intensifiée dans de nombreux domaines, tels que: activités pour les employeurs et les travailleurs, normes internationales du travail, développement des entreprises, économie sociale, emplois verts, migrations de main-d'œuvre, sécurité sociale, administration et inspection du travail. La planification, la conception et la réalisation des programmes se sont faites en « copropriété » entre le Centre et les départements correspondants du siège et les bureaux régionaux.

4 Le Centre a activement participé à l'exercice de planification du travail axée sur les résultats lancé par le Bureau au second semestre 2009. Sur la base des conclusions de celui-ci, le Centre a commencé à intégrer les composantes de développement des capacités dans son programme d'activités pour 2010. En outre, le rôle joué par le Centre dans le développement du personnel du BIT s'est accru en 2010.

5 En 2010, le Directeur général du BIT a commandé un examen interne des opérations du Centre. Les résultats de cet examen ont été présentés au Conseil en novembre 2010. Le Conseil a demandé

que les recommandations soient prises en considération pour la préparation d'un nouveau plan stratégique pour la période 2012-15.

Académies

6 Il a été décidé en 2009 de repenser et reconditionner les cours réguliers dans le but de proposer des activités d'apprentissage plus attractives et plus visibles qui deviennent progressivement des références mondialement reconnues en matière d'excellence dans le domaine technique concerné. La principale innovation consiste en le développement d'académies. Trois académies ont eu lieu en 2010. Chacune de ces manifestations a impliqué une étroite collaboration avec les départements techniques du BIT et des partenariats avec d'autres agences des Nations Unies et acteurs du développement. Au vu du succès rencontré par ces événements, l'expérience a été reconduite, et un plus grand nombre d'académies ont été prévues en 2011.

La Turin School of Development

7 Au cours des dix dernières années, et en partenariat avec d'autres agences des Nations Unies et avec le monde universitaire, la *Turin School of Development* a progressivement étendu sa gamme de masters et cours postuniversitaires. En 2010, huit programmes ont été proposés. La *Turin School of Development* est financée par les droits d'inscription payés par les étudiants et par des fonds venant de donateurs locaux italiens attachant une grande importance à la collaboration entre l'Université de Turin et l'Institut polytechnique de Turin d'une part, et avec le Centre de Turin et d'autres agences des Nations Unies de l'autre.

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

8 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. En 2010, le Centre a collaboré avec la BSLB, la CEA, la CESA, la CNUDCI, l'ECSNU, la FAO, le FIDA, le HCDH, le HCR, la MINUL, la MINUT, l'OMC, l'OMPI, l'ONUDI, l'ONU/SIPC, le PAM, le PNUD, l'UNESCO, l'UNICRI, l'UNIFEM, l'UNITAR et l'UNOPS, ainsi qu'avec la Banque mondiale et le FMI. En collaboration avec le Département de la sécurité sociale du BIT, le Centre a organisé la deuxième Consultation interagences des Nations Unies sur l'Initiative pour un socle de sécurité sociale.

Expansion des partenariats avec les institutions de formation

9 Le Centre s'est montré actif au sein de plusieurs réseaux internationaux. Il a poursuivi son partenariat avec l'institut de formation du ministère bulgare du Travail et avec l'INSAFORP d'El Salvador. La première activité conjointe pour les syndicalistes organisée en partenariat avec le *V.V. Giri National Labour Institute*, l'institut de formation du ministère indien du Travail, a eu lieu en mai 2010. Un nouveau partenariat a été conclu avec l'*Institute of Rural Management* (NRSP-IRM, Pakistan), qui a déjà débouché en 2010 sur une collaboration effective dans les domaines de la microfinance et des méthodologies de l'apprentissage.

10 Une coopération a également été nouée ou s'est poursuivie avec des établissements de formation et d'enseignement dans plusieurs pays, notamment la Chine, la Fédération de Russie, la République de Corée, le Japon et l'Afrique du Sud.

Le campus

11 D'importants travaux de rénovation des infrastructures et installations du campus ont été effectués en 2010. Le chantier du centre de conférences Piemonte, commencé en janvier 2009, a pris fin en avril 2010. L'investissement total de 3,8 millions d'euros a été intégralement assuré par la Région Piémont et la *Compagnia di San Paolo*. Le nouveau pavillon est un centre de conférences dernier cri qui peut accueillir jusqu'à 350 personnes. Le bâtiment est équipé des dernières technologies en matière d'économie d'énergie et est totalement accessible aux personnes invalides.

12 La cuisine a été complètement réaménagée début 2010, pour un coût de 657 000 euros. Le système de protection contre l'incendie a été rénové, et des mesures ont été prises pour réduire la consommation d'énergie et d'eau et pour améliorer le recyclage des déchets.

Relations avec la Région Piémont et avec la Ville de Turin

13 Le Centre a maintenu d'excellentes relations avec la Région Piémont et avec la Ville de Turin. En dépit des grandes restrictions budgétaires qui ont touché les autorités locales italiennes en 2010, la Région Piémont a apporté une contribution de 370 000 euros aux coûts fixes du Centre et de 115 000 euros pour la réalisation des programmes de la *Turin School of Development* et d'autres programmes de formation. Pour des raisons techniques et budgétaires, la Ville de Turin n'a pas pu verser avant fin 2010 sa contribution annuelle de 500 000 euros prévue dans l'Accord complémentaire signé en 2006. Ces fonds sont destinés à l'entretien extraordinaire des bâtiments du campus. La Ville a confirmé que ce montant serait payé intégralement en 2011.

14 En 2010, un programme de visites du campus par des écoles turinoises a été lancé dans le cadre d'un projet intitulé « Grandir en ville ». L'invitation à visiter le Centre a été étendue aux écoles secondaires. Entre janvier et mai 2010, 200 élèves de sept écoles secondaires ont ainsi visité le campus. Ces visites ont constitué pour les adolescents une bonne occasion d'en savoir plus sur l'OIT et sur le système des Nations Unies dans son ensemble et de mieux comprendre les enjeux mondiaux et le rôle de la communauté internationale.

Un contexte financier difficile

15 En 2010, la crise économique et financière mondiale a eu un impact sur les contributions volontaires versées au Centre. En dépit de ce contexte difficile, les résultats de l'exercice 2010 ont été positifs, résultat de la diversification des sources de financement et d'une augmentation substantielle du nombre de projets octroyés au Centre dans le cadre d'appels d'offres. De nouveaux accords ont été signés avec le gouvernement du Brésil et avec le gouvernement du Portugal. Dix-huit nouveaux projets ont été remportés, pour un total de 9,2 millions d'euros.

16 Du côté des dépenses, certains investissements ont été reportés ou revus à la baisse. La rationalisation de plusieurs processus internes et postes de dépenses a débouché sur des économies et sur une rentabilité accrue. Ces économies et ces efforts d'efficacité seront maintenus et étendus tout au long des quatre années du prochain plan stratégique.

17 En 2010, le Centre a prouvé sa capacité à survivre dans un contexte financier difficile et à développer, renouveler et diversifier ses programmes et produits. Les défis financiers de 2010 ont engendré

une réaction très positive du personnel du Centre en termes d'engagement, de créativité et d'énergie.

18 La section I de ce rapport donne un aperçu statistique des principales tendances qui ont caractérisé les activités du Centre en 2010. La section II fournit des informations sur les sources de

financement et l'utilisation des fonds pour les activités de formation. La section III traite de chacun des programmes techniques et des progrès enregistrés dans les méthodologies d'évaluation, d'apprentissage et de formation. Enfin, la section IV trace les grandes lignes des développements en matière de gestion et administration en 2010.

I. STATISTIQUES ET TENDANCES EN 2010¹

19 En 2010, les résultats du Centre ont été très semblables à ceux de 2009. Le nombre de participants et de jours/participant a légèrement augmenté par rapport à 2009, alors que le nombre global d'activités a légèrement diminué, en partie du fait du reconditionnement et de la combinaison de cours de formation isolés.

20 Les activités en face à face et mixtes délivrées au Centre et profitant des infrastructures et de l'environnement du campus ont représenté environ 42 pour cent du total. Les activités en face à face et mixtes organisées hors du campus en ont représenté 48 pour cent, alors que 10 pour cent des activités ont été entièrement réalisées à distance. Les activités mixtes sont passées de 3 pour cent en 2008 à 4 pour cent en 2009 et à 6 pour cent en 2010, ce qui indique une augmentation graduelle mais sensible de cette modalité d'apprentissage.

21 Les cours réguliers ouverts à la participation de candidats individuels ont constitué environ 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

22 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 2010. 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. Le Centre a participé aux groupes régionaux de certification de la qualité créés par l'OIT dans la perspective des programmes par pays de promotion du travail décent, ce qui leur permet d'identifier les besoins de formation spécifiques et les priorités. Ceux-ci ont été pris en compte dans la planification des activités sur mesure sur le terrain comme dans

**TABLEAU 1 :
RÉPARTITION DES ACTIVITÉS PAR TYPE DE FORMATION EN 2009 ET 2010**

	2009				2010			
	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant
Sur le campus	181	4 148	1 373	32146	183	4 559	1 271	33 259
Mixtes sur le campus (à distance + face à face au Centre de Turin)	19	394	608	13 502	20	426	595	14 331
Sur le terrain	241	7 647	1 001	29 975	225	6 921	892	22 832
Mixtes sur le terrain (à distance + face à face sur le terrain)	3	83	79	2 875	8	606	153	11 166
À distance	62	1453	1 069	23 567	47	1 218	881	20 777
TOTAL	506	13 725	4 130	102 065	483	13 730	3 792	102 365

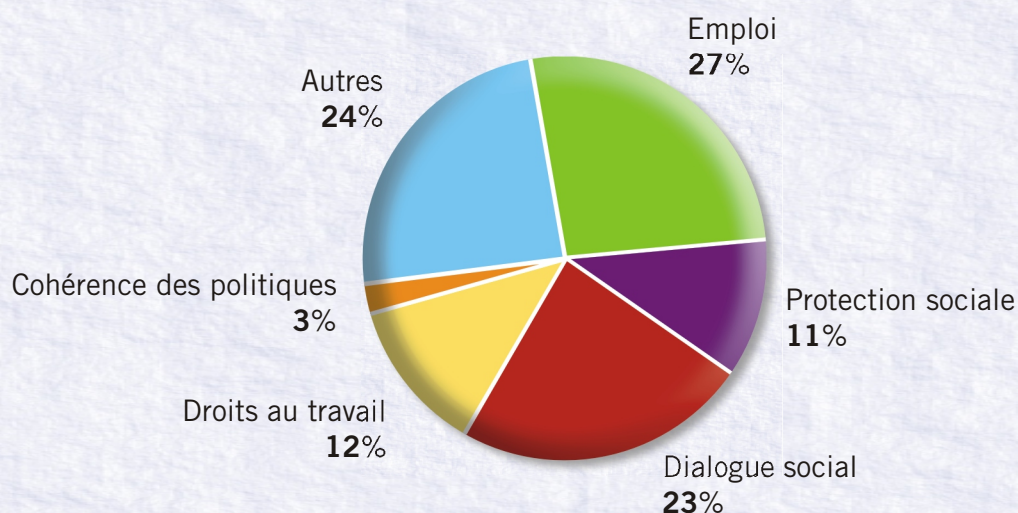
1. L'indicateur « jours/participant » est calculé pour chaque activité de formation comme le produit du nombre de participants par le nombre réel de jours de formation.

2. Afin de permettre les comparaisons entre les activités d'apprentissage résidentielles et à distance, les jours de formation correspondant à ces dernières sont équivalents au nombre total d'heures d'études « prescrites » divisé par six (soit le nombre d'heures d'étude dans une journée de formation résidentielle).

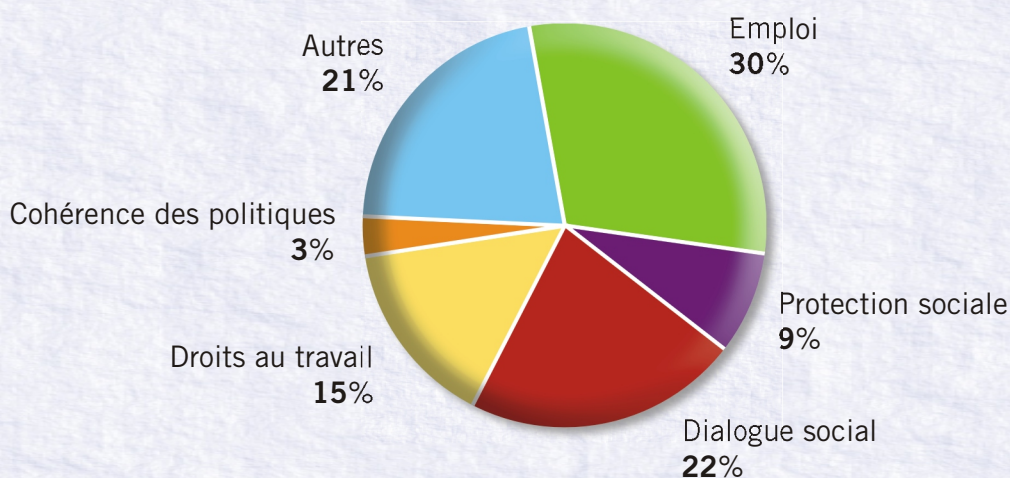
3. Les participants provenaient en 2010 de 185 pays ou territoires. On trouvera sur le site web du Centre des statistiques détaillées sur la répartition des participants par pays d'origine.

1 On pourra consulter des statistiques plus détaillées sur le site du Centre http://www.itcilo.org/fr/le-centre/a-propos-de-nous?set_language=fr

GRAPHIQUE A
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2010



GRAPHIQUE B
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2010



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.

23 Le rôle du Centre dans le perfectionnement du personnel du BIT s'est élargi au cours de l'année 2010. Il a inclus l'organisation d'un nouvel atelier sur la capacité de recherche en collaboration avec l'Institut international d'études sociales, deux cours

d'orientation pour les fonctionnaires nouvellement recrutés, une formation en gestion du cycle de projet comportant un atelier destiné aux directeurs de bureau et aux spécialistes de la région Afrique, ainsi qu'un certain nombre d'activités de développement des capacités liées à la « trousse à outils » sur le travail décent et aux emplois verts. Le Centre a également facilité neuf réunions du personnel et ateliers de partage des connaissances pour les différents départements et programmes techniques du BIT. Plus de 100 fonctionnaires du BIT ont participé aux cours réguliers du Centre ainsi qu'aux programmes proposés par la *Turin School of Development*.

24 L'équipe d'examen interne de l'OIT (2010) a constaté qu'une large intégration avait déjà été réalisée

entre le BIT et le Centre en ce qui concerne l'alignement du programme de formation du Centre sur le cadre stratégique de l'OIT, la référence systématique au rôle du Centre dans les stratégies de réalisation des résultats de l'OIT, l'information sur les sources par résultat de l'OIT, la planification conjointe et la collaboration à la diffusion des formations.

La dimension régionale

25 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 et répond à une demande croissante de l'OIT dans le sens de la personnalisation de la formation.

26 Le graphique C indique la répartition des participants dans les cinq régions principales en 2010.

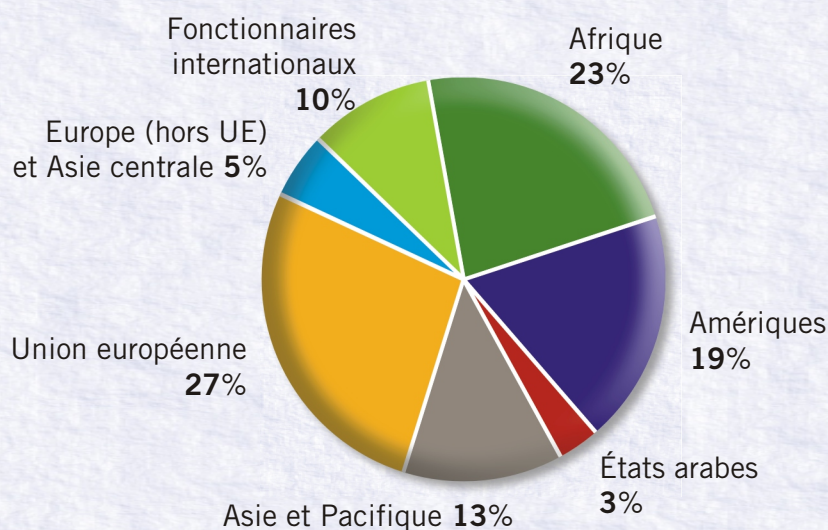
27 La répartition régionale des participants est souvent déterminée par le lancement ou l'achèvement

de projets spécifiques. Le nombre des participants en provenance de l'Afrique, de l'Asie et du Pacifique, des Amériques et de l'Europe de l'Est et de l'Asie centrale a diminué en 2010, alors que l'on a enregistré une augmentation sensible du nombre des participants provenant de l'Union européenne à la suite des efforts fructueux déployés par le Centre pour mobiliser des fonds émanant de la Commission européenne et en relation avec la politique sociale de l'UE. Le nombre des participants originaires des États arabes a également augmenté, essentiellement grâce à la réactivation de programmes dans les Territoires occupés. L'augmentation du nombre des fonctionnaires internationaux a été la conséquence du rôle accru du Centre dans le perfectionnement du personnel du BIT et du partenariat avec d'autres organisations multilatérales.

Afrique

28 Le Centre a maintenu une collaboration très fructueuse avec le Bureau régional de l'OIT pour l'Afrique en s'appuyant sur les initiatives lancées en 2009 pour intégrer plus systématiquement les priorités et les besoins régionaux dans l'offre de formation du Centre. Cette collaboration a comporté la conception et l'exécution de programmes de formation et d'apprentissage pour le personnel du BIT dans la région. Un atelier de formation sur la conception et la mobilisation de ressources pour le travail décent a notamment été organisé au Centre en septembre 2010 avec la participation des directeurs régionaux, sous-régionaux et de bureaux nationaux, ainsi que de spécialistes techniques originaires de la région.

GRAPHIQUE C
PARTICIPANTS PAR RÉGION EN 2010²



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.

29 L'effort commun du Centre, du Bureau régional et de différents départements techniques du BIT pour le lancement d'un nouveau programme de formation sur l'économie sociale s'est poursuivi en 2010. À la suite de la conférence régionale organisée à Johannesburg en octobre 2009, la première édition de l'Académie sur l'économie sociale et solidaire a eu lieu au Centre en octobre 2010 avec une forte participation des pays africains.

30 Les activités personnalisées pour l'Afrique ont inclus différents projets régionaux financés par la Commission européenne, dont l'achèvement d'un programme de formation sur le travail des enfants, la poursuite d'un programme interrégional sur la finance au service de l'Afrique, le lancement de nouveaux projets portant sur le renforcement des organisations d'employeurs en Afrique anglophone et sur les indicateurs de mesure du travail décent grâce au partage d'expériences entre l'Afrique francophone et les pays d'Amérique centrale. Le projet de formation sur la protection sociale financé par le Portugal dans les pays d'Afrique lusophone s'est poursuivi en 2010. Au niveau national, un vaste programme de formation sur les relations industrielles a été exécuté avec l'Office chérifien des phosphates du Maroc, avec la participation de quelque 150 représentants de la direction et des travailleurs de l'entreprise.

31 Quelques démarches concrètes ont été effectuées pour impulser des partenariats avec des instituts de formation africains. Parmi ceux-ci figuraient le Centre régional africain d'administration du travail (ARLAC) appuyé par l'OIT à Harare, ainsi que la MANCOSA, institution de hautes études privée basée à Durban qui offre des services d'enseignement supérieur et de formation à la gestion aux pouvoirs publics et aux partenaires sociaux en Afrique du Sud et dans la sous-région d'Afrique australe.

Amériques

32 La participation des Amériques a légèrement diminué en raison de la réduction des budgets nationaux consacrés au développement des ressources humaines et aux limitations du financement des donateurs disponible pour la région. Le programme a toutefois conservé une dimension importante, en partie grâce à un usage soutenu de l'apprentissage à distance.

33 Le Centre a été directement chargé de la mise en œuvre de la composante emploi du programme multidisciplinaire EUROsocial, financé par la Commission européenne pour renforcer la cohésion sociale en Amérique latine par l'échange de bonnes pratiques avec l'Europe. La première phase de ce programme a été achevée au milieu de l'année 2010. Le Centre fait partie du consortium qui a remporté la

mise en œuvre de la seconde phase du programme; toutefois, il n'assurera plus la coordination de la composante emploi de ce programme.

34 Deux nouveaux projets ont été approuvés par le gouvernement espagnol pour appuyer les organisations d'employeurs et de travailleurs d'Amérique latine dans le domaine de la protection sociale. Les projets concernant les travailleurs ont déjà entrepris des activités en 2010. Un nouveau projet financé par l'UE, consacré aux « Indicateurs pour la mesure du travail décent », a démarré en 2010. Il est délivré dans quatre pays d'Amérique centrale et quatre pays africains, en collaboration avec l'OIT, notamment avec le SIALC au Panama et avec le Département des statistiques.

35 Une nouvelle phase d'un vaste programme de formation de formateurs a été achevée en 2010 pour l'INSAFORP, l'institut national de formation professionnelle d'El Salvador. La tendance aux demandes d'activités de formation personnalisées va en s'affirmant dans différents pays, ce qui exigera davantage de souplesse dans la diffusion des formations et nécessitera l'adaptation des cours existants aux besoins régionaux et nationaux.

Asie et Pacifique

36 La participation de la région Asie et Pacifique est restée en 2010 semblable à celle de 2009. Le Centre a maintenu son dialogue avec le Bureau régional et avec d'autres bureaux extérieurs pour assurer l'intégration effective de ses programmes dans les priorités et les stratégies régionales. De nouvelles options ont notamment été examinées avec le bureau de l'OIT à Beijing afin de donner une impulsion nouvelle au programme de formation destiné à la Chine.

37 On observe en Asie une forte demande de personnalisation des cours réguliers du Centre en fonction de la région, afin de refléter l'expérience asiatique et d'organiser ces cours sur le terrain. Un effort particulier a été fait pour investir dans les partenariats institutionnels avec des institutions de formation asiatiques, parmi lesquelles la *Korea Occupational Safety and Health Agency (KOSHA)*, l'Université de Nankin en Chine, le *V.V. Giri National Labour Institute* en Inde et l'*Institute of Rural Management (NSRP)* au Pakistan.

États arabes

38 Les activités du Centre en langue arabe sont fréquentées par des participants provenant aussi bien du Moyen-Orient que de l'Afrique du Nord. Les participants d'Afrique du Nord sont classés dans la région Afrique, selon les mêmes critères qu'utilise l'OIT.

39 La participation des États arabes a augmenté en 2010, principalement à la suite de la réactivation d'un programme à financement italien en appui à l'Autorité palestinienne. Un certain nombre d'initiatives nouvelles ont été entreprises en direction des pays du Golfe en collaboration avec le Bureau régional, dont un premier programme pilote de formation destiné aux représentants des travailleurs en Arabie saoudite.

Europe

40 La région composée de l'Union européenne, des pays européens non membres de l'UE et de l'Asie centrale est celle qui a compté le plus grand nombre de participants en 2010. Une importante augmentation a été enregistrée dans les activités mises en œuvre en Italie et dans l'Union européenne.

41 Parmi les programmes exécutés en 2010 avec un financement de la Commission européenne figuraient un vaste projet de formation sur la restructuration socialement responsable des entreprises dans l'Union européenne et de nouveaux projets sur l'administration du travail et sur le rôle des partenaires sociaux dans le dialogue social sectoriel dans l'Union européenne.

42 En Italie, un nouveau partenariat avec le Département de la politique antidrogue du cabinet du Premier ministre a conduit au lancement d'un nouveau projet (EDU.CARE) visant à former les enseignants du système d'éducation nationale aux méthodes de prévention de l'usage des stupéfiants.

43 Le Centre a continué de soutenir les processus de transition et de restructuration visant à atténuer les impacts négatifs de l'ajustement structurel et de la crise économique et financière. La concentration géographique des efforts du Centre s'est déplacée vers l'est en direction de l'Asie centrale et des pays du Caucase. Le gouvernement bulgare a poursuivi son aide au développement des ressources humaines dans le Sud-est de l'Europe et le Centre régional du PNUD pour la réforme de l'administration publique a continué de collaborer avec le Centre pour l'organisation à Turin d'activités de formation visant à renforcer les capacités institutionnelles et humaines des administrations publiques dans le Sud-est de l'Europe et dans la Communauté des États indépendants (CEI).

Égalité des genres

44 Le tableau 2 indique le taux de participation des femmes aux activités du Centre. La comparaison avec les résultats de 2009 devra prendre en compte l'achèvement en décembre 2009 d'un projet européen sur les stéréotypes de genre.

**TABLEAU 2:
PARTICIPATION DES FEMMES**

Année	2009	2010
Total des participants	13 725	13 730
Nombre de femmes	6 136	5 933
Pourcentage	44,71%	43,21%

45 En 2010, l'équipe de l'unité de coordination des questions de genre et de non-discrimination a conçu un processus d'autoévaluation et d'apprentissage à mettre en œuvre en 2011, afin d'incorporer avec succès une dimension de genre dans les différentes activités de formation. Le but ultime de cette initiative est 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 efficiente et systématique de l'égalité des genres et de la non-discrimination dans les activités de formation, d'apprentissage et de développement des capacités.

46 De nouveaux indicateurs de performances destinés à mesurer les progrès accomplis dans la réalisation des objectifs de l'égalité des genres, tels qu'exprimés dans le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2010-2015, sont maintenant en place et devraient constituer une incitation à l'augmentation du nombre des participantes, tout en assurant une plus grande participation des mandants de l'OIT et du personnel du BIT à des cours sur le genre et en stimulant une intégration effective des questions de genre dans tous les autres cours.

Tripartisme

47 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.

48 La tendance à la hausse de la participation des partenaires sociaux - selon différentes modalités - aux programmes du Centre a atteint son sommet en 2008, puis elle a subi un léger déclin en 2009. En 2010, la participation globale des représentants des employeurs et des travailleurs a de nouveau légèrement augmenté, représentant plus du quart du nombre total des participants, comme l'indique le tableau 3.

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

	2009		2010	
	Empl.	Trav.	Empl.	Trav.
Activités spécifiques aux employeurs	895	44	1 025	2
Activités spécifiques aux travailleurs	0	1 248	16	1 151
Autres activités du Centre	422	563	305	784
TOTAL	1 317	1 855	1 346	1 937
Pourcentage du total du Centre	9,60%	13,52%	9,80%	14,11%

49 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.

50 En 2010, le programme spécifique aux employeurs a enregistré une augmentation du nombre des participants, alors que le programme spécifique aux travailleurs enregistrait une légère diminution. En 2010, le nombre total des représentants des partenaires sociaux qui ont suivi d'autres activités proposées par le Centre a aussi augmenté par rapport à 2009.

51 Depuis 2009, le Centre a également suivi 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 1 293 en 2010, ce qui représente une légère augmentation par rapport à 2009, pour atteindre environ 9 pour cent du nombre total des participants aux activités du Centre. La répartition géographique a été à peu près égale entre les régions.

52 En 2010, à la suite de la réactivation par le BIT du Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN) et d'un investissement substantiel pour élaborer et actualiser les programmes d'études dans ce domaine, la délivrance de formations a sensiblement augmenté, en étroite collaboration avec LAB/ADMIN. Cette nouvelle initiative concernant l'administration et l'inspection du travail a comblé une lacune importante dans la stratégie globale du Centre pour contribuer au développement de la capacité institutionnelle des mandants de l'OIT.

Partenariats avec des institutions de formation

53 Le Centre a poursuivi son partenariat avec l'institut de formation du ministère du Travail de Bulgarie, et en particulier avec le Centre de développement des ressources humaines et des initiatives régionales (CHRDRI), dans sa recherche d'une extension de son mandat et de sa diffusion à la formation sous-régionale en matière de soutien au travail décent dans le Sud-est de l'Europe. Un nouveau partenariat conclu en 2009 avec le *V.V. Giri National Labour Institute*, institut de formation du ministère indien du Travail, a conduit à la réalisation d'une première activité conjointe pour les syndicalistes indiens en mai 2010. Un protocole d'accord entre le Centre et l'*Institute of Rural Management (NRSP-IRM)* du Pakistan, signé en avril 2010, s'est traduit par la participation du personnel du NRSP-IRM à des cours dispensés au Centre et par l'organisation d'une visite d'étude en Europe pour neuf membres du conseil d'administration du NRSP-IRM chargés de la microfinance.

54 Une activité de formation à la responsabilité sociale d'entreprise et au développement durable de l'entreprise a été organisée conjointement en Chine avec l'Université de Nankin en 2010. Le programme commun de formation de formateurs avec l'INSAFORP d'El Salvador a été maintenu en 2010. Un nouveau mémorandum d'accord a été signé en juin 2010 avec l'Académie du travail et des relations sociales de la Fédération de Russie. Une coopération a également été établie ou entreprise avec des institutions de formation ou d'enseignement dans plusieurs pays, dont la République de Corée, le Japon et l'Afrique du Sud. Le partenariat avec le Centre régional africain d'administration du travail (ARLAC) a également été révisé.

Réseaux et forums d'apprentissage

55 Le Centre a continué d'être actif dans plusieurs réseaux internationaux, comme le Forum des responsables de la formation et du perfectionnement des Nations Unies; Train4Dev, un réseau de donateurs qui cherchent à promouvoir une plus grande efficacité de l'aide apportée à la réduction de la pauvreté grâce à une coopération renforcée dans le domaine du développement des compétences et de la formation; le Réseau européen d'apprentissage à distance et d'*e-learning* (EDEN), une association internationale d'éducation ouverte aux institutions et aux personnes concernées par l'apprentissage en ligne ou l'enseignement ouvert ou à distance; le Réseau international d'institutions de formation dans le domaine du travail (RIIFT), un réseau francophone

spécialisé dans la formation sur les questions d'administration et d'inspection du travail.

56 Le Centre a également joué un rôle dirigeant dans un réseau moins formel, mais très médiatisé, promu à l'origine par l'Institut de la Banque mondiale et InWent pour favoriser les échanges d'informations et la collaboration entre prestataires internationaux de formations pour le développement. Le Centre apporte une importante contribution à ce réseau en organisant et en accueillant tous les deux ans la « Semaine de l'apprentissage » (« *Learning Link* »), événement

consacré au partage de connaissances qui réunit des formateurs et des responsables de la formation des quatre coins du monde.

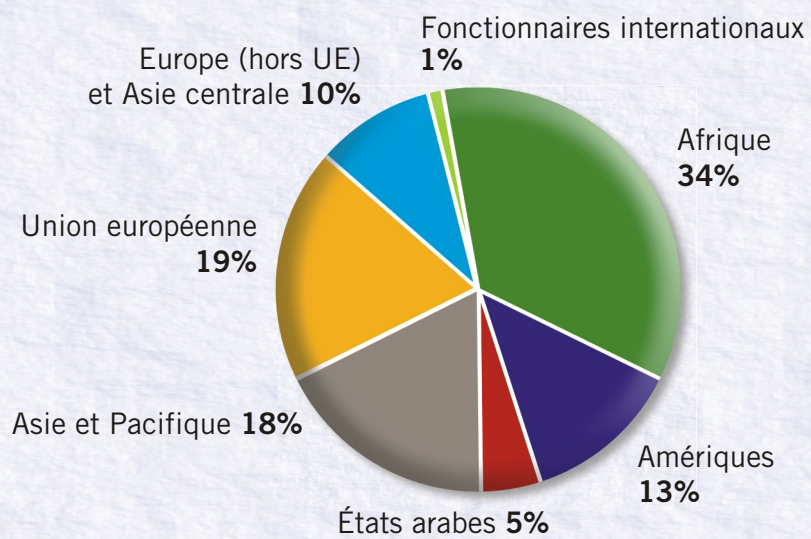
La Turin School of Development

57 En 2010, la *Turin School of Development* a proposé huit 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 commençant en 2009 et s'achevant en 2010)	Nombre de participants (Cours dispensés en 2010)	Nombre de participants (Cours commençant en 2010 et se poursuivant en 2011)	TOTAL du nombre de participants
Master en gestion du développement	33		22	55
Cours postuniversitaire en droit commercial international		29		29
Master en droit commercial international			21	21
Master en gestion des achats publics pour le développement durable	54		34	88
Master en propriété intellectuelle	33		34	67
Master en patrimoine mondial au travail	15		12	27
Cours postuniversitaire en sécurité et santé au travail			16	16
Master en économie du travail appliquée au développement			17	17

GRAPHIQUE D
PARTICIPATION AUX PROGRAMMES DE MASTERS ET DE COURS POSTUNIVERSITAIRES
PAR RÉGION EN 2010



II. FINANCEMENT DES ACTIVITÉS DE FORMATION

58 L'information financière présentée ici porte spécifiquement sur les revenus des programmes et projets de formation et ne prend pas en compte les quotes-parts de l'Italie, de l'OIT, de la France, de la ville de Turin et de la région Piémont. En 2010, les revenus générés par les activités de formation s'élevaient à 24,9 millions d'euros (y compris ceux qui provenaient des publications). Le graphique E et le tableau 5 présentent les sources de financement des activités du Centre à différents niveaux d'agrégation.

59 La contribution annuelle volontaire apportée par l'Italie au Centre de Turin a représenté environ 15 pour cent du total des ressources provenant des activités. Des contributions supplémentaires ont été obtenues du gouvernement italien pour de nouveaux projets en 2010 et 2011. L'Italie est donc restée le plus important bailleur de fonds multilatéral du Centre, sans parler des contributions reçues de la Région Piémont et d'institutions non étatiques italiennes.

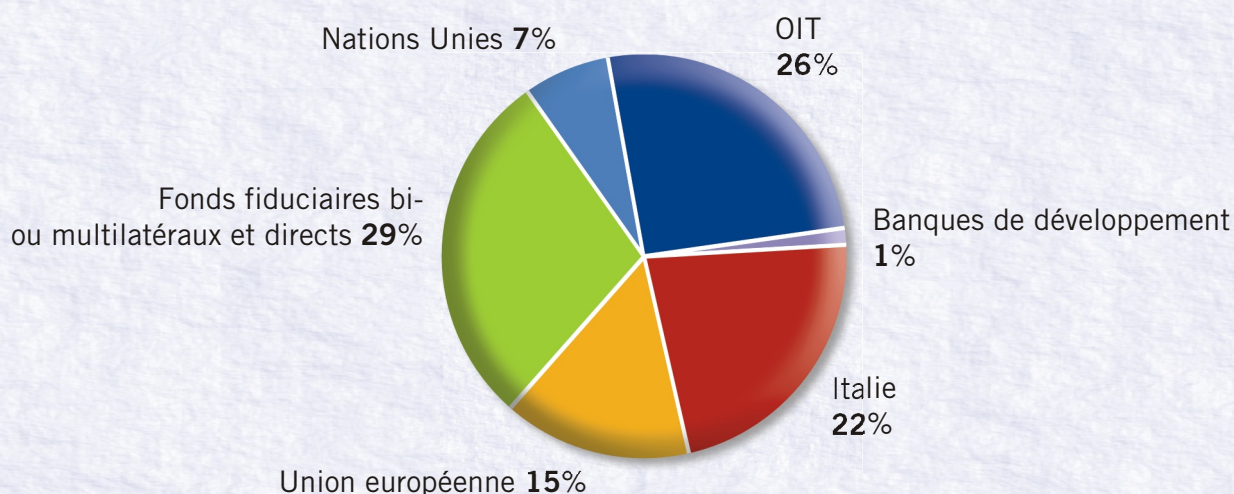
60 La part occupée par l'OIT dans le total des ressources des activités de formation du Centre a été de 26 pour cent en 2010, ce qui constitue une diminution par rapport à une part supérieure à 32 pour cent en 2009. Ces chiffres sont conformes à une tendance normale, car le financement assuré par l'OIT

tend à diminuer la première année du biennat et à augmenter la seconde année.

61 L'Union européenne est restée le troisième plus grand donateur du Centre en 2010. 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 impliquées. Le Centre est désormais bien établi en tant que partenaire réputé et fiable de la Commission européenne.

62 Un certain nombre d'agences nationales de bailleurs de fonds ont apporté des contributions directes au Centre en 2010. Deux nouveaux projets portant sur la sécurité sociale pour les organisations de travailleurs et d'employeurs ont été approuvés par l'Espagne. Une contribution directe au budget du Centre a été maintenue dans le cadre du nouvel accord de partenariat signé entre l'OIT et la France. Le gouvernement portugais a continué de financer un projet sur l'extension de la sécurité sociale en Afrique qui a été lancé en 2009. La Région wallonne (Belgique) a maintenu son programme commun avec le Centre. Un programme de collaboration avec l'institut de formation du ministère du Travail de Bulgarie,

GRAPHIQUE E
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS, PAR SOURCE DE FINANCEMENT, EN 2010



financé par le gouvernement bulgare, a également été poursuivi en 2010. Le gouvernement irlandais a apporté de nouveau une contribution annuelle au Centre, mais à un faible niveau.

63 Un accord a été signé en décembre 2010 entre le Centre et le gouvernement portugais (*Instituto do Emprego e Formação Profissional*) pour l'établissement d'une contribution annuelle fixe de 250 000 euros au budget du Centre à dater de 2011. En 2010, une contribution directe aux activités de formation du Centre a été apportée pour la première fois par le gouvernement brésilien pour un projet de formation sur la préparation au risque de catastrophe et le redressement. Les activités ont été lancées en 2011.

64 Parmi les contributions des bailleurs de fonds non étatiques ont figuré celles de la *Compagnia di San Paolo*, de l'AGFUND, des employeurs belges, néerlandais et norvégiens, de la CSI, de l'*Inter-American Foundation*, de la Fondation Friedrich Ebert et du Réseau Aga Khan de développement. Le groupe FIAT a financé l'élaboration par le Centre d'une série de modules sur la non-discrimination pour la formation de ses propres cadres. Le Centre et la ville française de Suresnes ont signé un accord pour la participation de représentants de la municipalité et des travailleurs à différents cours dispensés au Centre. Le

plus important contributeur non étatique a été en 2010 une entreprise publique marocaine, l'Office chérifien des phosphates, qui a financé pour ses cadres et ses syndicalistes un vaste programme de formation sur les relations professionnelles et le dialogue social.

65 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 trente et une demandes, dix-huit propositions ont été approuvées pour un financement total de 9,2 millions d'euros, provenant presque exclusivement de la Commission européenne (essentiellement d'EuropeAid et de la Direction générale Emploi et affaires sociales), ce qui représente un triplement par rapport à 2009. Ces propositions ont pour la plupart été soumises par le Centre en tant que chef de file d'un consortium ou demandeur autonome.

66 Un nombre important de programmes standards et personnalisés ont été mis en œuvre avec une participation financière directe des institutions bénéficiaires.

TABLEAU 5
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS DE FORMATION EN 2010

Source de financement	EUR
Gouvernement italien (contribution volontaire annuelle)	3 810 590
Gouvernement italien (autres sources)	716 746
Gouvernement italien (total)	4 527 336
Compagnia di San Paolo	254 928
Fondazione CRT	249 927
Région Piémont	127 045
Autres institutions italiennes	326 718
Italie: autres sources (total)	959 118
Commission européenne	3 626 885
Fondation européenne pour la formation	106 904
Union européenne (total)	3 733 789
El Salvador	406 192
Maroc	279 017
Bulgarie	206 764
Programme de formation des employeurs néerlandais	230 778
Espagne	191 652
Portugal	184 397

Mozambique	165 970
France	142 658
Chine	114 003
Pakistan	102 804
Région wallonne (Belgique)	99 613
Autres	5 123 959
Bailleurs de fonds, fonds fiduciaires directs et autofinancement (total)	7 247 807
OIT (budget ordinaire)	2 660 467
OIT (CSBO)	235 319
OIT/Italie	246 009
OIT/Pays-Bas	176 071
OIT (autres sources extrabudgétaires)	3 052 897
OIT (total)	6 370 763
PNUD	334 883
OMPI	173 370
FIDA	154 293
HCR	152 030
HCDH	137 451
Autres organisations et agences des Nations Unies	662 479
Organisations et agences des Nations Unies (total)	1 694 506
Banque mondiale	162 788
Autres banques de développement	177 459
Banques de développement (total)	340 247
TOTAL DES REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS DE FORMATION	24 873 566

III. MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

67 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

68 Le tableau 6 illustre la répartition des participants, jours de formation et jours/participant par programme technique en 2009 et 2010. 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), créé en 2007. 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	2009			2010		
	Partici-pants	Jours de formation	Jours/participant	Partici-pants	Jours de formation	Jours/participant
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	988	217	5 488	1 059	210	5 400
Emploi et développement des compétences ¹	571	164	3 357	596	147	3 202
Entreprise, microfinance et développement local	2 254	930	24 427	2 272	980	25 339
Protection sociale ¹	1 204	406	9 282	1 033	341	7 653
Dialogue social, législation du travail et administration du travail	731	150	3 826	686	210	4 582
Activités pour les travailleurs	1 268	625	10 501	1 218	441	9 723
Activités pour les employeurs	973	157	3 448	1 033	172	3 300
Développement durable et gouvernance ¹	1 518	759	17 791	2 644	706	19 217
Dimension sociale du commerce et de l'investissement	310	58	1 412	490	96	2 246
Formation à distance et technologies de l'apprentissage	1 525	336	12 789	1 133	231	14 788
Coordination des questions de genre et non-discrimination	1 618	267	7 397	971	211	5 378
Développement de programmes et coopération régionale	765	61	2 347	595	47	1 537
TOTAL	13 725	4 130	102 065	13 730	3 792	102 365

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

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

69 L'action du Programme ILS/FPR vise à soutenir les mandants dans leur action de mise en œuvre des normes et des principes et droits fondamentaux au travail.

70 Les activités de formations réalisées en 2010 ont couvert les domaines du travail des enfants, de l'égalité et de la non-discrimination, du travail forcé et de la traite des êtres humains, de la liberté syndicale et des normes internationales du travail. Une approche intégrée a été adoptée en ce sens que chaque activité réalisée a abordé dans la mesure du possible les autres thèmes.

71 Le programme d'activités en matière de **travail des enfants** reflète la reconnaissance des avantages comparatifs du programme IPEC et du Centre dans ce domaine. Le projet « Sortir les enfants des conflits armés », qui s'est terminé en 2010, a permis au Centre et à IPEC d'étendre leurs outils de formation au domaine de la réintégration économique des enfants affectés par les conflits armés.

72 Le cours annuel interrégional sur les dimensions de travail de la traite des êtres humains (avec un accent particulier sur la traite des mineurs) a été organisé conjointement avec IPEC.

73 En matière d'**égalité et non-discrimination**, le cours « Lutter contre la discrimination au travail: de la théorie à la pratique » a de nouveau été proposé en 2010. Le cours a abordé le thème de la discrimination et de la promotion de l'égalité du point de vue de tous les piliers du travail décent.

74 Concernant la **liberté syndicale**, un séminaire tripartite a eu lieu en 2010 pour le Bangladesh, le Sri Lanka, les Maldives et le Népal.

75 En collaboration avec le siège, deux séminaires ont été organisés en vue de la publication de deux nouveaux produits, à savoir une recherche analysant les bénéfices de la liberté syndicale pour le développement et une boîte à outils pour les mandants sur la promotion de la négociation collective. Une version actualisée de la bibliothèque électronique sur la liberté syndicale et la négociation collective, enrichie des nouveaux cas examinés par le Comité de la liberté syndicale et de nouveaux documents de référence, a été publiée.

76 Dans le cadre des **normes internationales du travail**, la formation à distance sur les bonnes pratiques en matière de préparation de rapports sur l'application des NIT s'est poursuivie en deux langues avec le soutien de NORMES.

77 Trois formations en Amérique latine, Asie et Afrique (RDC) ont été réalisées pour les **journalistes et professionnels des médias** en 2010, grâce au soutien des bureaux de terrain et du Département de la communication et de l'information publique (DCOMM) du BIT. Une nouvelle formation tripartite visant à promouvoir l'application des normes internationales du travail grâce aux initiatives de responsabilité sociale des entreprises a été organisée conjointement avec le Programme SDTI.

78 En ce qui concerne la formation des **juges, avocats et professeurs de droit**, en plus du cours régulier à Turin, le Programme ILS/FPR a organisé en 2010 une activité pour quatorze pays d'Asie et du Pacifique avec l'appui financier de *Fair Work Australia*. Des sessions de formation ont été réalisées pour des juges français et slovènes, de même qu'un cours régional en Argentine en collaboration avec l'Université de Buenos Aires. De nouveaux accords de collaboration ont été signés avec le ministère brésilien du Travail, la Cour suprême du travail du Brésil et l'Association argentine du droit du travail et de la sécurité sociale.

79 Le programme sur la **convention du travail maritime** a poursuivi son expansion avec quatre formations de formateurs pour des inspecteurs aussi bien de pays en développement que de pays industrialisés. Une évaluation de l'impact des cours tenus en 2009 et 2010 a apporté des données intéressantes sur l'effet multiplicateur de ces formations, car les participants qui ont répondu au questionnaire d'évaluation ont formé à leur tour quelque 3 000 experts.

80 Le Programme a continué son action transversale d'intégration des normes dans les activités d'autres programmes techniques du Centre. La collaboration étroite avec le Programme des activités pour les travailleurs s'est poursuivie et un module spécifique en matière de liberté syndicale a été introduit dans nombre d'activités réalisées par ACTRAV.

81 La collaboration avec le Département NORMES du siège s'est renforcée dans la réalisation d'activités de formation ainsi que dans le développement de projets de coopération technique. En particulier, en 2010 un projet concernant la formation de juristes italiens en matière de droit international et européen du travail a été lancé grâce au financement du gouvernement italien.

Emploi et développement des compétences

82 En 2010, les activités menées par le Programme de l'emploi et du développement des compétences ont été consolidées autour (i) des

politiques de l'emploi, (ii) de l'information sur le marché du travail, et (iii) du développement des compétences et de la formation professionnelle.

83 Dans le domaine des **politiques de l'emploi**, plusieurs activités ont été organisées au Centre et sur le terrain en guise de contribution à trois résultats spécifiques de l'OIT: politique de l'emploi, services de l'emploi, emploi des jeunes et cohérence des politiques en faveur du travail décent. L'Université d'été sur l'économie du travail pour le développement était axée sur le rôle des institutions du marché du travail et des politiques du marché du travail dans le contexte de la crise mondiale. Basée sur l'Agenda global pour l'emploi de l'OIT en tant que cadre pour l'élaboration des politiques, l'Université d'été a été proposée en anglais et en français et a permis aux décideurs politiques des pays d'Afrique francophone de partager leurs expériences avec les participants anglophones.

84 Une deuxième édition du **cours sur les salaires** a été organisée en collaboration avec le Programme des conditions de travail et de l'emploi du BIT. Elle a fourni une plateforme pour débattre des grands défis mondiaux, y compris l'augmentation des inégalités de revenus et la persistance des disparités salariales entre les sexes. Une plus grande cohérence des politiques a également été promue lors de la troisième édition du cours annuel conjoint OIT-Banque mondiale sur les marchés du travail, qui concernait cette fois sur les États arabes.

85 Reconnaisant que certains groupes, notamment les jeunes vulnérables et les personnes handicapées, doivent faire face à des problèmes d'intégration sociale et économique plus sérieux que ceux du reste de la population, le Programme a délivré une série de cours sur **l'emploi des jeunes et l'inclusion sur le marché du travail** des personnes handicapées, à Turin et sur le terrain. Un nouveau cours pilote a été organisé sur le suivi et l'évaluation des programmes pour l'emploi des jeunes, en collaboration avec le Programme de l'OIT sur l'emploi des jeunes et avec le Réseau pour l'emploi des jeunes, qui réunit l'OIT, la Banque mondiale et les Nations Unies.

86 Dans le domaine de **l'information sur le marché du travail**, un programme complet sur les statistiques du travail a été délivré pour la première fois en 2010, en partenariat avec le Département des statistiques du BIT, et couvrant les systèmes d'information sur le marché du travail, la collecte des données et l'analyse des données. En plus de ces cours de formation, le Programme a commencé à mettre en œuvre le projet intitulé « Renforcement de la capacité pour la production et l'analyse d'indicateurs du travail décent » (RECAP), cofinancé par la Commission européenne et dont l'objectif consiste à améliorer la capacité des États Membres de l'OIT à collecter et analyser des données sur le travail décent. Des synergies étroites ont

été établies avec un autre projet financé par la CE et mis en œuvre par l'OIT.

87 Dans le domaine du **développement des compétences et de la formation professionnelle**, de nouveaux programmes ont été élaborés et des cours ont été organisés en anglais, arabe, espagnol, français, portugais et russe.

88 Enfin, dans le cadre de la *Turin School of Development*, un nouveau **master en économie du travail appliquée au développement** a été lancé en collaboration avec plusieurs universités et centres de recherche. Il vise à créer un pool d'experts susceptibles de promouvoir l'Agenda du travail décent de l'OIT et de le rendre opérationnel au niveau des pays. La majorité des participants étaient des jeunes professionnels de pays en développement, en particulier d'Afrique.

Entreprise, microfinance et développement local

89 La promotion du travail décent par le développement des capacités en matière d'entreprise durable, de microfinance et de développement local est la mission du Programme de l'entreprise, de la microfinance et du développement local (EMLD), qui collabore étroitement avec le Département de la création d'emplois et du développement de l'entreprise (EMP/ENT) et avec le Programme de finance sociale (SFP) du BIT.

90 Dans le domaine du **développement des entreprises**, le programme est axé sur la promotion des entreprises durables à travers des cours tels que « Promotion des entreprises durables par de bonnes pratiques sur les lieux de travail et une bonne gestion des ressources humaines », et l'« Université d'été sur le développement de l'entreprise durable », dont la troisième édition a été organisée en anglais, en arabe et en français. Pour la première fois, les questions de handicap ont été intégrées dans l'activité.

91 Parmi les autres thèmes abordés figurent la formation de formateurs en entrepreneuriat à l'aide de la trousse de formation « Connaître l'entreprise » (CLE), le développement des capacités des petites entreprises en matière de services d'appui, de revalorisation des filières, d'environnement commercial favorable et de développement de l'entrepreneuriat féminin.

92 Dans le cadre d'un contrat de service avec la Commission européenne, EMLD et PRODEV ont réalisé une série de séminaires tripartites nationaux sur la **restructuration des entreprises** dans chaque État membre de l'Union européenne. Ces événements de partage des connaissances ont été soutenus par des documents de recherche illustrant les contextes et cadres nationaux. Un rapport de synthèse a permis une

meilleure compréhension des différentes mesures mises en œuvre dans les États membres et identifier les leçons à en tirer et à diffuser à travers l'UE. Les résultats du projet ont été présentés lors d'une conférence organisée à Bruxelles.

93 Dans le domaine du **développement local**, le Programme dispose d'un service d'experts et d'une large offre de formations qui inclut le réseau de formation et d'information à distance DelNet. En 2010, DelNet a organisé des formations à distance sur la gestion du développement local, sur l'approche sexospécifique du développement local, sur le tourisme durable et le développement local et sur le développement économique local par les coopératives.

94 Le gouvernement du Brésil a approuvé fin 2010 un nouveau projet de trois ans sur la *réduction du risque de catastrophe et le redressement économique local* couvrant les pays d'Afrique lusophone, Haïti, le Niger, les Territoires palestiniens occupés et le Timor-Leste.

95 La sixième édition du cours régulier sur les stratégies de développement économique local a été centrée sur les emplois verts et a été proposée en 2010 en anglais, en espagnol et en portugais. Le personnel du Programme a participé à des missions consultatives et techniques afin de venir en aide aux et de concevoir des projets de développement local en Indonésie, au Népal et au Timor-Leste.

96 Des cadres moyens et des formateurs des institutions de **microfinance** d'Afrique, d'Asie, du Moyen-Orient et d'Amérique latine ont participé au cours « Assurer le fonctionnement de la microfinance » (MMW). L'amélioration de la qualité de la gestion et de la gamme de produits offerts par les institutions de microfinance vise à améliorer leur impact sur la réduction de la pauvreté et de la vulnérabilité. Des activités ont été organisées dans de nouveaux pays, comme l'Éthiopie, le Népal, le Rwanda ou l'Ouzbékistan. Des activités conjointes ont été développées avec le PNUD sur la microfinance et sur les méthodologies de mise à niveau des filières dans le cadre des initiatives de promotion du travail décent et de réduction de la pauvreté. Un nouveau tome de la série MMW, intitulé *Gérer la diversification des produits* a été achevé et validé. Le Centre a également accueilli la seizième édition du programme de formation en microfinance Boulder, qui a réuni plus de 300 participants à l'été 2010.

97 Dans le domaine du **développement des coopératives**, le Programme a délivré une formation résidentielle sur le rôle des coopératives dans les programmes de développement local et un cours spécifique sur l'entreprenariat coopératif au Kenya, en collaboration avec le programme de coopération technique COOPAfrica.

98 La première **Académie sur l'économie sociale et solidaire** a été organisée par le Centre en octobre 2010.

Protection sociale

99 Le Programme de la protection sociale du Centre a continué d'apporter sa contribution à l'objectif stratégique de l'OIT visant à « accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous » en organisant des activités et des cours sur ce sujet. Il a également continué d'aligner son contenu technique sur les priorités, politiques et stratégies de l'OIT tout en invitant des collaborateurs externes afin de relayer d'autres points de vue dans l'optique d'un partage de connaissances plus équilibré.

100 Les activités sur la **sécurité sociale** ont été axées sur la gestion des régimes de protection sociale et/ou sur la gestion de ces régimes par le biais de commissions tripartites. Des cours interrégionaux, personnalisés et à distance ont été organisés sur l'assurance santé sociale, la gestion des régimes de retraite publics, l'interprétation des rapports actuariels et le financement de la sécurité sociale, ainsi que sur les politiques de protection sociale et les programmes pour les populations exclues et vulnérables. Ces cours ont été délivrés en anglais, arabe, espagnol, français et portugais.

101 Le programme a renforcé son soutien à l'initiative de l'OIT sur la promotion des socles nationaux de sécurité sociale par le biais d'événements spéciaux tels que le partage d'expériences novatrices Sud-Sud, d'exercices d'évaluation rapide et de conception/calcul des coûts, ainsi que de cours réguliers en anglais, espagnol et français sur la mise en œuvre et l'impact du socle de protection sociale.

102 Ces activités ont été mises en œuvre en étroite collaboration avec le Département de la sécurité sociale du BIT. Le Programme a également collaboré avec l'Université de Maurice pour son master en financement de la protection sociale et avec l'Université de Maastricht pour le cours sur les transferts de fonds organisé avec l'UNICEF en Afrique.

103 La **sécurité et la santé au travail** (SST) ont également joué un rôle important dans le Programme, avec des cours sur la gestion de la SST, sur les systèmes d'inspection, sur la formulation de programmes nationaux, sur la SST dans le secteur de la construction, sur les initiatives de reconstruction, ainsi que sur les **conditions de travail** dans l'économie informelle et les microentreprises. La cinquième édition du cours postuniversitaire mixte sur la sécurité et la santé au travail a été organisée avec l'Université de Turin et a intégré de nouvelles dimensions afin d'améliorer le contenu. Une contribution a également été apportée au développement de modules

institutionnels sur l'inspection dans les zones rurales et sur l'inspection du travail. Le programme a noué une collaboration fructueuse avec le Programme SafeWork de l'OIT.

104 Le deuxième cours régulier sur le **VIH/sida** et le monde du travail dans une perspective de prévention et de protection sociale a eu lieu au Centre. Le thème du VIH/sida a été intégré dans de nombreux cours sur la protection sociale. Le programme ILO/SIDA est un partenaire actif dans la conception et la réalisation des différents cours.

105 La composante **migrations internationales de main-d'œuvre** a continué de se développer, avec des cours spécifiques sur les statistiques du travail et la migration, sur la réinsertion sociale et professionnelle des migrants de retour et sur les aspects de travail décent des migrations de main-d'œuvre. Des contributions spéciales ont été apportées à divers projets de l'OIT en la matière, à travers des modules de formation, le développement d'un site web, des réunions spéciales et des cours thématiques. Un atelier tripartite sur les perspectives post-crise a été organisé à la demande des gouvernements de l'Italie et du Brésil. La composante migrations internationales de main-d'œuvre du Programme a également participé au projet CARIM de l'Institut universitaire européen, organisant un atelier sur la migration de main-d'œuvre hautement qualifiée et le produisant huit documents de recherche sur des sujets aussi divers que l'entreprenariat des femmes migrantes ou la situation des travailleurs de la santé en Afrique et au Moyen-Orient. La collaboration avec le Programme MIGRANT de l'OIT est toujours aussi précieuse. Des partenariats ont été conclus avec des instituts de recherche italiens tels que le Forum international et européen de recherche sur la migration (FIERI, Turin) et l'Institut universitaire européen (IUE, Florence).

Dialogue social, législation du travail et administration du travail

106 La mission du Programme consiste à promouvoir le dialogue social et à renforcer l'administration du travail et l'inspection du travail par le développement des capacités et des compétences. Il appuie les efforts déployés par l'OIT dans la promotion du dialogue social et du tripartisme, en collaboration avec le Département des relations professionnelles et des relations d'emploi (DIALOGUE) et le Programme d'administration et d'inspection du travail (LAB/ADMIN) du BIT. Il travaille en étroite collaboration avec les bureaux de terrain de l'OIT et avec les réseaux pertinents d'experts et d'institutions.

107 Le Programme a coopéré avec le BIT au développement de produits de formation globaux, a contribué à diffuser les connaissances institutionnelles et a utilisé les recherches et l'expertise de l'OIT comme

ressources clés de la formation. Les cours réguliers sont combinés avec des activités adaptées de manière à répondre aux besoins de formation particuliers des mandants aux niveaux national et sous-régional.

108 Les principaux groupes cibles du Programme sont des représentants des gouvernements (administration publique et organismes d'inspection du travail), d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'organismes tripartites nationaux. Des formateurs, des juristes, des membres de l'organe national tripartite sur l'égalité des chances et des universitaires ont également participé à ses activités.

109 Dans le domaine de **l'administration du travail et de l'inspection du travail**, le Programme a travaillé en étroite collaboration avec LAB/ADMIN en diffusant une nouvelle trousse de formation sur l'inspection du travail. Un module sur l'égalité des genres et sur l'inspection du travail a été produit.

110 Dans le cadre d'un projet financé par la Norvège, le Programme a organisé des activités de renforcement des capacités des services de l'inspection du travail d'Angola, du Brésil, de Chine, d'Inde et d'Afrique du Sud. Des visites d'étude en Italie, au Portugal et en Espagne ont été menées. Le Programme a également délivré une formation pour les États arabes dans le cadre d'un projet financé par l'Italie et géré par l'OIT.

111 Dans le domaine du **dialogue social et des relations professionnelles**, à la demande d'une grande compagnie minière marocaine (Office chérifien des phosphates), une formation a été réalisée sur le dialogue social et les compétences de négociation pour tous les représentants des travailleurs de l'entreprise et la plupart des cadres. Dix activités bipartites ont été mises en œuvre et quelque 160 participants ont été formés, dans le but de renforcer les compétences des représentants des travailleurs et des membres de la direction à négocier efficacement, en appliquant une méthode fondée sur les intérêts et une approche gagnant-gagnant.

112 À la demande du ministre du Travail de l'Autorité palestinienne, un atelier d'une semaine a été organisé en coopération avec le Bureau régional de l'OIT de Beyrouth pour les membres du Comité consultatif tripartite sur les politiques du travail. L'atelier, auquel a également assisté le ministre du Travail, a débouché sur l'adoption d'un plan d'action.

113 Deux activités de formation ont été mises en œuvre aux Philippines dans le domaine de **la prévention et de la résolution des litiges professionnels**. La première activité visait à renforcer les compétences des conciliateurs et des médiateurs dans les zones franches d'exportation. La deuxième activité était une formation de formateurs, pour laquelle un matériel didactique spécifique a été développé.

114 En ce qui concerne la **législation du travail**, le cours sur l'élaboration participative du droit du travail a été proposé pour la première fois dans un format mixte. La première phase, à distance, a été complétée par le tutorat en ligne. Un cours résidentiel d'une semaine au Centre a ensuite été suivi par une deuxième phase en ligne.

115 Comme les années précédentes, la composante **gestion du secteur public** a proposé un cours sur le développement des ressources humaines dans la fonction publique et un autre sur la gestion de la réforme du service public. En 2010, ces cours réguliers ont été offerts en anglais, français et portugais. Le cours en portugais a été organisé au Brésil, en combinant des cours magistraux avec un programme intensif de visites d'étude et de rencontres avec des hauts fonctionnaires.

Activités pour les travailleurs

116 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 dans un monde du travail en évolution rapide. 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.

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

118 Les activités d'éducation des travailleurs en ligne ont été soutenues par la plateforme de communication SoliComm. Afin d'en renforcer l'efficacité, un certain nombre de mesures ont été prises en 2010 pour habiliter les structures de terrain à créer et à gérer des activités en ligne.

119 Le Programme a continué à produire et à mettre à jour des matériels de formation. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008), 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 ont été intégrées dans tous les cours.

120 En 2010, le Programme a mis à jour les cours sur la sécurité sociale et a conçu et testé de nouveaux

plans d'études sur la communication pour les syndicats et sur l'organisation des travailleurs du secteur informel. Pour la première fois, un cours résidentiel pour l'Afrique a eu lieu en anglais et en français pour favoriser l'interaction entre les deux principales zones linguistiques du continent.

121 Des efforts importants ont été déployés en 2010 pour produire un ensemble complet de modules de formation destinés à répondre aux besoins en développement des capacités qui affectent les syndicats dans le processus de conception et d'exécution des PPTD selon une approche fondée sur la Déclaration sur la justice sociale de 2008 et sur l'interdépendance des quatre piliers de l'Agenda du travail décent. Ces modules ont été conçus de manière à satisfaire les niveaux de formation différents liés à la diversité des rôles joués par les participants dans leurs organisations.

122 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 et de bonnes pratiques entre les régions.

123 En 2010, le Programme a subi l'impact négatif de la réduction des contributions volontaires au Centre. Ainsi, 48 pour cent des participants ont été formés dans des activités financées totalement ou partiellement par des projets. Le Programme vise à assurer qu'au moins 50 pour cent des activités soient financées par des projets, avec un accent particulier sur la dimension interrégionale et sur les domaines clés du mandat de l'OIT.

Activités pour les employeurs

124 Le Programme des activités pour les employeurs soutient le développement des capacités des organisations d'employeurs nationales, sectorielles et régionales. Il contribue directement à la réalisation des résultats de l'OIT et au suivi de la Déclaration sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (2008). Le Programme travaille en étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE). Il poursuit ces objectifs par la prestation directe de formations ainsi que par l'élaboration de matériel didactique novateur.

125 En 2010, le Programme a offert une formation à plus d'un millier de participants dans toutes les régions. Certaines étaient des activités autonomes nationales ou sous-régionales, visant à combler des lacunes sur des sujets précis (par exemple, les politiques d'emploi des jeunes) ou sur la performance globale (par exemple, la fourniture de meilleurs services par les organisations de travailleurs, une

meilleure communication avec les membres ou l'autonomisation des OE provinciales).

126 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 sur le renforcement de la sensibilisation et du lobbying, ainsi que de la capacité du service des organisations d'employeurs nationales. Les effets seront pleinement obtenus en 2011, mais parmi les premiers résultats figurent la publication d'agendas commerciaux nationaux, de documents de position et de propositions pour améliorer l'environnement des affaires ainsi que le développement de nouveaux services comme la formation, l'aide au recrutement et la négociation collective.

127 En Europe, un projet financé par l'UE a été réalisé sur le renforcement des capacités des organisations du secteur du travail temporaire à fournir des services de lobbying/plaidoyer à leurs membres. Un autre projet financé par l'UE a porté sur l'engagement des entreprises multinationales dans des accords d'entreprise transnationaux. Des séminaires nationaux ont été organisés dans plusieurs pays européens avec la participation de l'OIE, des organisations d'employeurs nationales et de directeurs des ressources humaines d'entreprises.

128 La formation 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. Parmi les succès engrangés figurent l'établissement par une coalition unie des organisations d'employeurs d'un programme d'activités nationales pour la réforme et l'amélioration du secteur privé au Zimbabwe; l'obtention, grâce à la formation sur la mobilisation des ressources et la gestion du cycle de projet, par les employeurs zambiens et boliviens d'un financement par des bailleurs de fonds internationaux; l'extension et l'amélioration des services offerts par les organisations d'employeurs de plusieurs pays (Afrique, Amérique latine); et la création d'une nouvelle organisation d'employeurs pour le secteur du travail intérimaire en Roumanie.

129 En 2010, les guides suivants ont été publiés:

- *Maximizing the opportunities for Employers' Organizations in the framework of Decent Work Country Programmes* (en anglais);
- *Convaincre en communiquant – Faire entendre la voix des entreprises* (en anglais, espagnol et français);
- *Diseño de proyectos y principios de gestión del ciclo de proyectos* (en espagnol)

- *Tackling Youth Employment Challenges. An introductory guide for Employers' Organizations* (en anglais);
- Un module de formation autoguidée sur le lobbying et la sensibilisation (en anglais)
- *Enjeux clés à prendre en considération pour la conclusion d'accords d'entreprise transnationaux.*

Coordination des questions de genre et non-discrimination

130 Le mandat double du Programme de la coordination des questions de genre et de la non-discrimination s'est caractérisé en 2010 par une combinaison d'activités visant à intégrer l'égalité des genres dans l'ensemble des cours du Centre, ainsi que par un programme direct. La fonction d'intégration interne a englobé la fourniture d'une assistance par les pairs, la collaboration avec d'autres programmes à une vingtaine d'activités communes et la responsabilité du point focal sur les questions d'égalité envers l'OIT et le système des Nations Unies.

131 Le renforcement des capacités organisationnelles à travers **l'intégration des questions de genre**, la budgétisation sensible au genre et l'évaluation des performances de l'organisation liées aux questions de genre (l'audit de genre, par exemple) ont été au cœur de l'action du Programme. Les méthodologies de partage des connaissances et les activités combinées (cours en ligne et résidentiels, développement de matériels) ont été des caractéristiques typiques de son travail. Le plan de travail pour 2010 comprenait moins de cours résidentiels, mais une offre élargie de possibilités d'apprentissage en ligne en quatre langues.

132 Les principaux thèmes couverts par les activités du Programme en 2010 ont été l'égalité au travail et la non-discrimination, le genre et la nouvelle architecture de l'aide; les stéréotypes de genre; l'équilibre entre le travail et la vie privée; et des cours « d'alphabétisation au genre », tels que celui sur l'intégration de l'égalité des genres dans le monde du travail, proposé en anglais, en français et portugais, en face-à-face et en ligne.

133 Les participants aux cours organisés par le Programme en 2010 allaient généralement au-delà des mandats de l'OIT et incluaient des représentants d'autres agences gouvernementales nationales (ministères de la Condition féminine, des Finances, de la Planification du développement) et d'organisations internationales (essentiellement du système des Nations Unies et de la Commission européenne), et des professionnels du Nord et du Sud.

134 Les activités d'apprentissage en ligne du *Gender Campus* ont été proposées en quatre langues et ont

couvert un large éventail de sujets (genre et agenda mondial du développement, égalité des genres dans le monde du travail, lutte contre la discrimination, intégration de l'égalité des personnes handicapées).

135 Dans le domaine de la **non-discrimination**, le Programme a continué d'offrir deux cours modulaires en ligne sur l'égalité au travail et l'intégration du handicap au travail. À la demande du groupe FIAT, et en collaboration avec le Programme des activités pour les employeurs et avec DELTA, le Programme a mis au point une application d'auto-apprentissage en ligne sur la prévention, la détection et la lutte contre la discrimination, disponible en anglais et en italien, pour les cours d'introduction destinés aux cadres de FIAT à travers le monde.

136 La collaboration avec l'OIT s'est poursuivie, notamment avec le Bureau de l'égalité entre hommes et femmes et avec le réseau de spécialistes du genre sur le terrain, pour la planification et la réalisation d'activités ad hoc répondant aux besoins spécifiques des mandants et des bureaux de l'OIT.

137 D'autres activités ont été planifiées et/ou mises en œuvre avec des départements du BIT tels que TRAVAIL et INTEGRATION. De bonnes relations ont également été maintenues avec l'ONUDI (pour laquelle le Centre a réalisé à Vienne un programme de développement du personnel pour plus de trois cents fonctionnaires) et avec la Commission européenne, à travers le projet de partenariat CE/Nations Unies sur l'égalité des genres.

Développement durable et gouvernance

138 Le Programme propose des activités d'apprentissage et de renforcement des capacités pour la promotion des compétences managériales dans la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent et la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement. Son large éventail de formations et de missions de conseil vise à promouvoir le professionnalisme et l'intégrité dans la gestion des fonds publics, afin d'appuyer la bonne gouvernance et le développement socialement et écologiquement durable.

139 En 2010, des améliorations ont été observées au sein de la composante **gestion de projets**. Une couverture étendue de la gestion des risques dans les projets de développement a été introduite, de même que l'accès élargi aux études de cas dans le suivi et l'évaluation des projets. Une hausse de la fréquentation a été enregistrée pour les cours réguliers sur la gestion du cycle de projet et sur la mise en œuvre de projets, ainsi que pour les projets d'investissement financés par la Banque mondiale et d'autres institutions financières internationales.

140 Le Programme a délivré des ateliers de formation pour le personnel du BIT dans les domaines de la gestion du cycle de projet (GCP) et de la gestion axée sur les résultats (GAR) afin d'améliorer la qualité et la réalisation des programmes par pays de promotion du travail décent et des projets de coopération technique de l'OIT. Le Programme a ainsi conçu et animé un atelier pour les soixante-dix directeurs et hauts fonctionnaires du BIT afin d'étudier les contraintes en matière de mise en œuvre effective des activités de l'OIT en Afrique et d'élaborer des stratégies de réponse appropriées.

141 Dans le domaine de la **gestion des achats publics**, le Programme a réalisé deux missions financées par l'UE pour la promotion des marchés publics écologiques dans vingt États membres. La Commission européenne, après des consultations approfondies avec les partenaires sociaux et la société civile, a approuvé le guide sur les achats publics socialement responsables produit par le Programme en 2008. Ce guide explique la portée, la pertinence et les méthodes d'intégration des considérations sociales dans le processus de passation des marchés publics dans les États membres. Il constitue un instrument important de promotion du travail décent par le biais des achats publics dans le cadre juridique actuellement en vigueur en Europe.

142 Le Programme a remporté un grand appel d'offres lancé par la Commission européenne pour le développement de matériel de formation sur les achats publics et pour la formation de formateurs dans les Balkans occidentaux et en Turquie. Ailleurs qu'en Europe, le Programme a répondu à une demande de prestation de services de consultance à des fonctionnaires du FIDA pour le suivi des marchés publics dans les pays bénéficiaires d'Afrique orientale et australe et a organisé un atelier sous-régional sur les arrangements fiduciaires du FIDA à Nairobi. Le Programme a également achevé l'élaboration de la directive de la Banque africaine de développement sur les politiques d'achats publics et a organisé une formation du personnel sur mesure. En collaboration avec le PNUE et le Programme DELTA du Centre, le Programme a mis au point un cours en ligne sur les achats publics verts destiné au personnel des Nations Unies, dans le cadre de l'Initiative du Secrétaire général pour des Nations Unies durables (SUN).

143 Dans la région arabe, des activités sur mesure ont été délivrées pour le personnel de la Banque islamique de développement, de la commission conjointe jordanienne sur la réforme des marchés publics, pour l'Autorité palestinienne et en Irak. Un projet financé par l'Italie pour le renforcement des capacités des conseils municipaux mixtes de Bethléem et de Hébron, ainsi que le projet financé par la Banque mondiale pour le renforcement des capacités opérationnelles de l'Office d'audit suprême irakien, ont permis au Programme de proposer une offre

d'apprentissage unique et intégrée englobant la théorie et la pratique du développement, la gestion des marchés publics et la gestion des finances publiques.

144 En 2010, le Programme a été chargé de l'organisation de quatre masters (gestion du développement, gestion des marchés publics pour le développement durable, propriété intellectuelle et patrimoine mondial au travail) et d'un cours postuniversitaire en droit commercial international.

Dimension sociale du commerce et de l'investissement

145 Le Programme vise à renforcer la capacité des mandants et des partenaires de l'OIT à répondre à l'impact des échanges commerciaux et des investissements sur les marchés du travail et sur le développement national équitable. S'appuyant sur des recherches pertinentes (OIT, OMC, CNUCED, etc.), son action dans le domaine du **commerce et de l'investissement** se concentre sur les effets sur l'emploi et le travail décent des politiques et des accords commerciaux et d'investissement.

146 En 2010, le Centre a participé à la mise en œuvre d'un projet OIT-UE sur l'évaluation et le traitement des effets du commerce sur l'emploi ciblant le Bangladesh, le Bénin, le Guatemala et l'Indonésie. Par l'amélioration des capacités nationales d'analyse, le projet a contribué à renforcer la cohérence entre les politiques économiques et sociales.

147 Un cours interrégional mixte sur le commerce international et les marchés du travail a porté sur les éléments théoriques et empiriques et sur les grandes tendances émergentes sur le lien entre le commerce et le travail. Une trousse de formation intitulée « Atténuer la crise de l'emploi: innovations dans les programmes publics pour l'emploi » a été validée et testée en 2010. Le travail préparatoire a été entrepris pour le développement d'un nouveau cours sur les implications pour le marché du travail des investissements étrangers directs, avec la participation éventuelle de la CNUCED et de l'OCDE.

148 Le cours sur les **questions de travail inhérentes à la responsabilité sociale des entreprises** a été développé en étroite collaboration avec le programme de l'OIT sur les entreprises multinationales (EMP/MULTI), dans le respect des principes énoncés dans la Déclaration tripartite de principes sur les entreprises multinationales et la politique sociale (« Déclaration EMN »). Les activités réalisées en 2010 ont englobé un cours régulier sur la promotion des normes du travail par la RSE pour les mandants de l'OIT; deux ateliers en Bulgarie sur la promotion de pratiques commerciales socialement responsables, en collaboration avec le ministère du Travail et de la Politique sociale; le développement de modules

d'apprentissage à distance pour le programme OIT/SFI *Better Work* sur les relations industrielles et les normes internationales du travail; un projet financé par l'UE sur le renforcement des capacités des acteurs représentés au niveau de l'entreprise à s'engager dans et à mettre en œuvre des accords d'entreprise transnationaux.

149 En 2010, l'OIT a lancé le programme **emplois verts** dans le but de promouvoir le travail décent dans l'économie verte à travers la participation aux débats politiques internationaux comme les négociations climatiques, l'analyse et la recherche mondiales, l'aide aux États Membres et aux mandants de l'OIT et le renforcement des capacités. Le Programme a coordonné la formation sur les emplois verts pour les mandants de l'OIT et les autres acteurs du développement. Les cours ont présenté les concepts, des études de cas et les outils pratiques permettant d'affronter les effets sociaux et sur l'emploi des défis environnementaux et de modéliser des stratégies et des actions locales, régionales et stratégies nationales en matière d'emplois verts.

150 Une plateforme web soutenue a été créée pour l'apprentissage à distance et le partage des connaissances. Deux ateliers régionaux tripartites ont été organisés en collaboration avec l'OIT en Asie et en Afrique. Un cours a été organisé sur « Les emplois verts: Lier l'environnement, le changement climatique et le monde du travail ». Un deuxième atelier stratégique de l'OIT sur les emplois verts a réuni environ cinquante spécialistes en vue de la mise en œuvre opérationnelle des groupes thématiques prioritaires du programme Emplois verts.

151 Une réunion technique interagences sur l'intégration des questions d'emploi et de travail décent dans le redressement et le développement durables a été organisée conjointement avec l'OIT et le Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies (UN/DESA). Elle visait à stimuler des réponses politiques plus cohérentes des Nations Unies aux problèmes liés à l'emploi et au travail décent grâce au partage d'expériences entre hauts fonctionnaires de différentes organisations, experts internationaux et praticiens.

Formation à distance et technologies de l'apprentissage

152 DELTA est un programme dont le mandat est double: renforcer la capacité interne du Centre d'appliquer la méthodologie et les processus d'apprentissage et de formation les plus actuels, et offrir des services de formation à des clients extérieurs. Il propose ces services conformément à la recommandation n° 195 de l'OIT sur le développement des ressources humaines afin de promouvoir des politiques et des programmes qui facilitent

l'apprentissage et l'employabilité tout au long de la vie, soulignent l'importance de l'innovation, assurent la promotion de l'investissement dans la technologie de l'information et de la communication en vue de la formation et réduisent les inégalités.

153 Des activités résidentielles, mixtes ou à distance ont été organisées pour différents publics interrégionaux, régionaux et nationaux, utilisant les modules sur le développement des ressources humaines par compétences. Le plus grand de ces projets, qui a débuté en 2005, s'est achevé en 2010. Plus d'un millier de formateurs, entrepreneurs et travailleurs d'El Salvador ont été formés.

154 Un cours régulier mixte **sur l'apprentissage à distance tout au long de la vie** a été proposé en trois langues. Les résultats ont été présentés lors de la conférence internationale *E-Learning Africa* en Zambie. Ce cours a reçu l'*OpenECBcheck*, une certification internationale pour le développement des capacités par l'apprentissage à distance.

155 DELTA a conçu et développé des vidéocaptures d'écran (« *screencasts* ») pour le service de développement des ressources humaines du BIT et de nouveaux outils d'apprentissage à distance auto-guidés pour le programme *Better Work*, pour le PNUE sur les marchés publics écologiques et pour FIAT sur la non-discrimination. Deux ateliers d'orientation pour les fonctionnaires du BIT nouvellement recrutés ont été organisés conjointement avec HRD.

156 COOPAfrica a bénéficié de conseils en matière de méthodologies et ressources d'apprentissage dernier cri pour la gestion des coopératives agricoles. Une nouvelle collaboration avec ILO/CRISIS a débouché sur un atelier de formation des formateurs sur la reprise économique locale dans un contexte post-conflit en Colombie. DELTA a également collaboré à un atelier d'écriture et à la conception pédagogique de la nouvelle Académie sur l'économie sociale et solidaire.

157 DELTA représente le Centre dans plusieurs **réseaux internationaux spécialisés**. Les résultats de la première édition de la Semaine de l'apprentissage (« *Learning Link* ») ont été présentés à la réunion annuelle de Train4Dev en juin 2010. Le succès de cette manifestation a conduit à la signature d'un protocole d'accord avec l'*Institute of Rural Management* (IRM) du Pakistan et a généré plusieurs nouvelles demandes telles que la participation au colloque annuel de la JICA sur le développement des capacités pour la coopération Sud-Sud et la conception et la facilitation d'un atelier sur un environnement favorable pour les politiques de DRH pour le Centre d'excellence en finance (CEF) de Macédoine.

158 Le Programme a poursuivi sa **coopération avec les agences des Nations Unies**, notamment le travail conjoint avec l'École des cadres du système des

Nations Unies sur la gestion et le partage des connaissances, l'organisation d'ateliers de conception pédagogique pour le HCR, la FAO et l'UNRWA à Gaza. DELTA a également réalisé un atelier pour les maîtres formateurs de l'*Aga Khan Agency for Microfinance*.

159 En plus des services aux mandants, à l'OIT et à d'autres partenaires extérieurs, DELTA a fourni un soutien aux autres programmes du Centre pour renforcer la sensibilisation aux méthodologies de la formation et aux technologies de l'apprentissage les plus avancées, ainsi que leur application.

160 Un appel d'offres sur l'inclusion sociale, présenté conjointement avec le Programme de la protection sociale et l'EIPA à la Commission européenne, a été attribué en décembre 2010. DELTA sera responsable de la composante d'apprentissage mixte.

Conception et production de matériel multimédia

161 Un cycle complet des services de publication (de la création à la production) est disponible pour les programmes du Centre et les institutions partenaires. Il englobe l'édition, la traduction, la révision; la création graphique, le maquettage, la mise en page, la photographie; le tournage de vidéos, la publication en ligne et hors ligne; et l'impression numérique et offset, la reliure et la production de CD-ROM et de DVD. Les langues principales sont l'anglais, l'espagnol et le français, mais en 2010 des publications ont également été réalisées en arabe, chinois, portugais, russe et dans 27 langues européennes.

162 En 2010, les principaux projets d'édition internes ont été:

- 10 publications pour le projet CIF-OIT/IPEC financé par l'Union européenne sur le travail des enfants dans les situations de conflit et post-conflit;
- le deuxième volume de la série des publications du Centre sur la microfinance *Assurer le fonctionnement de la microfinance: gérer la diversification des produits*;
- le manuel de formation *Building modern and effective labour inspection*;
- 27 documents de base nationaux pour les séminaires *Anticipating and Managing Restructuring* et un rapport de synthèse pour le projet de la CE.

163 Il y a eu 127 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). Les principaux projets pour l'OIT en 2010 étaient:

- du matériel pour le Symposium sur la négociation collective et la trousse à outils sur le VIH/sida (ACTRAV);
- deux guides sur les organisations d'employeurs sectorielles et sur la communication (ACT/EMP); une publication sur *Migration and development: the role of labour markets*;
- un manuel de formation sur la gouvernance de la sécurité sociale et un dépliant promotionnel pour la trousse de formation sur l'administration du travail;
- des présentations en ligne avec des séances d'information pour les délégués à la Conférence internationale du Travail 2010;
- un manuel de formation et un manuel sur la convention n° 188 (pêche);
- du matériel pour le deuxième Symposium du travail décent en Afrique.

164 En 2010, suite à un appel d'offres, le Centre a été choisi par l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) pour le contrat des services d'« édition et publication d'ouvrages de haut profil, graphiquement complexes, en plusieurs langues ».

165 Le système décentralisé de reproduction des documents en appui aux activités de formation a été mis à jour avec l'installation sur le campus de trente machines numériques multifonctions technologiquement avancées.

166 Depuis 2010, le Centre utilise uniquement du papier porteur du label écologique communautaire, le plus haut niveau actuel de certification environnementale, qui englobe non seulement l'utilisation de fibres recyclées et de fibres provenant de forêts gérées durablement, mais exige aussi que le processus de production respecte les critères les plus stricts en matière de consommation d'énergie, d'utilisation de produits chimiques, d'émissions et de gestion des déchets.

Évaluation des activités du Centre

167 Les activités d'évaluation du Centre en 2010 ont porté sur:

- le développement et l'application de politiques et outils d'évaluation des besoins de formation, les commentaires des participants sur la qualité et la pertinence des activités de formation, l'évaluation de l'apprentissage, l'application de l'apprentissage et l'impact organisationnel;

- le partage des connaissances et d'expériences visant à l'amélioration du système d'évaluation du Centre. Les réunions entre membres du personnel organisées en 2010 ont conduit à une reformulation partielle du questionnaire de fin d'activité et à l'approbation d'un questionnaire de suivi normalisé pour l'évaluation l'apprentissage et de l'impact organisationnel six mois après la fin d'une activité;
- l'évaluation finale de projets spécifiques mis en œuvre en partenariat avec l'OIT, à savoir sur la soustraction des enfants des conflits armés et le renforcement des capacités des organisations d'employeurs et de travailleurs d'être des partenaires efficaces dans le dialogue social.

168 Les résultats de la première évaluation des programmes de formation du Centre sur la microfinance ont été présentés au Conseil en 2010. Deux autres exercices d'évaluation de l'impact, le premier sur un projet de formation des formateurs mis en œuvre conjointement avec l'UIT en Argentine et le second sur le programme de formation du Centre sur les institutions de sécurité sociale, seront achevés en 2011.

169 Le Centre a commencé à travailler à la conception d'un programme de formation de base sur la nouvelle évaluation de l'apprentissage, tant pour le développement du personnel interne qu'à des fins de livraison externe. Le Centre a mené une session de formation sur l'évaluation de la formation lors de la huitième réunion des secrétaires permanents/principaux et cadres de l'ARLAC, organisée en novembre 2010 au Botswana.

170 Le système d'évaluation couvre actuellement différents niveaux de l'évaluation de l'apprentissage et met un accent fort sur l'impact des activités de formation du Centre. L'évaluation de fin d'activité est devenue au fil des ans le niveau d'évaluation le plus important. L'analyse continue des informations collectées identifie les tendances, les forces et les domaines d'amélioration possibles des activités de formation du Centre. En 2010, l'évaluation donnée par les participants sur la qualité et la pertinence de la formation a été très positive et semblable à celle de 2009. La moyenne globale est stable à 4,28 (sur une échelle de 5, où 1 est le score minimum et 5 le maximum). Par ailleurs, à la fin de l'activité, 91 pour cent des participants étaient certains ou avaient bon espoir de pouvoir appliquer dans leur travail ce qu'ils avaient appris avec le Centre.

171 Les résultats de l'évaluation de certaines composantes ont été ventilés en 2010. Les activités ont été regroupées en fonction du résultat de l'OIT à laquelle elles contribuaient. Les normes internationales du travail, la sécurité et la santé au travail et le VIH/sida ont obtenu les meilleurs résultats (avec une

moyenne globale supérieure à 4,40). Tous les résultats se situaient entre 4,00 et 4,40. En termes de type d'organisation, les représentants des employeurs, travailleurs et des gouvernements ont donné à la formation une note moyenne de, respectivement, 4,34, 4,33 et 4,30. Ce sont les institutions de formation et académiques qui se sont déclarées les plus satisfaites, avec une moyenne de 4,42.

Réseau des anciens participants

172 Ce réseau a été créé en 2005 afin de rester en contact avec les anciens participants du Centre et de renforcer l'interaction continue entre eux et le Centre. En 2009, le Centre a décidé de relancer et d'élargir le réseau existant.

173 Début 2010, le Centre a mené une enquête afin d'évaluer les besoins des participants en matière de réseautage. Sur la base de ces résultats, un réseau réactualisé a été lancé avec des fonctionnalités et des activités telles que:

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

174 Le Centre a conçu et mis en œuvre une stratégie orientée sur l'augmentation de sa visibilité via les réseaux sociaux et le partage des connaissances. Plusieurs outils interdépendants ont été développés en 2010 et font désormais partie de l'identité en ligne du Centre. Ils servent également de support multimédia pour la communication, la diffusion des informations et la création d'une communauté virtuelle du Centre.

IV. GESTION ET ADMINISTRATION

Fonds d'investissement pour 2007 - 2011

175 Le **Plan de développement 2007-2011** a retenu des projets spécifiques, assortis de délais et basés sur les résultats, qui utilisent les réserves du Fonds central du Centre. Compte tenu de la limitation des fonds disponibles, le Programme d'investissement 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 du 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

176 Dans le cas des quatre premiers projets (non-discrimination, migration, intégration du dialogue social et du tripartisme, responsabilité sociale de l'entreprise), les fonds ont été utilisés en 2010 pour couvrir les frais de personnel et de développement visant à assurer la viabilité à long terme de ces composantes de la formation.

177 En ce qui concerne l'actualisation du site web du Centre, un appel à propositions a été lancé en 2010 pour le nouveau site, et le contrat a été octroyé à une firme de consultants ayant une expérience internationale. Le site web remanié a été mis en ligne en juin 2011.

178 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.

179 Le projet Oracle HR avait pour but de créer une base permettant d'établir un système intégré de gestion des ressources de l'entreprise (ERP) pour appuyer la gestion des ressources humaines et pour remplacer le système d'états de paie existant. Un système personnalisé a été mis en service en septembre 2009. 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 termineront en 2011 avec l'aide de prestataires de services externes.

180 Au 31 décembre 2010, un solde inutilisé de 444 348 euros était encore disponible dans le Fonds d'investissement. Ces ressources sont pleinement engagées en 2011.

181 La Direction du Centre a déjà présenté au Conseil en novembre 2010 un certain nombre de mesures de **compression des coûts** adoptées face aux difficultés budgétaires émergentes. Cet exercice comprenait:

- l'amélioration de la planification et de l'utilisation des ressources humaines existantes dans les différentes équipes, en limitant le recrutement externe par la réaffectation du personnel existant et en créant des incitations et des mécanismes internes de partage du personnel;
- la rationalisation et la réduction des coûts liés aux participants grâce à la standardisation des services (indemnité de subsistance, transport de et vers l'aéroport, pauses café, etc.);
- de nouvelles politiques et normes relatives à l'utilisation des collaborateurs externes, notamment pour le calcul et le paiement des frais de déplacement et de subsistance;
- des mesures visant à réduire les coûts des fournitures et les autres frais d'exploitation, y compris les frais de mission, de communication,

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

d'affranchissement, d'interprétation et de traduction, ainsi qu'un certain nombre d'exercices spécifiques visant à rationaliser les procédures internes;

- le report de la mise à jour des logiciels de bureautique et le remplacement des ordinateurs et périphériques obsolètes;
- l'amélioration des processus internes afin de suivre et traiter les contributions des donateurs et les paiements des participants.

182 À part la réduction des investissements dans les technologies de l'information, toutes les mesures ont un impact structurel et ont été maintenues et évaluées. Un exercice interne a également été entrepris en 2010 afin de revoir et de rationaliser les processus et procédures de travail à travers le renforcement de la collaboration entre les différentes unités concernées.

Ressources humaines

183 Le graphique ci-dessous présente la structure du personnel par catégorie au 31 décembre 2010. Les membres du personnel provenaient de 33 pays, dont 20 pays non européens. Les ressortissants non européens représentaient 31 pour cent du personnel des catégories des services organiques et supérieures.

184 Les femmes représentaient 68 pour cent du total du personnel au 31 décembre 2010.⁴ Le tableau ci-dessous donne une ventilation par grade et par genre dans les catégories des services organiques et supérieures.

TABLEAU 8
RÉPARTITION PAR GRADE ET PAR GENRE

Grade	Total/grade	Femmes	%F	Hommes	%H
P.2	7	4	57	3	43
P.3	30	12	40	18	60
P.4	17	5	29	12	71
P.5	14	6	43	8	57
D.1	2	0	0	2	100
D.2	1	0	0	1	100
Total	71	27	38	44	62

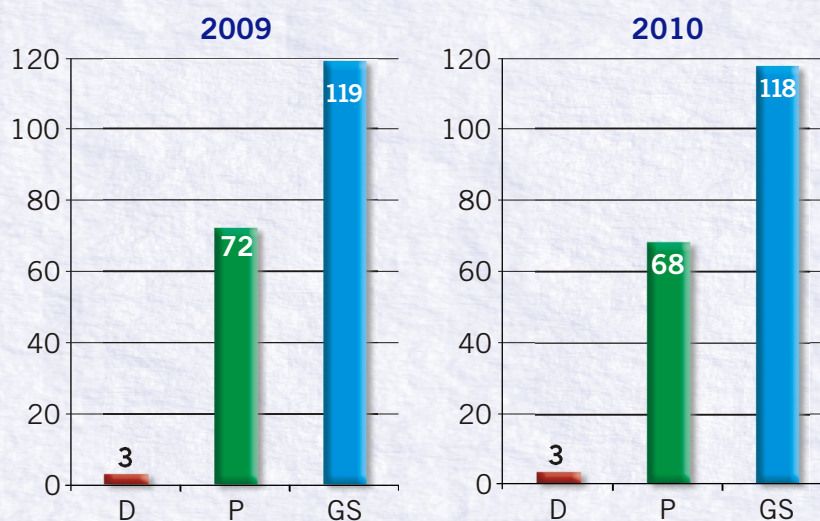
185 La répartition par tranche d'âge était la suivante:

TABLEAU 9
RÉPARTITION PAR TRANCHE D'ÂGE

	35	36-45	46-55	55
Services organiques et catégories supérieures	10	21	23	17
Services généraux	14	55	36	13
Total	24	76	59	30

186 En 2010, treize postes ont été pourvus, dont six dans la catégorie des services organiques. En outre, sept personnes ont été recrutées pour des projets spécifiques de formation. Durant la même période, il y a eu six cessations de service et les contrats liés à des projets de onze responsables ont pris fin. Le Centre comptait également en ses rangs une experte associée

GRAPHIQUE F
RÉPARTITION DU PERSONNEL PAR CATÉGORIE



⁴ 38 pour cent dans les catégories des services organiques et supérieures, et 86 pour cent dans la catégorie des services généraux.

en provenance d'Allemagne et deux jeunes experts mis à sa disposition par le ministère français des Affaires étrangères et européennes (MAEE).

187 En 2010, le Centre a dû faire face à d'importantes contraintes budgétaires qui exigeaient un effort accru d'optimisation du déploiement de ses ressources humaines, notamment une réduction de l'utilisation de personnel à court terme. En conséquence de cet effort, le coût total du personnel inscrit au budget régulier n'a augmenté en 2010 que de 0,5 pour cent par rapport à 2009 et s'est élevé à 14 489 000 euros, et ce malgré les ajustements salariaux découlant de l'application des décisions prises par la Commission de la fonction publique internationale.

188 Le niveau de grade moyen (*Grade Point Average*), qui est constamment surveillé pour chaque catégorie de personnel, est resté au même niveau qu'en 2009, soit 3.7 pour les catégories des services organiques et supérieures et 4.3 pour le personnel des services généraux.

189 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 2010, un fonctionnaire du CINTERFOR de Montevideo a rejoint le Centre dans le cadre d'un prêt de deux ans depuis le siège et deux fonctionnaires du Centre ont été transférés vers des bureaux extérieurs de l'OIT.

190 En 2010, les fonds pour la **formation et le développement du personnel** ont été ramenés à 0,39 pour cent de la masse salariale. La formation en langues et le programme de développement du personnel en matière d'apprentissage, de conception et de technologie n'ont pas été affectés négativement. En ce qui concerne les compétences en informatique, l'unité des infrastructures et technologies de formation (TFT) a organisé sur demande des cours en petits groupes ou individuels. Des cours ont ainsi été donnés sur Excel, Word et Dreamweaver. L'unité TFT a également aidé les membres du personnel à utiliser MAP et à créer de nouvelles bases de données contribuant à informatiser les processus de travail.

191 En 2010, le **Comité de négociation paritaire** (CNP) a examiné une série de questions relatives à la situation des membres du personnel employés de longue date en vertu d'un contrat sur projet du personnel dans la catégorie des services généraux, et un accord a été atteint, 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 2010. Des

consultations et des échanges d'informations réguliers ont eu lieu dans un esprit de partenariat et de collaboration afin d'identifier les mesures qui pourraient contribuer à atténuer les difficultés financières du Centre pour 2010. Le CNP a également été consulté sur les amendements proposés au Statut du personnel concernant la réparation en cas de maladie, d'accident ou de décès imputables à l'exercice de fonctions officielles. Ces amendements visaient à faire correspondre le montant des prestations payées en cas de décès ou d'incapacité totale permanente d'un fonctionnaire imputables à l'activité professionnelle. Le CNP a recommandé l'insertion de la nouvelle version de l'annexe II du Statut du personnel du BIT dans l'annexe F du Statut du personnel du Centre.

192 Les **amendements suivants au Statut du personnel** ont été approuvés par le Directeur en 2010, conformément à l'article 0.3 du Statut du personnel.⁵

- *Échelle des traitements, allocations et indemnités pertinentes pour le personnel de la catégorie des services généraux (articles 5.1, 5.11 et annexe B du Statut du personnel).* Une augmentation nette de 2,1 pour cent a été appliquée aux salaires du personnel de la catégorie des services généraux à compter du 1^{er} novembre 2010. Le montant annuel net des prestations pour enfant à charge a également été révisé, et la prime pour connaissances linguistiques a été augmentée d'un pourcentage égal.
- *Rémunération considérée aux fins de la pension (catégorie des services généraux).* L'augmentation des traitements nette décrite ci-dessus a entraîné une augmentation proportionnelle de la rémunération considérée aux fins de la pension des fonctionnaires de la catégorie des services généraux, applicable à compter du 1^{er} novembre 2010.
- *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 1,37 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 2011. Cette révision selon le principe « ni perte ni gain » a entraîné une augmentation proportionnelle des versements à la cessation de service.
- *Variations du multiplicateur de l'ajustement de poste pour la catégorie des services organiques*

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: <http://www.itcilo.org/fr/le-centre/a-propos-de-nous/documents-du-Conseil>

et les catégories supérieures en Italie, du 1^{er} janvier au 31 décembre 2010. La rémunération des fonctionnaires de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures en poste à Turin a été ajustée afin de prendre en compte le coût de la vie et les fluctuations du taux de change entre l'euro et le dollar des États-Unis.

Service de l'administration intérieure

193 D'importants **travaux de rénovation** ont été effectués sur le campus en 2010. Les travaux de rénovation du centre de conférences Piemonte ont été achevés dans les délais et ont coûté moins que le budget approuvé. L'inauguration du nouveau centre de conférences a eu lieu en juillet 2010. Ces travaux ont été financés par la Région Piémont et la *Compagnia di San Paolo* pour un coût total de 3,8 millions d'euros.

194 La rénovation des cuisines du rez-de-chaussée du pavillon Americas a été achevée en février 2010. Ces travaux ont permis une meilleure utilisation de l'espace et assurent de meilleures conditions de sécurité et de santé et la conformité aux normes d'hygiène alimentaire (HACCP - *Hazard Analysis and Critical Control Points*). Le projet a été achevé dans les temps et selon le budget, pour un coût total de 657 000 euros, partiellement financé par l'excédent 2007.

195 Le Centre a également accompli des progrès pour rendre ses locaux et opérations plus sensibles aux préoccupations **environnementales**. Des mesures ont été mises en œuvre pour réduire la consommation d'énergie et d'eau et améliorer le recyclage des déchets. Au centre de conférences Piemonte, un système de chauffage solaire et des cellules photovoltaïques ont été installés, et des systèmes automatisés de gestion des installations optimisent la consommation de l'énergie. D'autres bâtiments occupés par des bureaux et des salles de classe ont connu une rénovation partielle, avec l'installation de systèmes d'éclairage reliés à des capteurs de mouvement et de pompes à faible consommation d'énergie pour la ventilation/le chauffage. Des douches et robinets à débit réduit ont été installés dans toutes les salles de bains. La distribution des conteneurs de recyclage dans tous les pavillons a été terminée et des arrangements spécifiques ont été pris avec les sous-traitants en matière d'évacuation des déchets.

196 Les **achats** majeurs ont porté sur la modernisation des installations et des équipements du Centre. Avec la contribution de la Région Piémont et de la *Compagnia di San Paolo*, le nouveau centre de conférence Piemonte a été équipé de technologies

audio et vidéo dernier cri. Les infrastructures de formation et de conférence des autres pavillons ont également été améliorées. La salle Oceania 171 a été dotée d'un nouveau système de vidéoconférence. Pour rester à la pointe du progrès en matière de méthodologies d'apprentissage, des cloisons mobiles qui peuvent également servir de tableaux et d'autres équipements spécialisés ont été achetés. Le Centre mène aussi régulièrement une analyse des coûts des contrats existants et surveille les conditions du marché. Dans ce contexte, des économies ont été réalisées en renégociant les contrats de courrier et les contrats de téléphonie mobile. La mise en œuvre d'une nouvelle politique sur l'utilisation des téléphones fixes a conduit à des économies supplémentaires.

197 Des politiques et mesures sur la **sécurité et la santé au travail** ont été mises en œuvre en collaboration avec le Comité OSH. En 2010, des analyses régulières ont été menées dans les zones de risque potentiel. Les dernières analyses de l'air et de l'eau ont confirmé que la qualité de l'air et de l'eau était conforme aux normes acceptées.

198 Les activités menées en 2010 dans le domaine de la **sécurité** ont englobé la participation à des groupes de coordination des Nations Unies sur la sécurité pour les organisations ayant leur siège en Italie, des contacts avec le point focal du BIT pour la sécurité et des réunions d'information régulières avec les autorités de police du pays hôte. Grâce à ces activités, les évaluations des risques et des menaces ont été réactualisées et les mesures de sécurité ajustées pour assurer la conformité avec les normes minimales de sécurité des opérations (MOSS) et avec les directives émises par le Département de la sûreté et de la sécurité des Nations Unies.

199 Les travaux commencés en 2009 pour moderniser le système de **sécurité incendie**, avec l'installation de détecteurs plus modernes, se sont achevés en 2010.

200 Afin de maintenir des **services résidentiels** de qualité, les contrats de services confiés à des prestataires externes sont constamment contrôlés. En 2010, une économie de 65 pour cent a été réalisée sur les billets d'avion.

Technologies de l'information

201 Deux appels d'offres ont été lancés en 2010 pour améliorer les services d'**assistance informatique**: le premier pour Oracle ERP et l'administration des bases de données à distance, et le second pour l'assistance classique (matériel et logiciels) aux utilisateurs finaux. Ces contrats ont été attribués à deux prestataires extérieurs en octobre 2010. Des

économies d'environ 30 pour cent par rapport contrats précédents ont été réalisées.

202 En 2010, la **gestion du site web** et le **développement de la plateforme de formation** ont été centralisés. D'autres fonctionnalités ont été ajoutées à la plateforme du système de gestion de contenu basée sur Plone. La refonte du site web du Centre a été lancée.

203 Un prototype de **veille stratégique** a été mis au point et présenté à la Direction. Des fonctionnalités supplémentaires ont été ajoutées au logiciel de gestion des activités et des participants, notamment des formulaires d'inscription en ligne et un module de paiement par carte de crédit.

204 En 2010, un nouvel antivirus plus efficace a été installé pour améliorer la sécurité informatique. Des

mesures de réduction des risques informatiques ont été prises. Les administrateurs ont maintenant accès à distance au système de n'importe où et à chaque fois que cela s'avère nécessaire, et un contrôle accru des centres de données a été mis en œuvre.

205 La **migration de Novell vers Microsoft** a débuté en 2010. Tous les systèmes de bureau ont été configurés pour accéder à la fois aux anciens et aux nouveaux systèmes et permettre la migration progressive des services d'un système à l'autre.

206 En ce qui concerne les **opérations des centres de données**, quatre systèmes d'alimentation sans coupure obsolètes du centre de données principal ont été remplacés. À l'occasion de cette mise à niveau, tout système de câblage du centre de données a été rénové afin de répondre aux dernières normes de sécurité pour les systèmes électriques.

