



CENTRE INTERNATIONAL
DE FORMATION DE L'OIT

CC 70/1
70^e session

Conseil du Centre

Turin, 6-7 novembre 2008

POUR INFORMATION

PREMIÈRE QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2007-2008
et perspectives pour 2009**

CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT
Conseil du Centre

CC70/1
70^e session
Turin, 6-7 novembre 2008

Rapport du Directeur sur les activités du Centre en 2007-2008 et perspectives pour 2009

TABLE DES MATIÈRES

	Page
VUE D'ENSEMBLE ET FAITS SAILLANTS	5
Mandat global du centre	5
Introduction	5
MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME	9
Introduction	9
La dimension régionale	10
L'approche de l'apprentissage de Turin.....	11
Domaines de formation	12
Financement	14
PROGRAMMES TECHNIQUES	16
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	16
Emploi et développement des compétences	16
Développement des entreprises	17
Protection sociale	18
Dialogue social	19
Activités pour les travailleurs	20
Activités pour les employeurs	21
Développement durable et gouvernance	21
Coordination des questions de genre	23
Développement local - DeINET	24
Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA)	25
ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU CENTRE.....	26
PROGRAMME D'INVESTISSEMENT POUR 2007-2011.....	30
PUBLICATIONS ET T ROUSSES DE FORMATION PRODUITES EN 2007.....	34
ADMINISTRATION INTÉRIEURE.....	36
ANNEXE I: RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR PAYS/TERRITOIRE EN 2007	40
ANNEXE II: RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR SECTEUR, PAR RÉGION ET PAR GENRE EN 2007	44

VUE D'ENSEMBLE ET FAITS SAILLANTS

Mandat global du Centre

1 Le Centre international de formation de l'OIT contribue à la mise en valeur des ressources humaines en offrant des services et des produits de formation ou liés à la formation.

2 Le Centre poursuit les objectifs qui sont fixés par le Conseil du Centre, le Conseil d'administration du BIT et la Conférence internationale du Travail. Ces objectifs reflètent les priorités et les préoccupations exprimées par la communauté internationale et figurant à l'ordre du jour des conférences et sommets mondiaux

3 Le Centre contribue à diffuser les principes et les politiques de l'OIT et à renforcer la capacité des institutions nationales de mettre en œuvre des programmes appropriés, conformément aux objectifs stratégiques de l'OIT et à l'Agenda du travail décent. Il participe également aux initiatives de l'OIT visant à atteindre les Objectifs de développement pour le Millénaire et à appliquer les recommandations de la Commission mondiale sur la dimension sociale de la mondialisation.

4 Le Centre offre une gamme de services très variée. Il organise chaque année un programme ordinaire de cours réguliers. Il peut en outre être chargé d'organiser une activité de formation sur mesure, de mettre en œuvre une composante isolée d'un projet ou de concevoir et d'exécuter un projet pluriannuel comprenant plusieurs volets. En général, les activités de formation conçues sur mesure

s'inscrivent dans des programmes ou projets destinés à être exécutés au niveau national et s'intègrent donc bien dans le contexte du développement du pays bénéficiaire.

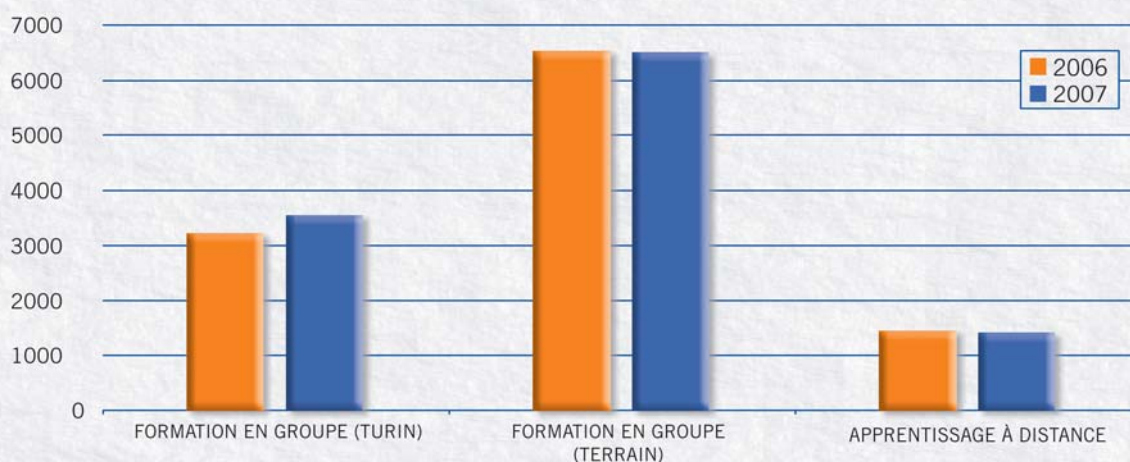
5 Le Centre mène à bien ses activités en étroite coopération avec les programmes, départements et bureaux compétents de l'OIT. Il collabore aussi avec les institutions des Nations Unies compétentes en la matière, ainsi qu'avec de nombreux autres partenaires internationaux ou nationaux.

Introduction

6 En 2007, les efforts du Centre ont été axés sur le renforcement de la pertinence et de la durabilité de ses programmes et sur l'amélioration de son intégration opérationnelle avec l'OIT. L'action menée en 2007 et 2008 visait à créer des conditions favorables à cet égard en

- (i) améliorant la stratégie de financement du Centre
- (ii) renforçant la qualité de ses opérations en développant ses capacités techniques et didactiques
- (iii) inaugurant un nouvel axe de travail sur le perfectionnement du personnel de l'OIT;
- (iv) consolidant les programmes existants et en élaborant de nouveaux produits interdisciplinaires
- (v) coordonnant le système de gestion du Centre axé sur les résultats avec le programme de l'OIT

**GRAPHIQUE A:
NOMBRE DE PARTICIPANTS EN 2006 ET 2007**



7 À la suite des discussions tenues par la commission PFA du Conseil d'administration du BIT et des principes directeurs qu'elle a fixés en novembre 2006 et mars 2007, un groupe de travail a été créé afin d'étudier les moyens d'assurer aux activités du Centre un financement plus stable et plus prévisible. Les débats se sont poursuivis sur la question et des recommandations concrètes ont été formulées lors de la réunion de la commission PFA de septembre 2007

8 Le Département de la formation a été réorganisé avec un double objectif

- (i) aider le Centre à mettre les recommandations en pratique en améliorant la mobilisation de ses ressources et ses relations avec la structure et les différentes régions de l'OIT
- (ii) renforcer les capacités et la réputation du Centre en matière de technologie de l'apprentissage et de la formation appliquée à tous ses domaines de compétence, lesquelles constituent son principal avantage comparatif

9 Le premier chapitre ci-dessous présente une vue d'ensemble des résultats généraux et des statistiques du Centre pour 2007. Les chapitres suivants rendent compte des activités menées en 2007 et présentent les principaux événements attendus en 2008 et 2009.

10 Parmi les aspects marquants du programme en 2007 figurent

- i) la poursuite de l'augmentation du nombre global des activités, des participants et des jours/participant,
- ii) l'amélioration de l'équilibre de genre entre participants, avec plus de 42 pour cent de participation féminine,

iii) une participation et une visibilité accrues des partenaires sociaux. Le nombre des représentants des employeurs et des travailleurs a augmenté de près de 40 pour cent par rapport à 2006. Ils représentent ensemble plus du quart des participants aux activités du Centre.

11 L'Annexe I expose la répartition des participants par pays. L'Annexe II comporte des statistiques détaillées concernant la participation des travailleurs et des employeurs à chacun des programmes techniques et régionaux, ventilée par genre.

12 Les indicateurs quantitatifs relatifs aux activités de formation du Centre ainsi qu'au nombre des participants en 2007 sont présentés dans le graphique A et le tableau 1. Les résultats obtenus par le Centre en 2007 se comparent favorablement à ceux de l'année 2006.

13 Environ 51 pour cent des activités ont eu lieu hors du campus, au niveau d'une région ou d'un pays, et quelque 12 pour cent de ces activités ont été organisées dans le cadre de l'apprentissage à distance. Toutefois, les activités en résidence organisées à Turin, qui ont bénéficié des services d'apprentissage et de l'environnement du campus, ont constitué la plus forte proportion de jours de formation et de jours/participant.

14 Les cours réguliers ont constitué approximativement un tiers des activités globales du Centre, les autres activités s'inscrivant dans le cadre de projets ou étant conçues sur mesure en fonction de demandes spécifiques émanant des institutions clientes ou des bailleurs de fonds.

15 Le nombre des activités entièrement organisées à distance a légèrement diminué, mais cette diminution a été compensée par une augmentation du nombre de jours de formation dans le cadre de ces activités.

**TABLEAU 1:
RÉPARTITION DES ACTIVITÉS PAR TYPE DE FORMATION EN 2006 ET 2007**

	2006				2007			
	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant	Activités	Participants	Jours de formation	Jours/participant
Centre	143	3 228	1 672	39 097	172	3 976	1 792	42 385
Hors campus	219	6 564	1 013	27 036	239	6 521	1 111	30 267
À distance	57	1 463	564	13 992	55	1 434	820	21 080
TOTAL	419	11 255	3 249	80 125	466	11 931	3 723	93 732

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 en résidence 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'études dans une journée de formation en résidence).

³ Les participants provenaient en 2007 de 190 pays ou territoires. On trouvera en Annexe I des statistiques détaillées sur la répartition des participants par pays d'origine.

16 Les technologies de l'apprentissage à distance ont été plus largement utilisées pour compléter la formation en résidence plutôt que pour la remplacer. Du matériel de formation accessible sur le web a été mis en chantier (ex.: modules sur le dialogue social et le tripartisme), achevé (ex.: modules sur l'emploi et les politiques du marché du travail) ou actualisé (ex.: une bibliothèque électronique sur la liberté syndicale et la négociation collective).

17 Le tableau 2 et le graphique B présentent la répartition des participants dans les cinq principales régions en 2007, par comparaison avec l'année précédente.

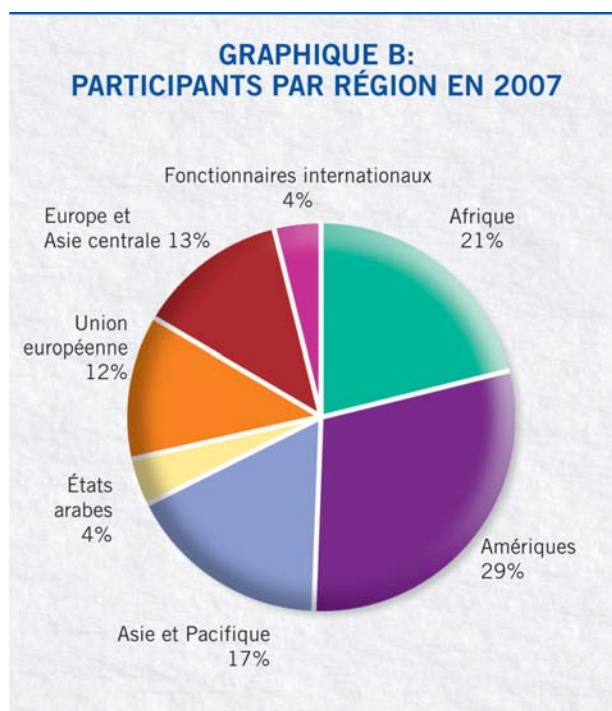
18 Pratiquement toutes les régions ont accru leur niveau de participation en 2007. L'Union européenne a fait exception à cause de la réduction du nombre des projets concernant des États membres de l'UE; en revanche, le nombre des activités destinées au reste de l'Europe et à l'Asie centrale a augmenté.

19 La participation en provenance de l'Afrique a été également répartie entre tous les domaines de formation, l'accent étant mis sur les principes et droits fondamentaux au travail, la gestion du secteur public, l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation locale.

20 La participation des Amériques aux programmes d'apprentissage à distance en développement local et formation basée sur les compétences s'est élargie. Par ailleurs, les Amériques ont participé à un projet syndical sur la protection sociale financé par l'Espagne et à un projet sur la promotion du travail décent et de la cohésion sociale dans la région financé par l'UE (« EUROSocial »).

21 Après avoir connu un déclin en 2006 du fait du retrait progressif de grands projets, la participation de la région Asie et Pacifique a sensiblement augmenté en 2007, cela étant essentiellement dû à un projet de la Banque mondiale sur la réforme des marchés publics au Bangladesh. Les États arabes ont apporté une forte participation dans les domaines des politiques de l'emploi et du dialogue social.

22 Le tableau 2 présente également l'évolution du nombre des fonctionnaires internationaux. Il s'agit pour l'essentiel de membres du personnel de l'OIT participant à des ateliers organisés au Centre de Turin. La légère diminution observée dans cette catégorie provient du fait qu'en 2006 les fonctionnaires de la Commission européenne participant au projet de l'UE sur l'intégration des questions de genre avaient été enregistrés comme fonctionnaires internationaux.



**TABLEAU 2: RÉPARTITION DES PARTICIPANTS
PAR RÉGION EN 2006 ET 2007**

Région	2006	2007
Afrique ¹	2 328	2 532
Amériques	3 127	3 500
Asie et Pacifique	1 475	2 011
États arabes ¹	375	483
Union européenne	1 939	1 407
Europe et Asie centrale ²	1 487	1 522
Fonctionnaires internationaux	524	476
TOTAL	11 255	11 931

¹ Conformément aux critères de classification du BIT, les participants originaires d'Algérie, du Maroc, de Tunisie, de Mauritanie, de Libye, d'Égypte et du Soudan sont regroupés avec l'Afrique, bien que ces pays fassent partie, dans la structure opérationnelle du Centre, du Programme régional pour les États arabes. En 2007, il y avait 292 participants originaires de ces sept pays (dont 116 étaient des femmes). En 2006, il y avait eu 401 participants originaires des mêmes pays (dont 205 étaient des femmes).

² Cette catégorie régionale regroupe tous les pays européens autres que les membres de l'Union européenne en 2007, ainsi que l'Asie centrale.

Participation des femmes à la formation

23 Le tableau 3 indique le taux de participation des femmes aux programmes du Centre. Le taux moyen a été de 42 pour cent en 2007. Si l'on considère les différents programmes, un nombre élevé

de participantes provenant des Amériques se sont inscrites, notamment pour les activités d'apprentissage à distance (plus de 50 pour cent). Dans toutes les régions, les taux les plus élevés ont été enregistrés pour des cours qui ciblent spécifiquement les femmes (par ex. les cours consacrés à l'entrepreneuriat féminin) ou qui traitaient des sujets liés aux questions de genre.

**TABLEAU 3: PARTICIPATION DES FEMMES
À LA FORMATION**

	2006	2007
Nombre total des participants	11 255	11 931
Nombre de participantes	4 447	5 055
Pourcentage	39,51	42,37

Participation des représentants des employeurs et des travailleurs

24 Le taux de participation global des partenaires sociaux a atteint 26 pour cent de l'ensemble des participants en 2007, soit un niveau sensiblement supérieur à celui de 2006 (20 pour cent), comme l'indique le tableau 4.

25 Les chiffres correspondent aux activités spécifiquement conçues pour les représentants des travailleurs et des employeurs par le Programme des activités pour les travailleurs et le Programme des activités pour les employeurs, respectivement, et aux activités organisées par les autres programmes du Centre, dont les cours réguliers et les activités sur mesure ou liées à un projet.

26 Il y a eu 321 représentants des employeurs et 553 représentants des travailleurs dans les autres programmes du Centre, couvrant 120 activités, dont 70 à participation bipartite ou tripartite, qui ont impliqué respectivement 164 représentants des employeurs et 257 représentants des travailleurs.

27 Les chiffres du tableau 4 incluent également les participants employeurs et travailleurs qui ont bénéficié du Mécanisme d'appui aux partenaires sociaux, établi en 1999 et précédemment connu sous l'appellation de « Fonds central ».

28 En 2007, ce service a été renforcé et la procédure de sélection des activités admises à en bénéficier a été redéfinie. Son but est de promouvoir le bi-tripartisme en finançant la participation de représentants des travailleurs et des employeurs aux cours réguliers du Centre. En 2007, il a attribué 182 bourses. Toutefois, seulement 148 représentants des partenaires sociaux (70 employeurs et 78 travailleurs) ont été effectivement proposés par leurs organisations respectives, contre 157 en 2006.

29 Il existe encore une latitude de renforcement de la présence des employeurs et des travailleurs dans les activités du Centre, grâce à une stratégie plus globale à développer en collaboration avec les Bureaux des activités pour les employeurs et des activités pour les travailleurs de l'OIT.

30 Une telle stratégie soulignerait le caractère exceptionnel du Centre de Turin en tant que lieu de rencontre tripartite et bipartite pour une réflexion sur des problèmes communs et pour l'exploration d'approches novatrices permettant de les traiter.

**TABLEAU 4: PARTICIPATION DES REPRÉSENTANTS DES EMPLOYEURS
ET DES TRAVAILLEURS EN 2006 ET 2007**

	2006		2007	
	Employeurs	Travailleurs	Employeurs	Travailleurs
Activités spécifiques aux employeurs	400		715	
Activités spécifiques aux travailleurs		1 059		1 521
Autres activités du Centre	320	450	321	553
TOTAL	720	1 509	1 036	2 074
Pourcentage du total du Centre	6,40	13,41	8,68	17,38

MISE EN ŒUVRE DU PROGRAMME

Introduction

31 Un certain nombre d'ajustements ont été apportés à la structure opérationnelle du Centre en 2007, afin de le rendre plus fonctionnel et plus réactif aux besoins des mandants de l'OIT. La réorganisation partielle des fonctions et des méthodes redditionnelles du Département de la formation a été officialisée au début de l'année 2008.

32 Dans le cadre du nouveau dispositif, le département est dirigé par une équipe de gestion de la formation, composée de cadres supérieurs et coordonnée par le Directeur des programmes de formation.

33 En 2007, une nouvelle structure, appelée « Service du développement de projets et de la coopération régionale » (PRODEV), a été créée pour appuyer les unités techniques dans l'élaboration de nouveaux projets, la mobilisation de ressources, l'entretien des relations avec les bailleurs de fonds, la coordination de la participation du Centre aux appels à la concurrence, l'appui ou la gestion de projets transversaux, l'apport de conseils sur les priorités régionales et l'entretien de contacts avec les bureaux extérieurs de l'OIT et les institutions partenaires régionales. Les fonctions de PRODEV concernant la gestion et la mobilisation des ressources ont été redéfinies et codifiées au début de l'année 2008.

34 Toutes les unités techniques ont été maintenues, avec quelques ajustements visant à mettre les ressources en commun par domaines thématiques spécialisés (par ex. le développement local), à promouvoir une approche multidisciplinaire des questions sensibles et à favoriser l'élaboration de produits communs (par ex. des cours sur la migration et la non-discrimination). À cet effet, les missions de certaines unités ont été reformulées et ces unités ont reçu une nouvelle désignation reflétant leurs nouvelles responsabilités. Les unités techniques suivantes, qui font rapport au Directeur des programmes de formation, sont désormais opérationnelles:

- Normes et principes et droits fondamentaux au travail
- Emploi et développement des compétences
- Développement des entreprises
- Protection sociale
- Dialogue social
- Activités pour les travailleurs
- Activités pour les employeurs

- Coordination des questions de genre et non-discrimination
- Développement local - DelNet

35 Le Service des technologies de l'apprentissage et de la communication, qui fait désormais rapport au Directeur du Centre, reste responsable de l'apport et du renforcement continu de la méthodologie de la formation et de l'appui technologique aux unités techniques. Ce service supervise le Programme de la formation à distance et des technologies de l'apprentissage (DELTA), qui, outre l'appui qu'il apporte aux unités techniques du Centre, offre à ses mandants et aux institutions partenaires des services d'apprentissage et de formation dans ses domaines de compétence.

36 Un nouveau Groupe du développement durable et de la gouvernance, qui fait également rapport au Directeur du Centre, a été créé pour élargir le champ de la gestion existante des programmes de développement et pour mettre davantage l'accent sur leur contribution à l'Agenda du travail décent. Au sein de ce service a été créé un nouveau Programme de la dimension sociale du commerce et de l'investissement (SDTI). Ce programme est destiné à compléter et à renforcer le travail de l'OIT sur la dimension sociale de la mondialisation. À cet effet, il offrira des possibilités de formation et d'apprentissage aux mandants de l'OIT et à d'autres, y compris éventuellement au personnel de l'OIT. Il traitera des thèmes tels que l'impact du commerce sur le travail décent, les conséquences sociales des processus d'intégration régionale, les relations entre la réduction de la pauvreté et les investissements publics nationaux, l'emploi et la main-d'œuvre dans le financement international, et la responsabilité sociale des entreprises. Le SDTI travaillera en relation étroite avec d'autres unités du Centre et entretiendra des contacts réguliers avec le siège et les structures extérieures de l'OIT. Il collaborera également avec d'autres agences et organisations.

37 En ce qui concerne les programmes postuniversitaires, la stratégie du Centre consiste à renforcer et à développer davantage la collaboration au niveau international, y compris les partenariats avec les organismes des Nations Unies et le monde universitaire, en vue de mettre en commun les meilleures compétences internationales et de promouvoir le débat sur des questions d'un intérêt majeur pour l'OIT et la communauté internationale. Les programmes postuniversitaires peuvent faire intervenir diverses unités techniques.

La dimension régionale

38 Le Centre a acquis une audience mondiale, avec des participants provenant pratiquement de tous les États Membres de l'OIT. En 2007, cela s'est traduit par une offre de services de formation en de nombreuses langues différentes et en des lieux multiples. Cet acquis continuera d'être un des avantages comparatifs les plus importants du Centre et devra être entretenu.

39 Un des principaux objectifs de PRODEV a été de réunir les anciens « programmes régionaux » en une seule unité renforcée pouvant effectivement garantir que le CIF-OIT soit en mesure de réagir à un large éventail de possibilités de prestation de services de formation dans les différentes régions du monde. Ce qui implique l'engagement, avec des organisations partenaires des différents pays et régions, d'un dialogue permanent avec les mandants et les bureaux extérieurs de l'OIT, et une sensibilisation aux priorités et aux particularités régionales.

40 Un des domaines où le CIF-OIT a mené une action importante a été celui de l'alignement de ses services sur les priorités régionales et nationales énoncées dans les « programmes par pays de promotion du travail décent ». S'il n'a pas toujours été possible d'offrir des formations au niveau national, on s'est efforcé de proposer des formations régionales ou sous-régionales sur des thèmes communs à une série de pays et à leurs PPTD.

41 Les initiatives et projets spécifiques entrepris à travers le monde sont recensés sous l'intitulé de chacun des programmes techniques. Les points suivants mettent en lumière les tendances et les problèmes essentiels observés dans chacune des régions.

Afrique

42 Dans le cadre d'un gamme étendue de services de formation ciblés sur l'Afrique, un effort spécifique a été accompli pour apporter davantage de formations en matière d'emploi des jeunes et d'intégration des questions de genre. Les compétences et les produits du Centre ont été mis à la disposition des participants africains en anglais, en français et en portugais afin de développer leur capacité de formuler et de mettre en œuvre des politiques concrètes dans ces domaines. Un effort a été fait pour collaborer plus étroitement avec des groupements régionaux tels que la SADC et la CEMAC afin de promouvoir le dialogue social en vue de l'intégration régionale.

Amériques

43 Le CIF-OIT a apporté des contributions notables à l'« Agenda hémisphérique » de la région, par exemple avec le projet EUROSociAL, qui stimule le dialogue sur l'expérience de l'Europe et celle de l'Amérique latine concernant l'emploi. L'apprentissage à distance devient de plus en plus important, par exemple dans le travail sur la formation professionnelle en Amérique centrale. L'expérience et les compétences de l'Amérique latine sont également disponibles dans le cadre de cours de formation destinés à des participants africains.

États arabes

44 En étroite collaboration avec le bureau régional de l'OIT, le CFI-OIT a organisé une série de cours régionaux sur les thèmes fondamentaux de l'OIT afin d'encourager le partage de connaissances et d'expérience provenant des différentes sous-régions (le Maghreb et le Machrek). Cette initiative a été complétée par l'accroissement du nombre des participants issus de la région aux cours fondamentaux interrégionaux de Turin: ces participants ont pu s'informer sur les tendances internationales et sur les réflexions et expériences les plus récentes concernant les problèmes fondamentaux de l'OIT, avec partage des coûts par des ressources captives.

45 Des initiatives spécifiques pour la Palestine et l'Irak ont été lancées et devraient se développer en 2008, à condition que leur financement soit disponible et que les conditions sur le terrain soient favorables. Enfin, des formations ont été proposées en réponse à des demandes spécifiques de mandants et d'institutions nationales.

Asie

46 Pour l'Asie et le Pacifique, le CIF s'est focalisé sur les priorités de la « Décennie pour le travail décent en Asie », ce qui a conduit à proposer des services de formation dans les cinq secteurs prioritaires de l'OIT dans la région, à savoir:

- la gouvernance du marché du travail,
- le développement local,
- l'emploi des jeunes,
- la migration du travail,
- la compétitivité et la productivité.

47 Le Centre a procédé à l'examen du programme spécifique pour la Chine avec ses partenaires dans ce pays, en vue d'y assurer une formation commune et d'impliquer des participants chinois dans les programmes de formation interrégionaux de Turin.

Europe

48 Avec l'expansion de l'Union européenne vers l'est, les efforts déployés par le Centre en Europe s'orienteront également dans cette direction pour cibler essentiellement les pays du Caucase et de l'Asie centrale. En même temps, certains projets viendront répondre à des demandes spécifiques de partenaires des nouveaux États membres et des pays candidats, et une collaboration transméditerranéenne s'établira probablement à la suite d'initiatives politiques de l'Union européenne.

49 Le programme régional repose en partie sur un financement assuré par la Commission européenne obtenu par des « appels à propositions », y compris pour des projets sur le dialogue social et le développement des capacités destinés aux syndicats et aux organisations d'employeurs. Un certain nombre de nouveaux pays de l'UE cherchent maintenant à élargir la coopération à d'autres pays, devenant en certains cas des bailleurs de fonds et des partenaires dans les programmes du CIF-OIT.

L'approche de l'apprentissage de Turin

50 Le Plan de développement du Centre pour 2007-2011 propose des principes directeurs pour des activités pratiques basées sur les besoins et le profil des participants, ainsi que sur le contexte et les exigences spécifiques de leurs organisations. Il donne un aperçu de la manière dont les activités de formation du Centre sont conçues, élaborées, exécutées et suivies. Il prend en compte l'approche multidisciplinaire du Centre et sa dépendance croissante par rapport à la technologie de l'information et de la communication avant, pendant et après les activités en groupe restreint.

51 Les connaissances et les compétences acquises par les participants peuvent rapidement être appliquées dans leur travail quotidien ou s'intégrer dans l'agenda du développement organisationnel de leurs institutions. L'apprentissage a lieu ou est facilité par les rapports avec des experts internationaux, le partage des pratiques entre participants et les contacts avec les bonnes pratiques lors des visites d'étude. L'utilisation accrue d'une approche mixte en trois phases (en ligne, en groupe restreint, en ligne)

TABLEAU 5: PARTICIPANTS, JOURS DE FORMATION ET JOURS/PARTICIPANT PAR PROGRAMME TECHNIQUE

PROGRAMME ¹	2006			2007		
	Nombre de participants	Jours de formation	Jours/participant	Nombre de participants	Jours de formation	Jours/participant
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	2 027	186	6 212	1 383	210	6 093
Emploi et développement des compétences	642	185	3 904	673	189	3 775
Développement des entreprises	1 239	332	11 413	1 426	356	11 500
Protection sociale	733	321	6 352	816	256	6 272
Dialogue social ¹	408	142	3 399	1 071	209	6 066
Activités pour les travailleurs	1 059	490	8 699	1 565	685	13 641
Activités pour les employeurs	420	49	1 056	738	105	2 846
Développement durable et gouvernance ²	994	452	9 412	1 065	458	10 077
Projets du Fonds social européen ³	1 604	180	4 718	573	31	642
Technologies de l'apprentissage (DELTA)	619	137	2 800	965	318	8 560
Coordination des questions de genre et non-discrimination ²	432	131	2 544	438	109	2 769
Développement local – DelNet ²	678	242	7 832	722	303	8 463
Cours postuniversitaires ⁴	145	379	10 956	162	432	11 314
Autres activités ⁵	255	23	828	334	62	1 714
Total	11 255	3 249	80 125	11 931	3 723	93 732

¹ Y compris le projet de terrain « Renforcer le dialogue social pour l'innovation et le changement en Turquie ».

² Certains programmes techniques ont été rebaptisés: l'ancienne unité Coordination des questions de genre est désormais appelée Coordination des questions de genre et non-discrimination; l'ancien programme DelNet est devenu Développement local - DelNet; l'ancien programme Gestion du développement fait désormais partie d'un groupe plus large, Développement durable et gouvernance.

³ Les projets du Fonds social européen ont été gérés par une seule unité en 2006 et pendant la plus grande partie de 2007. Les futurs projets appuyés par le FSE pourront être confiés à différentes unités techniques sur la base des compétences disponibles, avec l'appui de PRODEV.

⁴ Les statistiques sur les cours postuniversitaires de ce tableau excluent le cours « Sécurité et santé au travail », qui est couvert par le programme Protection sociale.

⁵ Comprenant les activités qui ne sont spécifiques à aucun programme particulier.

aide les participants à apprendre sur une période prolongée, ce qui a généralement pour effet d'accroître la durabilité et l'impact. Les méthodes de formation renforcent l'efficacité de l'apprentissage en autorisant des styles d'apprentissage très différents.

52 L'évaluation systématique des besoins des participants devrait s'accompagner d'une évaluation régulière de l'impact de la formation dans le contexte des participants. L'évaluation est soumise à un renforcement afin de susciter dans le Centre tout entier davantage d'attention pour l'évaluation de l'apprentissage, pour son application et ses effets, et aussi pour réintroduire les conclusions dans le processus de conception.

53 Pour s'assurer que les normes de qualité de l'approche de l'apprentissage du Centre de Turin soient appliquées dans le Centre tout entier, que ses activités soient véritablement centrées sur l'apprenant

et que cette particularité devienne un trait distinctif de l'organisation, un programme systématique de perfectionnement interne des formateurs en matière de conception et de technologies de l'apprentissage a été organisé en 2007 et se poursuivra en 2008 et 2009.

Domaines de formation

54 Le tableau 5 présente la répartition des participants, des jours de formation et des jours/participant par programme technique en 2006 et 2007.

55 Dans les pages suivantes, le tableau 6 et le graphique C indiquent le nombre des participants en 2007 dans une perspective différente. L'intention est ici de mettre en exergue la manière dont les activités de formation du Centre sont corrélées aux objectifs stratégiques et aux résultats opérationnels de l'OIT et y apportent leur contribution.

TABLEAU 6:
NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2007

Objectif stratégique n° 1: Promouvoir et mettre en oeuvre les normes et les principes et droits fondamentaux au travail										
Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	Asie	Europe	États arabes	CEI	Total		
1a	Principes et droits fondamentaux au travail	1a.1	Une meilleure application des principes et droits fondamentaux au travail	217	387	207	125	71	2	1 009
		1a.2	Action ciblée contre le travail des enfants	152	36	39	83	4	10	324
1b	Action normative	1b.1	Amélioration de l'impact des normes	7	8	5	2	4		26
				376	431	251	210	79	12	1 359

Objectif stratégique n° 2: Accroître les possibilités pour les femmes et pour les hommes d'obtenir un emploi et un revenu convenables										
Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	Asie	Europe	États arabes	CEI	Total		
2a	Emploi, marchés du travail, compétences et employabilité	2a.1	L'emploi est au coeur des politiques économiques et sociales	100	342	34	112	67	54	709
		2a.2	Politiques et programmes pour le travail décent concernant les compétences et l'employabilité	139	749	101	418	4		1 411
		2a.3	Emploi des jeunes	36	38	41	39	18		172
2b	Création d'emplois	2b.1	Création d'emplois par le développement de l'entreprise	327	246	249	339	214	18	1 393
		2b.2	Création d'emplois par des approches de l'investissement à forte intensité d'emploi	17	3	9	1	1		31
		2b.3	Le travail décent par le développement local: réduction de la pauvreté grâce à l'emploi et à la responsabilisation au niveau local	125	621	117	71	5		939
				744	1999	551	980	309	72	4 655

Objectif stratégique n° 3: Accroître l'étendue et l'efficacité de la protection sociale pour tous

Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	Asie	Europe	États arabes	CEI	Total		
3a	Élargir la couverture sociale	3a.1	Amélioration des politiques et stratégies visant à étendre la protection sociale à tous	49	70	146	7	11	283	
		3a.2	Amélioration des outils et instruments d'analyse et de formulation des politiques et bonne gouvernance en matière de protection sociale	88	101	19	49	42	9	308
3b	Protection effective des travailleurs	3b.1	Amélioration de la protection des travailleurs dans l'économie formelle ou informelle	28	5	56	66	46	201	
		3b.2	Action tripartite dans le domaine des migrations de travailleurs	50	1	10	1		62	
		3b.3	Plans nationaux de lutte contre le VIH/SIDA dans le monde du travail							
				215	177	231	123	99	9	854

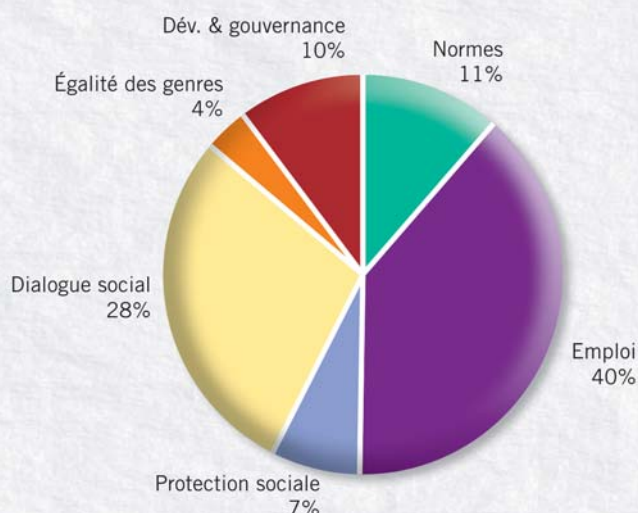
Objectif stratégique n° 4: Renforcer le tripartisme et le dialogue social

Objectif intermédiaire	Résultat intermédiaire	Afrique	Amériques	Asie	Europe	États arabes	CEI	Total		
4a	Affermir les partenaires sociaux	4a.1	Les organisations d'employeurs et de travailleurs jouent un rôle plus utile auprès de leurs membres et des membres potentiels	397	342	294	267	80	64	1 444
		4a.2	Les partenaires sociaux influencent les politiques socioéconomiques et de gouvernance	138	137	106	214	26	4	625
4b	Gouvernements et institutions de dialogue social	4b.1	Renforcer la dimension sociale de l'intégration régionale		310					310
		4b.2	Améliorer la gouvernance	83	33	101	458	5	1	681
4c	Développement du dialogue social au niveau sectoriel	4c.1	Amélioration des résultats sur le plan social et sur le plan du travail dans des secteurs spécifiques	63	44		231			338
				681	866	501	1170	111	69	3 398

Activités intersectorielles	Afrique	Amériques	Asie	Europe	États arabes	CEI	Total
Promotion de l'égalité entre hommes et femmes	200	1	93	15	8	121	438
Développement durable et gouvernance	125	44	411	398	153	96	1 227
	325	45	504	413	161	217	1 665

TOTAL	2 341	3 518	2 038	2 896	759	379	11 931
--------------	--------------	--------------	--------------	--------------	------------	------------	---------------

**GRAPHIQUE C:
PARTICIPANTS PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE EN 2007**



56 Un ensemble de paramètres plus complexe est en cours d'élaboration par le Centre: il devrait en refléter la pertinence par rapport aux différentes dimensions de l'Agenda du travail décent.

57 Le tableau 6 et le graphique C indiquent que l'Agenda du travail décent de l'OIT demeure le fondement et le principe directeur du programme du Centre. Quant à la répartition des activités par objectif stratégique, le tableau et le graphique mettent en lumière la focalisation des activités et des projets, mais ils ne peuvent guère refléter la complexité de la fécondation croisée entre les différents programmes.

58 Par exemple, tous les programmes du Centre diffusent les normes et les principes et droits fondamentaux de l'OIT, soit en organisant des sessions spéciales de formation et d'information, soit en veillant à ce que les conventions et les recommandations applicables au thème d'une activité ou d'un projet de formation soient incluses dans la conception de l'activité, présentées aux participants et examinées avec ceux-ci. De même, outre la formation spécialisée en protection sociale, un travail important est effectué sur la sécurité et la santé au travail dans des projets et des activités destinés aux organisations de travailleurs. Il en va de même pour d'autres thèmes, qu'il s'agisse des programmes destinés aux travailleurs ou aux employeurs. Enfin, la plupart des activités liées aux questions de genre sont des services spécialisés fournis par l'unité appropriée à des institutions extérieures. Elles n'incluent pas les nombreux projets et activités liés aux questions de genre ou spécifiques aux femmes qui s'inscrivent dans d'autres programmes.

Financement

59 Les informations concernant le financement du Centre figurent dans les documents financiers soumis au Conseil. Celles qui sont présentées ici portent spécifiquement sur les ressources des programmes et des projets et ne prennent pas en compte l'estimation des contributions de l'Italie et de l'OIT.

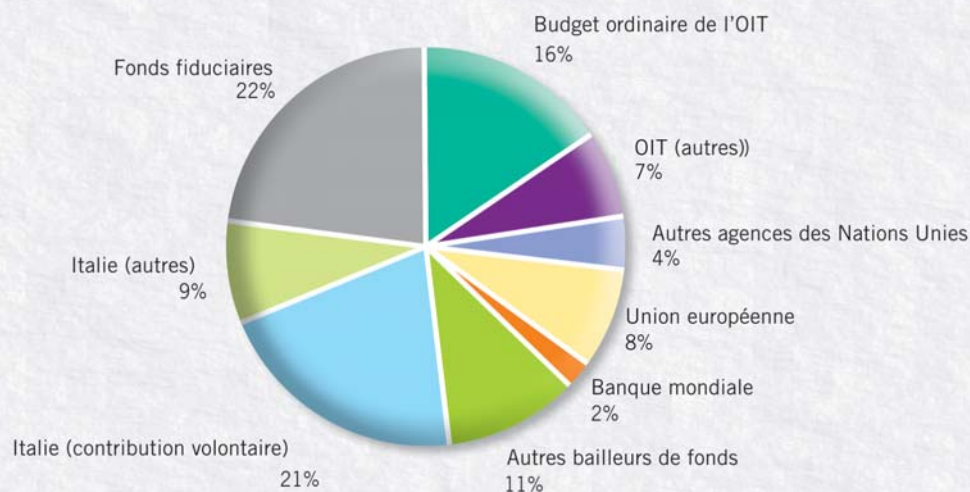
60 Les ressources provenant des activités de formation se sont élevées à 36,4 millions de dollars des États-Unis en 2007. Le graphique D présente les sources de financement des activités du Centre.

61 La contribution annuelle volontaire apportée par l'Italie au Centre de Turin a représenté 21 pour cent du total des ressources provenant des activités.

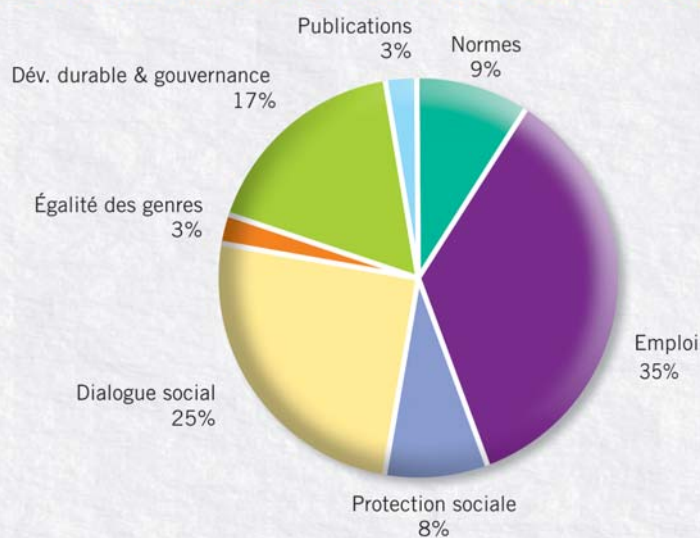
62 Les ressources allouées au Centre par le budget ordinaire de l'OIT ont représenté 16 pour cent du total des ressources des activités de formation. Un complément de 7 pour cent a été fourni par des ressources extrabudgétaires de l'OIT pour des activités exécutées par le Centre à la demande de l'OIT ou mises en œuvre conjointement par l'OIT et le Centre.

63 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. La nouvelle stratégie de financement approuvée par le Conseil d'administration de l'OIT en novembre 2007 devrait donner au Centre un plus large accès aux agences de bailleurs de fonds dans le cadre du programme de coopération technique élargi de l'OIT. Une approche plus programmatique et stratégique du financement assuré par les bailleurs de fonds fait également partie de la nouvelle stratégie.

**GRAPHIQUE D:
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS, PAR SOURCE DE FINANCEMENT (2007)**



**GRAPHIQUE E:
REVENUS GÉNÉRÉS PAR LES ACTIVITÉS, PAR OBJECTIF STRATÉGIQUE (2007)**



64 Un certain nombre de programmes réguliers et sur mesure ont été organisés avec une participation financière directe des institutions bénéficiaires, ce qui constitue un indicateur important de la compétitivité du Centre.

65 Le graphique E montre comment les fonds ont été attribués aux activités et aux projets relatifs aux quatre objectifs stratégiques et aux programmes intégrés.

Programmes techniques

Normes et principes et droits fondamentaux au travail

66 Le Programme vise, à travers ses activités de formation, à soutenir les mandants dans leur action pour la réalisation des principes et droits fondamentaux au travail, l'éradication progressive du travail des enfants et la ratification et l'application des normes internationales du travail.

67 Au niveau interrégional, un ensemble de cours sur les principaux thèmes d'actualité a été offert en 2007. Pour la première fois, un cours sur les droits au travail pour des journalistes et professionnels des médias a été délivré.

68 Les cours sous-régionaux et nationaux sont planifiés et réalisés en étroite consultation avec les spécialistes et la structure de terrain et s'intègrent, dans la mesure du possible, avec les PPTD.

69 En 2007, de nombreuses activités ont mis l'accent sur la liberté syndicale. Une formation interrégionale a été offerte sur la liberté syndicale et la dimension sociale de l'intégration régionale. En outre, des projets ou des activités spécifiques ont été réalisés sur le terrain notamment pour: les travailleurs ruraux au Malawi; le secteur public du cône Sud de l'Amérique latine; des groupes tripartites aux Philippines, en Indonésie et en Angola; des parlementaires au Bahreïn; un groupe tripartite sur la réforme du droit du travail dans les îles du Pacifique.

70 En matière de travail des enfants et de travail forcé, plusieurs activités ont aussi été organisées aux niveaux interrégional, sous-régional et national.

71 D'autres activités en matière de normes ont été organisées pour les juges et juristes (deux en Afrique et trois en Amérique latine), sur la convention maritime pour les pays lusophones d'Afrique, ou encore sur la responsabilité sociale des entreprises pour le Maroc et la Tunisie.

72 Le Programme a, en outre, continué son action transversale d'intégration des normes dans les activités organisées par d'autres Programmes techniques du Centre. À cet égard, 44 interventions ont été menées en 2007.

73 Une présentation générale des normes et un module spécifique en matière de liberté syndicale ont été introduits dans presque tous les programmes d'ACTRAV. De plus, plusieurs activités en matière de

normes ont été réalisées à Turin et sur le terrain pour des représentants d'organisations de travailleurs.

74 En 2008 et 2009, le Programme continuera à suivre la même stratégie qu'en 2007. Plusieurs activités sont organisées sur les thèmes déjà abordés l'année précédente. La collaboration avec la Banque européenne d'investissement se poursuivra en vue de la prise en compte des normes dans les activités financières de la banque. Dans le cadre de la formation des journalistes, un prix international a été lancé afin de renforcer la visibilité des droits au travail.

75 Une formation spécifique d'experts en liberté syndicale sera mis en place afin d'accroître la capacité du Programme et du BIT à répondre aux demandes de formation en la matière.

76 Le programme d'activités pour la lutte contre le travail des enfants et le travail forcé continuera à se développer en collaboration avec NORMES, IPEC et SAP-FL. En outre, un projet biennal intitulé « Prevention and rehabilitation measures addressing children associated with armed forces and groups or involved in worst forms of child labour in conflict or post-conflict situations » a commencé à être mis en œuvre en avril 2008.

77 En matière de discrimination, l'activité interrégionale annuelle est maintenue et focalisée sur les thèmes du genre et de la discrimination raciale. Une activité en matière de droits des peuples indigènes et tribaux ainsi qu'un cours pour les pays de langue arabe en matière d'égalité dans l'emploi seront délivrés.

78 Dans le cadre du plan de développement du Centre, le Programme collaborera, notamment avec l'unité de la coordination des questions de genre et de la non-discrimination, à la mise au point de nouveaux produits en matière de lutte contre la discrimination et veillera à ce que les actions de formation s'intègrent dans le plan d'action contre la discrimination adopté par le Conseil d'administration en novembre 2007, dans le cadre du suivi au rapport global présenté à la 96e session de la CIT.

Emploi et développement des compétences

79 Quatre thèmes principaux corrélés ont été traités par le Programme de l'emploi et du développement des compétences en 2007 grâce à

des cours de formation dispensés à Turin et dans des pays en développement dans le cadre du programme et du budget de l'OIT pour 2006-2007: (i) l'information sur le marché du travail; (ii) l'emploi des groupes vulnérables; (iii) le développement des compétences; et (iv) les institutions et les politiques du marché du travail.

80 Le premier thème a mis en évidence la nécessité d'une prise de décisions informée et a amené à reconnaître que la mise en œuvre de l'Agenda du travail décent exige une information adéquate permettant de suivre les progrès accomplis vers les objectifs du travail décent. Une série de cours sur l'information relative au marché du travail et sur l'analyse de ce marché a apporté aux participants les compétences de base nécessaires pour recueillir, traiter et analyser les données.

81 Le deuxième thème a trouvé son origine dans la reconnaissance du fait que certains groupes, parmi lesquels les jeunes et les handicapés, rencontrent des problèmes d'emploi plus sérieux que le reste de la population. En conséquence, le Programme a organisé une série de cours sur l'emploi des jeunes et sur l'inclusion des personnes handicapées dans le marché du travail. En utilisant l'Agenda du travail décent comme paradigme pour l'action, les cours sur l'emploi des jeunes ont analysé la réflexion actuelle sur la manière de traiter les problèmes de l'emploi des jeunes. Les cours sur le handicap se sont appuyés sur la nouvelle Convention des Nations Unies relative aux droits des personnes handicapées et ont porté sur les définitions, les concepts, les raisons de la discrimination et, aspect essentiel, sur les stratégies, les politiques et les programmes visant à promouvoir l'inclusion et l'équité.

82 Sur le troisième thème, une série de cours consacrés aux politiques de formation et à la gestion des systèmes et des institutions de formation a renforcé la capacité des mandants de l'OIT de concevoir et de mettre en œuvre des politiques de formation par l'étude des bonnes et des mauvaises pratiques et l'identification des nouveaux problèmes et des besoins en matière de développement des compétences.

83 Sur le quatrième thème, le rôle des institutions et des politiques du marché du travail a été traité dans une série de cours sur les mutations intervenues dans le rôle des services de l'emploi publics et de l'orientation professionnelle dans un contexte de mondialisation, de changement et de perturbations. Une formation complémentaire a été dispensée sur les emplois décents pour tous, afin d'appuyer la conception et la mise en œuvre de politiques de l'emploi et du marché du travail plus efficaces dans les pays en développement et en transition, et la

référence à l'Agenda global de l'OIT pour l'emploi en tant que cadre d'élaboration des politiques.

84 Ces quatre thèmes principaux corrélés seront repris en 2008 et 2009, avec de nouveaux thèmes qui sont déjà prévus. En 2008, les activités comporteront un nouveau cours sur la gestion des formations axées sur les compétences, le pilotage d'un nouveau cours sur l'égalité des chances pour les handicapés destiné aux mandants de l'OIT et au personnel des Nations Unies, un cours interorganisations sur les programmes d'investissement pour les jeunes (OIT, Banque mondiale, Conseil de l'Europe, OMS) et un cours commun CIF-OIT/UCW sur les liens entre le travail des enfants et l'emploi des jeunes en Asie.

85 Parmi les cours envisageables en 2009 figurent un cours commun OIT-Banque mondiale sur le marché du travail régional pour l'Europe et l'Asie centrale et pour l'Afrique, un cours commun OIT-OCDE sur les institutions du marché du travail, un cours commun OIT-Banque mondiale sur les techniques d'évaluation de l'impact des programmes et des politiques de développement, un cours sur les outils statistiques de mesure et d'analyse des disparités de genre sur les marchés du travail, un cours connexe sur les outils statistiques de mesure et d'analyse des résultats du marché du travail, et un nouveau cours sur les emplois « verts ». De plus, un nouveau programme sur la migration du travail sera lancé conjointement avec le Programme de la protection sociale.

Développement des entreprises

86 La mission de ce programme est de promouvoir le travail décent grâce au développement durable des entreprises. Il fait partie du secteur de l'emploi et collabore étroitement avec le Département de la création d'emplois et du développement des entreprises (EMP/ENT) de l'OIT et avec le programme Finance et solidarité (SFP).

87 Le Programme remplit son mandat de développement des capacités en utilisant quatre grandes stratégies. Premièrement, il investit, conjointement avec les départements techniques de l'OIT, dans l'élaboration de trousseaux et de documents de formation de haute qualité, qui peuvent être diffusés grâce aux programmes par pays de promotion du travail décent et aux projets de coopération.

88 Deuxièmement, il offre aux mandants de l'OIT et à ses partenaires pour le développement des possibilités d'apprendre grâce à des cours en groupe restreint, des cours de formation à distance, ou une combinaison des deux méthodes. Le partage de l'expérience internationale entre les organisations qui

gèrent les programmes de développement des entreprises est une composante essentielle de la plupart des cours.

89 Troisièmement, il fournit des services de développement des capacités aux mandants de l'OIT, aux institutions de microfinance, aux banques, aux associations de femmes entrepreneurs, aux institutions éducatives et aux prestataires de SDE.

90 Quatrièmement, le Programme a établi des accords de partenariat pour l'organisation de programmes de formation avec des organisations telles que le Boulder Institute for Microfinance, la Banque de développement des Caraïbes et l'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel. Le prestigieux programme de formation à la microfinance du Boulder Institute est désormais organisé chaque année à Turin.

91 Grâce à un financement provenant de l'Italie et des Pays-Bas, le Programme propose du matériel de formation et des conseils techniques destinés à appuyer l'élaboration de programmes d'entrepreneuriat pour les jeunes, destinés aux écoles secondaires du deuxième cycle au Botswana, aux instituts universitaires d'Indonésie et au Service de l'enseignement professionnel et de la formation de Tanzanie. Le développement des possibilités d'emploi des jeunes des deux sexes par la promotion de l'entrepreneuriat des jeunes est une priorité des programmes de promotion du travail décent pour l'Indonésie et la Tanzanie.

92 Dans le domaine de la microfinance, avec un financement assuré par l'Italie, les États-Unis, la Fondation Ford et le Programme des Nations Unies pour le développement, la méthodologie de la formation à la gestion pour les institutions de microfinance est en cours de diffusion par des homologues nationaux en Argentine, au Bénin, en Bolivie, au Brésil, au Mali, au Mexique, au Mozambique, au Nigeria et au Pakistan.

93 Le Programme a également aidé le Comité des bailleurs de fonds pour le développement des entreprises à organiser une Conférence régionale africaine sur la réforme de l'environnement des entreprises, qui a eu lieu à Accra en novembre 2007.

94 À la suite des débats sur l'entreprise durable menés lors de la Conférence internationale du Travail, un nouveau cours de formation tripartite a été élaboré sur la Promotion de l'entreprise durable par de bonnes pratiques sur les lieux de travail et une bonne gestion des ressources humaines. Une formation est dispensée aux mandants de l'OIT et à d'autres participants en arabe, en anglais et en espagnol sur la réforme de l'environnement de l'entreprise visant à promouvoir le développement de la petite entreprise,

et en anglais et en français sur les politiques et la législation de la coopération. Des formations sur l'entrepreneuriat féminin et les SDE ont été organisés pour les États arabes, dont l'Irak et les pays d'Afrique du Nord. Aux Caraïbes, la formation s'est focalisée sur le développement des groupes industriels, l'amélioration de l'accès au crédit pour les petites entreprises grâce aux banques commerciales, et l'aide apportée aux organisations d'employeurs pour proposer des formations aux PME.

Protection sociale

95 Le but du Programme de la protection sociale est de concevoir et de mettre en oeuvre des activités de formation et d'apprentissage assurant la promotion de l'Agenda du travail décent de l'OIT et de contribuer à la réalisation de son objectif stratégique de « Renforcement de la couverture et de l'efficacité de la protection sociale pour tous ». Le Programme, qui englobe la sécurité sociale, l'extension de la protection sociale, la sécurité et la santé au travail, les conditions de travail, la migration internationale du travail et la lutte contre le VIH/SIDA, travaille en étroite collaboration avec l'OIT à Genève et sur le terrain.

96 La bonne gouvernance des institutions de sécurité sociale a été au centre de plusieurs activités au cours de l'année, à commencer par de nouveaux cours de haut niveau sur la gestion financière et l'investissement des fonds de sécurité sociale pour les pays anglophones. En coopération avec le projet « EUROSocial » financé par l'UE, un cours sur l'amélioration de la gestion de la collecte des cotisations, comportant une visite d'étude en Espagne, a été organisé pour les fonctionnaires de la sécurité sociale des pays de l'Amérique latine. Cette coopération se poursuivra en 2008, avec des activités portant sur le respect des obligations et la gestion de la dette. À la demande du Programme des activités pour les employeurs, un atelier sur la gouvernance destiné aux représentants des employeurs dans les conseils d'administration de la sécurité sociale de l'Europe du Sud-est a été organisé à Sofia.

97 Les cours sur mesure et les cours de base ont bénéficié de la coopération avec l'Association internationale de la sécurité sociale. Un partenariat a été établi avec un nouveau projet de l'OIT, Quatrain-Amériques, afin d'apporter une formation en méthodes quantitatives, notamment en techniques actuarielles, appliquées à la protection sociale. Un cours pilote comportant des composantes d'apprentissage à distance a débuté au Chili. Un événement organisé à l'intention des pays de l'Afrique lusophone a été répété, avec une visite d'étude au Brésil. La poursuite de la coopération avec ces pays, incluant un séminaire avec des participants brésiliens,

est attendue en 2008 dans le cadre de Quatrain-Américas.

98 Eu égard à l'objectif d'extension à tous des avantages de la sécurité sociale qui est celui de l'OIT, et dans le cadre de la Campagne mondiale pour l'extension de la sécurité sociale, trois cours de base sur la couverture de la protection sociale ont été organisés pour les pays francophones, anglophones et hispanophones. Ces cours ont comporté des visites auprès d'organisations locales illustrant les meilleures pratiques pour combiner les politiques sociales et cibler les plus pauvres. Un quatrième cours tripartite sur les approches participatives de l'amélioration des conditions de travail et d'emploi des travailleurs de l'économie informelle en Asie s'est tenu au Korea Labor Education Institute (KLEI), en coopération avec le programme Conditions de travail et emploi de l'OIT et le bureau sous-régional de l'OIT à Bangkok. L'organisation d'un cours semblable pour les pays francophones est prévue à Dakar en 2008.

99 Un des résultats importants de l'objectif stratégique relatif à la protection sociale est l'amélioration des conditions de sécurité et de santé sur les lieux de travail (SST). En 2007, deux projets de coopération technique sur la SST, entrepris en 2004, ont été achevés; l'un d'eux visait à renforcer l'inspection du travail du ministère du Travail de Jordanie, l'autre à appuyer la mise en œuvre par la Fédération de Russie d'une politique de protection du travail dans les secteurs maritime et portuaire. Une seconde version révisée et synthétisée du cours postuniversitaire sur la sécurité et la santé au travail a été organisée en coopération avec l'Université de Turin et le programme SafeWork de l'OIT. Un atelier sous-régional tripartite pour les pays de l'Asie du Sud a été organisé conjointement avec SafeWork et les bureaux de l'OIT de la région pour promouvoir la nouvelle convention n° 187 sur le cadre promotionnel pour la sécurité et la santé au travail.

100 Conjointement avec le programme MIGRANT de l'OIT, un cours ouvert sur la migration internationale de travail a été lancé à Turin et un atelier sur la migration de travail pour l'Afrique australe a été organisé à Gaborone. Le cours de base sera répété en 2008, et un cours semblable sera organisé pour les pays francophones.

101 Le Programme a également coopéré à des cours destinés aux employeurs et aux travailleurs et consacrés aux droits des travailleurs de l'économie informelle et au VIH/SIDA sur les lieux de travail. Un cours portant sur le VIH/SIDA est actuellement à l'étude avec le programme ILO/AIDS.

102 En 2008 et 2009, le Programme contribuera à la réalisation des objectifs stratégiques globaux de l'OIT dans le domaine de la protection sociale, tout en

appuyant les initiatives destinées à répondre aux priorités nationales identifiées dans les programmes par pays de promotion du travail décent.

Dialogue social

103 La mission du Programme consiste à appuyer l'OIT dans la promotion du dialogue social et du tripartisme par le développement des capacités (promotion, partage des connaissances et développement des compétences). Le Programme gère ses activités de formation en consultation avec les départements, les spécialistes des bureaux extérieurs et les mandants de l'OIT concernés en vue d'atteindre cet objectif stratégique. Il aide l'OIT à diffuser ses connaissances et utilise ses recherches, ses études et ses compétences techniques comme ressources clés de la formation.

104 Les principaux groupes cibles sont des représentants d'organismes tripartites nationaux, de gouvernements, d'organisations d'employeurs et de travailleurs et d'organismes qui traitent spécifiquement de l'administration du travail, y compris ceux qui ont la charge de la conciliation et de la médiation des conflits du travail. Les organismes nationaux agissant pour l'égalité des chances et les milieux universitaires peuvent également être concernés.

105 En 2007, le Programme a organisé, en coopération avec le siège de l'OIT et ses bureaux extérieurs, une série de cours comportant de nouveaux plans d'études, dont un atelier sur la promotion de l'équité salariale; une version en français du cours sur l'élaboration participative de la législation du travail; une version approfondie du même cours en anglais; un cours sur les capacités de négociation paritaire syndicats/direction dans le secteur minier pour la RDC; une réunion d'experts et un atelier sur la relation d'emploi; et une réunion d'experts sur le renforcement et la réorganisation de l'administration du travail.

106 Une stratégie d'intégration d'une perspective de genre a été complétée par des activités spécifiques axées sur les questions de genre, comme un atelier sur l'équité salariale et une activité destinée aux commissions tripartites sur l'égalité des chances de l'Afrique australe.

107 Un projet de formation sur le renforcement du dialogue social en Ukraine, pleinement intégré dans le PNTD national, a également été mis en œuvre. Ce projet, financé par le gouvernement de la Communauté flamande (Belgique), a été conçu et géré en coopération avec l'OIT (à Budapest, à Kiev et au siège). Ses résultats ont été intégrés dans le programme de promotion du travail décent (DWCP - UKR126) et une forte synergie s'est établie avec le

projet de l'OIT sur la consolidation des bases légales et institutionnelles du dialogue social en Ukraine. À la suite de recommandations des bénéficiaires, une proposition de financement d'une deuxième phase du projet a été soumise aux bailleurs de fonds.

108 Un projet de deux ans financé par l'UE et consacré au renforcement du dialogue social pour l'innovation et le changement en Turquie a été achevé en 2007. Ce projet a aidé le ministère du Travail et de la Sécurité sociale et les partenaires sociaux à promouvoir le dialogue social à tous les niveaux afin d'accélérer le processus d'intégration de l'acquis communautaire et de les préparer à remplir leurs futures responsabilités en matière de politiques sociales de l'UE. En 2007, le projet a comporté la formation de plus de 450 personnes et des services d'assistance technique. Toutes les activités se sont déroulées sur le terrain et ont généré des synergies avec les projets appropriés de l'OIT dans le pays. Parmi les résultats obtenus figurent: un certain nombre d'outils et un ensemble d'indicateurs permettant d'accroître la capacité de suivi des processus de dialogue social dont dispose le ministère; une coopération accrue entre partenaires sociaux; et de meilleurs services de formation pour le personnel du ministère et les partenaires sociaux.

109 En 2008, le Programme se concentrera sur les secteurs de formation mentionnés ci-dessus et poursuivra les projets en cours.

110 Afin de marquer le 30^e anniversaire de la convention (n° 150) de l'OIT sur l'administration du travail, un ensemble d'initiatives seront prises en coopération avec DIALOGUE: l'élaboration d'une trousse de formation en anglais et en arabe; une réunion d'experts internationaux; un cours international de deux semaines; et un cours de deux semaines pour les États arabes.

111 La coopération avec l'OIT viendra appuyer la composante « développement des capacités » des PPTD. Le programme mettra en œuvre un projet de renforcement du dialogue social dans la région de la SADC. La phase 2 du projet sur le dialogue social destiné à l'Ukraine devrait également se matérialiser.

Activités pour les travailleurs

112 Le Programme des activités pour les travailleurs du CIF fait office de vecteur de la formation du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) de l'OIT. Il constitue le plus important programme international d'éducation ouvrière dans le monde.

113 Le Programme est centré sur les normes internationales du travail, la liberté syndicale et l'Agenda du travail décent de l'OIT. Il assure la

formation de quelque 1 500 syndicalistes par ans, à Turin comme dans les régions. En 2007, 43 pour cent de ses bénéficiaires étaient des femmes.

114 Ses activités de formation suivent les principes directeurs fixés par le Comité de la formation syndicale, le Groupe des travailleurs du Conseil d'administration du BIT et le Bureau des activités pour les travailleurs. Ainsi, ses activités sont pleinement intégrées dans la politique globale d'éducation ouvrière et dans les programmes régionaux d'ACTRAV.

115 Si le contenu spécifique des plans d'études est variable, les thèmes suivants sont toujours évoqués: les NIT et la Déclaration; les droits des travailleuses; la mondialisation et son impact sur les organisations de travailleurs; la technologie de l'information de base; les politiques et campagnes syndicales relatives au VIH/SIDA; et l'ordre du jour de la Conférence internationale du Travail.

116 Le Programme organise des cours de formation en résidence spécialisés au Centre, des séminaires de suivi et des activités de formation sur le terrain, et des cours d'éducation ouvrière en ligne.

117 Les cours de formation en résidence spécialisés visent à renforcer le personnel des centrales et des syndicats nationaux en développant et en enrichissant la connaissance d'une série de sujets. Les plans d'études sont, pour l'essentiel, axés sur les quatre objectifs stratégiques de l'OIT, les droits des travailleuses, la méthodologie de la formation et les cours sur mesure destinés aux fédérations syndicales mondiales. En outre, le Programme facilite la formation du personnel d'ACTRAV dans des ateliers organisés au Centre.

118 Les séminaires de suivi et les activités de formation sur le terrain sont organisés conjointement avec la structure de terrain d'ACTRAV. Ils servent à évaluer l'impact et la contribution du Programme des activités pour les travailleurs à la réalisation des objectifs du développement dans le domaine de la formation et peuvent assurer d'autres formations approfondies. Des séminaires de suivi auront lieu en cas de besoin, leur nombre étant toutefois en voie de réduction.

119 Le programme d'éducation ouvrière en ligne utilise la plateforme de communication SoliComm (basée sur un logiciel libre), qui permet aux apprenants à distance des pays où les connexions téléphoniques sont peu fiables ou coûteuses d'utiliser l'Internet de manière fiable et peu onéreuse à des fins éducatives.

120 Le Programme a renforcé ses capacités d'enseignement à distance en ajoutant un moteur de recherche à son système de communications sur

l'Internet. Ce moteur de recherche est axé exclusivement sur les organisations de travailleurs, ce qui facilite l'obtention d'informations concernant les syndicats ou émanant de ces organisations.

Activités pour les employeurs

121 La mission du Programme des activités pour les employeurs consiste à appuyer et à renforcer le rôle des organisations d'employeurs, essentiellement grâce à des programmes de formation, en étroite collaboration avec le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) à Genève et l'Organisation internationale des employeurs (OIE).

122 Le Programme se concentre sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs (OE) des pays en développement de jouer leur double rôle. Premièrement, celui de porte-parole des entreprises qui influence la prise de décisions par la promotion et le dialogue social. Ainsi doit être créé un environnement favorable à l'entreprise durable, ce qui est une condition essentielle de la croissance économique, de la création d'emplois et de l'atténuation de la pauvreté. Deuxièmement, celui de prestataires de SDE de haute qualité à l'intention de leurs membres. Les deux objectifs sont pour l'OIT des résultats stratégiques.

123 Dans ses efforts pour atteindre ces objectifs, le Programme suit deux stratégies: la formation directe et l'élaboration de matériel de formation novateur.

124 En 2007, la formation a porté sur un certain nombre de thèmes de discussion, tous spécifiquement ciblés sur les organisations d'employeurs: la gouvernance des OE; le lobbying et la promotion; les services destinés aux membres; comment agir plus efficacement en direction des petites et moyennes entreprises; les OE et la lutte contre le travail des enfants; les OE et la lutte contre le VIH/SIDA; etc.

125 La formation est créatrice de capacités, mais sa transformation en résultats dépend d'autres facteurs. Néanmoins, des progrès remarquables ont été accomplis dans le renforcement du rôle des organisations d'employeurs en tant que porte-parole des entreprises, partenaires pour le développement ou prestataires de services dignes de confiance. Quelques exemples: les employeurs ont joué un rôle plus actif dans les services de formation en Europe de l'Est; l'action en direction des PME a progressé au Viet Nam et dans les pays d'Amérique latine; les employeurs irakiens se sont organisés pour aider à la reconstruction de leur pays; les employeurs d'Afrique se sont engagés plus activement dans la lutte contre le VIH/SIDA; et les organisations d'employeurs du Pacifique ont établi des plans d'amélioration de leurs services.

126 Rares sont les publications consacrées au renforcement des OE en tant qu'organisations et en tant qu'organes de formulation de politiques dans des secteurs spécifiques. Ces sujets ne sont pas étudiés dans les écoles ni dans les universités. Il faut donc investir largement dans l'élaboration de matériel de formation novateur qui contienne les bonnes pratiques et permette de les transmettre de manière appropriée.

127 Le matériel de formation récemment élaboré par le Programme inclut un guide pratique de la création et de la gestion d'organisations d'employeurs efficaces, un manuel de formation approfondie sur le lobbying et la promotion, et un manuel sur les concepts macroéconomiques de base à l'usage des employeurs qui participent au dialogue socioéconomique national, que ce soit au sein d'organismes nationaux ou dans le cadre d'instruments internationaux tels que les PPTD et les DSRP.

128 Pour l'avenir, les objectifs demeurent ambitieux. L'accent sera mis sur l'expansion des activités, la diversification du financement, la maximisation des ressources, l'amélioration de la visibilité du programme pour les employeurs, une meilleure intégration avec ACT/EMP Genève et avec l'OIE, et enfin sur une approche de la formation mieux centrée sur les besoins, ce qui implique l'établissement de liens plus étroits et plus solides avec les mandants. Le programme contribuera ainsi à garantir que les objectifs et les projets de l'OIT demeurent appropriés à la communauté des employeurs, renforçant par là même la contribution de ces derniers à un travail productif et décent à travers le monde.

Développement durable et gouvernance

129 L'objectif du Programme est de renforcer le professionnalisme et l'intégrité dans la gestion des ressources publiques afin d'appuyer la « bonne gouvernance » et le « développement durable », concept qui combine la croissance économique, le progrès social et le respect de l'environnement. Les produits du Programme en matière d'apprentissage et de développement des capacités vont des cours de formation de base proposés sur le campus à un public interrégional jusqu'aux missions spécifiques de réforme de la passation des marchés et de développement institutionnel dans un certain nombre de pays en développement et en transition. Tous ont été conçus pour renforcer l'efficacité de la gestion, afin d'optimiser les avantages économiques et sociaux des projets et programmes entrepris dans le contexte des programmes par pays de promotion du travail décent, des plans de développement nationaux et des stratégies de réduction de la pauvreté.

130 Les principaux thèmes évoqués sont:

- 1) la gestion du cycle de projet;
- 2) la gestion des marchés publics;
- 3) les maîtrises et autres cours postuniversitaires sur les politiques de développement et les règles de l'économie mondiale.

131 Les bénéficiaires du Programme sont les fonctionnaires gouvernementaux, les représentants des partenaires sociaux, les travailleurs des agences de développement et les institutions de formation nationales/régionales. Les cours de base sont conçus et dispensés en partenariat avec l'OIT, les grandes institutions internationales comme la Banque mondiale, l'OCDE et les universités. Le Programme élabore et gère également des formations conçues à la demande pour répondre aux besoins de formation spécifiques d'agences de développement multilatérales, ainsi que de ministères et d'institutions engagées dans la réforme économique et sociale.

132 Le Programme joue un rôle déterminant dans l'intégration de norme de l'OIT dans la gestion du secteur public, que ce soit par ses cours réguliers ou par sa participation à la mise en œuvre de projets de réforme du secteur public. Dans ces secteurs, ses services de formation et de conseil proposent les compétences nécessaires pour assurer une amplification effective de l'Agenda du travail décent de l'OIT grâce à des instruments économiques comme les lois, règlements et contrats relatifs aux marchés publics.

133 En 2007, le Programme a achevé avec succès un projet de cinq ans concernant la réforme des marchés publics au Bangladesh. Ce projet a apporté une assistance technique avec un nouveau cadre législatif et réglementaire pour les marchés publics dans le pays et pour le nouveau Département central des achats, créé pour servir de pivot à cette réforme. Il a également formulé des documents nationaux d'appels d'offres et des plans d'études de formation aux marchés publics. Il a assuré la formation de plus de 1 700 fonctionnaires gouvernementaux, fournisseurs, entrepreneurs et consultants pour qu'ils jouent efficacement leur rôle dans le nouveau système de marchés publics. Ses résultats ont été évalués par le Groupe d'évaluation indépendant de la Banque mondiale, qui les a classés parmi les exemples de « bonnes pratiques » du développement des capacités nationales. Une réussite semblable a été obtenue par un projet d'assistance technique destiné au ministère du Travail et de la Politique sociale de Bulgarie, visant à l'équipement et au lancement ultérieur d'activités de formation au centre spécialisé du ministère de Manastirsky Livadi, sur des sujets incluant la gestion, la politique sociale et la méthodologie de la formation. En 2008, il est prévu de renforcer la capacité du centre bulgare de proposer des formations et une assistance technique aux pays voisins.

134 Les cours de maîtrise et autres cours postuniversitaires du Programme ont gagné en visibilité et en pertinence tout en attirant un public intercontinental. Un nouveau cours de maîtrise sur la gestion des marchés publics pour un développement durable a été lancé avec succès en 2007. Un travail plus approfondi visant à consolider leur réputation et à élargir leur réseau de partenaires se poursuit.

135 En 2008, le Programme a été réorganisé sous la dénomination de « Groupe du développement durable et de la gouvernance ». Il inclut désormais un nouveau programme intitulé « Dimension sociale du commerce et de l'investissement ». Cette réorganisation doit faciliter l'expansion des activités pilotes entreprises en 2006 et 2007 afin de compléter les efforts de l'OIT pour atténuer les effets négatifs de la mondialisation en apportant aux fonctionnaires gouvernementaux et aux partenaires sociaux les compétences nécessaires pour gérer les dépenses publiques de manière socialement responsable, ce qui implique d'utiliser le commerce et l'investissement comme moteurs de la création d'emplois et du progrès social. De nouvelles formations seront conçues et dispensées en 2008 en complément de l'offre traditionnelle d'activités de formation interrégionales. Un nouveau projet de modernisation des systèmes de formation aux marchés publics et de la capacité de formation connexe a débuté au Maroc au commencement de l'année 2008. Un autre projet qui est en cours de négociation avec la Banque africaine de développement renforcera ses systèmes de formation aux marchés publics et pourra être reproduit dans les pays bénéficiaires de ses services. Une collaboration a débuté avec le Centre du Patrimoine mondial de l'UNESCO et l'École polytechnique de Turin sur un nouveau cours de maîtrise intitulé « Le Patrimoine mondial au travail », qui est conçu pour contribuer à la préservation et à la promotion des sites du Patrimoine mondial et à l'utilisation de leur potentiel de générer des revenus et de créer des emplois.

Projets du Fonds social européen

136 En 2007, le Centre a continué de mettre en œuvre des projets sélectionnés financés par le Fonds social européen pour appuyer la politique sociale de l'Union européenne. Les activités se sont concentrées sur trois secteurs principaux:

- i) le développement des capacités institutionnelles et administratives concernant la gestion, le suivi et l'évaluation du FSE;
- ii) l'appui aux partenaires sociaux et aux institutions publiques pour la promotion de l'inclusion sociale des groupes défavorisés;
- iii) l'action menée au sein de l'UE pour sensibiliser les décideurs et les partenaires sociaux aux

obstacles qui empêchent les jeunes femmes d'entrer sur le marché du travail, notamment dans le secteur des TIC.

137 Dans le premier secteur sont apparus des services de formation et de conseil pour les responsables de la gestion des projets en Italie et dans les nouveaux États membres. En 2007, l'objectif a consisté à normaliser la méthodologie de gestion et d'audit des projets du FSE sur le développement des ressources humaines grâce à la conception d'un manuel et d'activités de formation à l'usage du personnel aux niveaux central et régional. Le partage de l'expérience acquise avec les institutions d'audit européennes a accru la visibilité des résultats.

138 Dans le deuxième secteur, l'action a porté sur la prévention et la gestion des licenciements dus à des crises industrielles. Avec l'implication et la participation active des partenaires sociaux et de décideurs sociaux en Italie, en Allemagne et en Irlande, le projet « Equal » a produit des directives concernant la gestion des licenciements, les politiques locales de formation pour l'adaptation des savoir-faire et des compétences, la négociation collective sur le processus de restructuration et le dialogue social.

139 Le troisième secteur a été consacré aux perspectives d'emploi des femmes dans le secteur des TIC, à la définition et au partage d'un ensemble commun de compétences avec l'implication de partenaires sociaux dans trois pays (Espagne, Italie et Irlande) et à l'élaboration d'outils et de documents pour une campagne de sensibilisation.

140 En 2007 s'est achevé le projet multiannuel « ITENET - International Training and Employment Networks », qui a contribué à créer une capacité d'établissement de réseaux au sein des communautés de migrants afin de renforcer les possibilités d'emploi et le développement social au niveau local.

141 Le nouveau cadre de l'UE pour 2007-2013 a révisé les règles et conditions selon lesquelles les nouveaux États membres et les pays adhérents peuvent bénéficier de fonds structurels pour des projets appropriés. L'ancienne unité FSE, qui fait maintenant partie de PRODEV, se concentre davantage sur l'identification, la conception et l'exécution de projets au sein des nouveaux programmes de l'UE relatifs à l'adhésion et à la politique de voisinage dans le cadre 2007-2013, notamment la gestion et l'évaluation du cycle des programmes. Elle aidera les programmes techniques du Centre à identifier et à concevoir de nouvelles idées de projets.

Coordination des questions de genre

142 En 2007, l'unité de la coordination des questions de genre a adopté une double orientation. Elle a proposé des ressources relatives aux concepts et aux techniques d'intégration des questions de genre dans d'autres programmes du Centre, et elle a par ailleurs organisé directement des activités de formation.

143 Deux thèmes nouveaux ont été la budgétisation et la vérification des comptes dans une optique sensible aux questions de genre. Chacun de ces thèmes a été l'objet d'un cours en résidence d'une semaine à Turin et sera proposé de nouveau en 2008. Les cours ouverts généraux sur l'intégration d'une perspective de genre (aussi bien en groupe restreint qu'en ligne) font maintenant partie des activités régulières de l'unité, qui a l'intention d'organiser davantage de cours en espagnol et en français.

144 Cinq projets de formation à activités multiples ont été exécutés en 2007 et 2008, dans quatre langues différentes.

145 Trois projets internationaux ont été menés en partenariat avec - ou en soutien à - d'autres agences des Nations Unies (UNIFEM) et d'importants bailleurs de fonds (CE).

146 Deux projets nationaux ont proposé une formation générale aux questions de genre par des moyens et méthodes divers (en groupes restreints et à distance).

147 Le travail de l'unité a contribué à la réalisation d'un certain nombre d'objectifs stratégiques et de résultats de l'OIT, notamment en ce qui concerne le Sri Lanka, où des activités basées à Turin ont été proposées en complément d'une activité de conseil menée par l'OIT pour le ministère du Travail, et l'Afrique du Sud, où la méthodologie de la vérification des comptes dans une perspective de genre a été diffusée dans les services administratifs nationaux et locaux.

148 L'unité a également apporté un appui méthodologique à deux événements régionaux organisés par l'OIT à Addis-Abeba pour l'Afrique et à Jakarta pour l'Asie, et destinés au partage des connaissances sur l'intégration des questions de genre dans les projets de coopération technique. Ces deux activités, qui contribueront à l'obtention de résultats communs en matière d'égalité des genres, sont parmi les premières formations reflétant l'approbation par le Conseil d'administration, en 2007, d'une stratégie d'étude de la gestion axée sur les résultats.

149 Ce thème sera le sujet central d'un atelier complémentaire qui devrait être organisé à Turin en 2008 à l'intention des coordonnateurs des questions de genre et autres personnels de l'OIT.

150 En 2008, l'unité a reçu un mandat plus vaste en matière de « non-discrimination », conformément au nouveau plan de développement du Centre. En conséquence, elle explore donc, en consultation avec d'autres programmes du Centre et avec les départements et les bureaux de l'OIT, les besoins de formation concernant d'autres formes de discrimination au travail, telles que les écarts salariaux et la discrimination fondée sur des stéréotypes.

151 Des voies nouvelles seront explorées en 2009 pour couvrir d'autres motifs de discrimination et répondre à des demandes de formation identifiées.

Développement local - DelNET

152 Le projet DelNet appuie le développement local et la décentralisation en renforçant les capacités des acteurs locaux grâce à la formation, à l'information, à l'activité de conseil technique et de réseau, en utilisant la technologie de l'apprentissage à distance. Le champ d'action de DelNet s'est récemment élargi pour englober des travaux menés avec d'autres unités techniques, la mise en commun de compétences spécialisées et l'élaboration de produits communs pour une approche locale du travail décent.

153 Le Programme DelNet est conçu pour des experts, des gestionnaires et des fonctionnaires d'institutions aussi bien privées que publiques impliquées dans les processus de développement au niveau local. En 2007, il a réalisé une série d'activités de formation sur l'état des idées et les meilleures pratiques actuelles en gestion du développement local; ces activités ont été menées en trois langues (anglais, portugais et espagnol). D'autres cours à orientation plus régionale ont été dispensés en portugais et en espagnol.

154 L'approche du développement local vise à améliorer la capacité individuelle et institutionnelle de conception et de mise en œuvre de stratégies de développement appropriées au contexte socioéconomique local et aptes à y améliorer la qualité de la vie. Elle tend à stimuler l'emploi et la génération de revenus au niveau local, notamment en ce qui concerne le travail indépendant et les micro-, petites et moyennes entreprises, dans le cadre d'une stratégie intégrée combinant le développement durable et la croissance économique.

155 Le Programme a également couvert une approche sexospécifique du développement durable, la gestion des services sanitaires au niveau local et le développement d'un tourisme durable à ce même niveau. Les questions de genre constituent une dimension transversale de tous les cours organisés par DelNet et un critère pour l'attribution de bourses d'études. En fait, le taux de participation féminine aux cours de DelNet dépasse les 50 pour cent, grâce en partie à sa méthodologie d'apprentissage à distance.

156 Enfin, un certain nombre d'activités ont été organisées pour l'Amérique latine dans le cadre d'un projet consacré à la prévention des catastrophes et à la reconstruction ultérieure, en partenariat avec des agences des Nations Unies. L'approche du développement local, combinée avec les stratégies de réduction des risques, consiste à mettre les acteurs locaux en mesure de prévenir les catastrophes ou d'y faire face et de formuler des politiques de redressement économique lorsque la pauvreté est aggravée par ces catastrophes. Le Programme a été élaboré en coopération avec le Programme focal sur la réponse aux crises et la reconstruction (IFP/CRISIS) de l'OIT, en appui à l'International Recovery Platform.

157 Des cours d'apprentissage à distance sur le développement local, les questions de genre et le tourisme ont été prévus pour la première moitié de 2008, et un deuxième cours mixte sur la réduction des risques de catastrophe est en préparation. Une adaptation en anglais de ce dernier est actuellement promue dans la région asiatique afin d'assurer une couverture géographique plus équilibrée.

158 Conformément à l'élargissement du champ d'action du programme, la coopération avec d'autres unités techniques a été renforcée en 2008. Une première tentative a consisté en une formation conjointe combinant les cours d'apprentissage en groupes restreints (LED Turin) et à distance (DelNet). DelNet a également proposé de consacrer un numéro du « DelNet Journal » à la Conférence sur le développement économique local qui se tiendra à Turin en octobre 2008.

159 Les réalisations du Programme en 2008 dépendront largement des résultats des propositions de projets soumises à des institutions régionales (Banco do Nordeste do Brasil, SENA Colombia, bureau régional de l'ISDR pour la région Amérique latine et Caraïbes, et d'autres encore). Un projet qui est en cours de négociation avec le ministère argentin de l'Emploi inclut une coopération avec le Programme intégré de l'OIT destiné à appuyer la réactivation de l'emploi en Argentine.

Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA)

160 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.

161 Les grands projets et plusieurs autres activités, menées en groupes restreints ou à distance, ont utilisé une trousse de développement des ressources humaines axé sur les compétences, assurant par exemple la formation de plus de 600 formateurs et entrepreneurs du Salvador. En Tanzanie et en Indonésie, DELTA a appuyé un programme de révalorisation des compétences destiné aux formateurs au sein du système de formation professionnelle et dispensé grâce à des ateliers locaux, des plateformes d'apprentissage à distance et des plans d'études en groupes restreints. Les contributions au projet EUROSocial ont consisté à préparer des matériels de formation et à animer des ateliers.

162 Le Programme a dispensé une série de cours généraux axés sur les compétences destinés aux formateurs et visant à améliorer la gestion des

ressources humaines. En 2008 a été introduit un nouveau cours mixte sur l'apprentissage électronique tout au long de la vie.

163 DELTA appuie la formation interne de personnel de l'OIT (ex.: conception et élaboration d'un portail virtuel sur la protection sociale, de modules sur le tripartisme basés sur le web, et d'une trousse d'apprentissage individuel sur l'évaluation des projets) et certains projets de coopération technique spécifiques de l'OIT (ex.: validation d'outils de formation ou animation d'ateliers pour le Programme focal de l'OIT sur la réponse aux crises et la reconstruction).

164 Le mandat de DELTA consiste également à sensibiliser tous les programmes techniques du Centre à la méthodologie de la formation et à la technologie de l'apprentissage les plus actuelles et à mettre ces programmes en mesure de les utiliser. DELTA remplit cette fonction en assurant des services consultatifs internes, en transformant les ressources de connaissances en matériel d'apprentissage ou de formation (ex.: un manuel de formation sur l'emploi des jeunes pour le Programme des activités pour les employeurs), en appuyant la mise en place ou la gestion d'environnements d'apprentissage à distance (ex.: une plateforme de communication des droits du travail), en participant à la conception et au fonctionnement d'un programme de perfectionnement du personnel consacré à la conception et aux technologies de l'apprentissage, en adaptant du matériel de formation en groupes restreints à l'apprentissage à distance, et en animant ou en conseillant des cours généraux organisés par d'autres programmes techniques (ex.: un cours sur la sécurité sociale pour l'Amérique latine).

ÉVALUATION DES ACTIVITÉS DU CENTRE

Introduction

165 Le Centre considère qu'il est essentiel d'entreprendre une évaluation systématique de ses activités de formation. Grâce au Fonds d'investissement (1998-2001), il a établi un système informatique de collecte et d'analyse statistique des appréciations des participants à la fin de chaque cours. Avec l'aide d'un nouveau Fonds d'investissement (2002-2005), il a procédé à l'amélioration et à l'élargissement de ses outils et méthodes d'évaluation des effets de la formation, que ce soit sur les performances du participant lui-même ou sur celles de son organisation. Avec le Fonds d'investissement actuel (2007-2011), le Centre renforcera une approche axée sur l'évaluation, l'intégrera dans l'ensemble du cycle d'apprentissage et systématisera l'évaluation des résultats et de l'impact de la formation.

Évaluation du degré de satisfaction des participants

166 Le questionnaire de fin d'activité fournit une information sur l'appréciation immédiate des participants quant à la qualité et à la pertinence du contenu, des méthodes et des services liés à l'activité qui vient de s'achever. La standardisation a permis au Centre de traiter l'information statistique concernant la satisfaction des participants et de discerner les tendances, les points forts et les secteurs à améliorer dans ses programmes et services.

167 Les résultats de l'évaluation sont envoyés pour une analyse plus approfondie à l'équipe chargée de l'activité (responsable d'activité et secrétaire) et à l'administration, auxquelles il incombe de mener d'éventuelles actions correctives et de capitaliser les enseignements acquis et les bonnes pratiques.

Tableau I
Notes d'évaluation moyennes pour 16 questions portant sur la pédagogie et l'organisation

Point du questionnaire	2006 Moyenne	2007 Moyenne	Diff. 2007/06
Information préliminaire	3,48	3,57	0,09
Clarté des objectifs	4,48	4,47	-0,01
Réalisation des objectifs	4,17	4,18	0,01
Adéquation du contenu aux objectifs	4,25	4,27	0,02
Adéquation du contenu à votre niveau	4,17	4,18	0,01
ntblQuestions de genre dans la formation	3,77	3,76	0,01
Méthodes d'apprentissage	4,24	4,21	-0,03
Conseillers techniques	4,39	4,42	0,03
Relations de travail en groupe	4,21	4,22	0,01
Qualité des matériels	4,31	4,33	0,02
Organisation de l'activité	4,40	4,42	0,02
Secrétariat	4,47	4,48	0,01
Voyages/visites d'étude	4,44	4,37	-0,07
Qualité globale de l'activité	4,37	4,38	0,01
Pertinence par rapport aux fonctions actuelles	4,35	4,40	0,05
Pertinence par rapport aux besoins de l'organisation	4,43	4,45	0,02
Nombre de questionnaires	5 159	7 005	+ 1 846

Tableau II
**Notes d'évaluation moyennes sur les principaux points liés aux installations
et aux services du Centre**

Point du questionnaire	2006 Moyenne	2007 Moyenne	Diff. 2007/06
Information sur le Centre	3,91	3,91	0,00
Site web du Centre	4,37	4,18	-0,19
Logement	4,46	4,36	-0,10
Nettoyage	4,38	4,34	-0,04
Blanchisserie/repassage	3,98	3,85	-0,13
Réception	4,21	4,04	-0,17
Cafétéria/personnel de la cantine	4,23	4,14	-0,09
Petit déjeuner	3,93	3,95	0,02
Déjeuner	3,83	3,90	0,07
Dîner	3,67	3,81	0,14
Nourriture pendant les week-ends	3,76	3,71	-0,05
Adéquation des repas à votre régime	3,60	3,65	0,05
Café	4,03	3,94	-0,09
Pauses café	4,19	4,15	-0,04
Bureau de poste	3,97	4,09	0,12
Banque	4,03	4,12	0,09
Centre de documentation	4,23	4,38	0,15
Salle de formation	4,42	4,39	-0,03
Interprètes	4,34	4,34	0,00
Activités sociales/loisirs	4,13	4,12	-0,01
Activités sportives	3,50	3,64	0,14
Excursions	-	4,30	-
Service médical	4,13	4,25	0,12
Unité des voyages du Centre	4,29	4,32	0,03
Cisalпина Tours	4,21	4,22	0,01
Nombre de questionnaires	2 474	3 054	+ 580

* Sur une échelle allant de 1 à 5.

168 Des statistiques par site, par région et par programme sont publiées au début de chaque année sur l'intranet du Centre. Des résultats de performances annuels par programme technique sont présentés à l'administration lors de réunions d'étude annuelles.

169 Un logiciel adapté permet à chaque responsable d'activité de créer un questionnaire sur sa station de travail dans l'une des huit langues le plus fréquemment utilisées au Centre. Les résultats de toutes les activités entreprises par le Centre sont à la disposition de chaque directeur d'activité à des fins consultatives ou statistiques.

170 Les pages d'évaluation sur l'intranet sont régulièrement mises à jour et enrichies, que ce soit pour partager l'information ou pour générer une approche commune de l'évaluation. Une section de statistiques générales présente les résultats par région, par programme et par site. Des directives d'évaluation émanant de l'OIT et d'autres organisations internationales, des documents sur les normes d'évaluation et des outils pour l'amélioration de l'évaluation sont également inclus.

171 Au cours de l'année 2007, le formulaire standardisé du Centre a été rempli par 7 005 participants à 309 activités, ce qui correspond à 66 pour cent de l'ensemble des activités de formation du Centre. Par rapport à 2006, la couverture globale du questionnaire a augmenté de 6 pour cent, tandis que le nombre absolu des formulaires traités augmentait de 33 pour cent (+ 1 846 questionnaires). Des versions adaptées de l'outil d'évaluation ont été prévues pour répondre aux exigences particulières de certaines activités hors normes, pour un total de 1 340 questionnaires.

172 Une version spécifique du questionnaire de fin d'activité a été élaborée en coopération avec les responsables d'activité des cours d'apprentissage à distance afin de répondre à leurs besoins spécifiques, et une version permanente a été mise en chantier.

173 En 2007, l'unité d'évaluation a commencé à utiliser une version révisée du questionnaire sur les installations du campus, qui a rendu l'information obtenue plus fiable et plus pertinente.

174 Les paragraphes suivants présentent brièvement une analyse et une interprétation des résultats de l'année 2007, qui apparaissent dans les tableaux ci-dessous. Le tableau I porte sur les aspects pédagogiques et organisationnels des activités de formation. Sur une échelle comportant 5 points (1 indiquant une satisfaction minimale et 5 une satisfaction maximale), la moyenne va de 3,57 à 4,48. La qualité globale des activités de formation a été notée 4,38 en 2007. La plupart des points du

questionnaire ont reçu des notes voisines de celles de l'an dernier. L'appréciation des participants a été globalement positive. La plupart des participants ont jugé l'activité pertinente par rapport aux besoins de leur organisation (4,45) et par rapport à leurs fonctions actuelles (4,40). Ils ont également été satisfaits de la clarté des objectifs (4,47) et de la réalisation de ceux-ci (4,18). De plus, le contenu des cours a été jugé approprié aussi bien à leurs objectifs (4,27) qu'au niveau antérieur de connaissances des participants (4,18).

175 Les participants ont été particulièrement satisfaits du travail effectué par le secrétariat (4,48), ainsi que des voyages d'étude (4,37) et de l'organisation générale de l'activité (4,42).

176 Il est nécessaire que les cours soient précédés par une information plus abondante et de meilleure qualité, ce qui est peut-être en rapport avec le processus et le calendrier de désignation des participants par leurs institutions. Le Centre a l'intention d'utiliser l'apprentissage à distance pour mieux préparer les participants avant la formation en groupes restreints. L'intégration systématique des problèmes d'égalité entre les genres est elle aussi notée de manière inégale. Certains programmes et plans d'études ont une dimension de genre plus explicite que d'autres. La formulation de cette question est en cours de révision, ce qui devrait permettre d'obtenir un feedback plus fiable sur cet aspect important.

177 En ce qui concerne les services du Centre (tableau II), les notes attribuées ont été semblables à celles de l'année précédente. Le centre de documentation (+ 0,15), le service médical (+ 0,12) et les activités sportives (+ 0,14) ont tous obtenu de meilleurs résultats. Un nouveau point du questionnaire, les excursions, a été hautement apprécié par les participants (4,30). La blanchisserie (- 0,13), la réception (- 0,17) et le site web du Centre de Turin (- 0,19) ont obtenu des notes légèrement inférieures à celles de l'année précédente.

178 L'évaluation par les participants des services résidentiels, logistiques et administratifs proposés par le Centre est demeurée stable dans le temps. Dans certains domaines, par exemple le logement, un amélioration peut résulter d'une rénovation approfondie. Dans d'autres, l'amélioration exigera que l'on prenne en compte la complexité d'un public plus diversifié, raffiné et culturellement sensible.

Enquêtes internes

179 En 2007, l'unité d'évaluation a mené des enquêtes internes pour le service de documentation du Centre, l'unité de traduction et l'unité de

conception et de production de matériel multimédia. Le but de ces enquêtes était double: évaluer la pertinence des services par rapport à d'autres unités et programmes du Centre, et apprécier le degré de satisfaction globale de leurs utilisateurs. Chacune a eu entre 53 et 60 répondants, qui se sont en moyenne déclarés très satisfaits du service soumis à évaluation. Le feedback obtenu a été assez détaillé pour aider à rapprocher encore plus les services concernés des besoins de leur utilisateurs internes.

Évaluation de l'apprentissage

180 Les formateurs du Centre utilisent des méthodes diverses pour déterminer la mesure dans laquelle les participants ont assimilé des connaissances nouvelles et maîtrisé des compétences nouvelles à la suite d'une activité de formation. Les méthodes préférées sont l'autoévaluation, souvent effectuée avant et après une session de formation, et les questionnaires à choix multiple. Concernant les cours de plus longue durée, les participants doivent rédiger des essais ou présenter les résultats de tâches assignées. La plupart des activités demandent aux participants d'établir des plans d'action à exécuter quand ils auront réintégré leurs organisations. La présentation de ces plans d'action à la fin de l'atelier donne aux participants et aux formateurs l'occasion d'évaluer les acquis de l'apprentissage.

181 La diversité des objectifs et du contenu des activités ne permet pas de produire des outils standard d'évaluation de l'apprentissage. C'est le responsable de l'activité qui décide des outils appropriés à utiliser dans chaque cas.

Résultats et évaluation d'impact

182 Les activités de formation du Centre sont censées développer les capacités (connaissances, compétences et attitudes) chez les individus et, par leur intermédiaire, exercer un effet durable sur les organisations, et parfois sur la société tout entière.

183 Le Centre a conscience de l'importance, en termes de responsabilité et d'apprentissage, d'une évaluation régulière des effets de la formation sur les performances professionnelles des participants, sur leurs institutions et au-delà. Le nouveau Programme d'investissement appelle donc à un surcroît d'efforts pour renforcer la qualité et la couverture de cette évaluation.

Renforcer l'évaluation grâce au Programme d'investissement du Centre pour 2007-2011

184 Le Programme d'investissement est destiné à renforcer la capacité d'évaluation du Centre. Il a pour buts spécifiques:

- (a) d'introduire au Centre une culture et un cadre d'évaluation communs;
- (b) d'effectuer un nombre limité d'études d'impact et d'exams approfondis;
- (c) d'élaborer un plan d'études et du matériel de formation sur l'évaluation de l'apprentissage et de la formation.

185 Le Centre a pris à cet effet un certain nombre de mesures qui sont présentées de manière plus approfondie dans le chapitre suivant, consacré au Programme d'investissement.

PROGRAMME D'INVESTISSEMENT POUR 2007-2011

186 Le Plan de développement 2007-2011 a déterminé les projets spécifiques, assortis de délais et axés sur des résultats qui devaient bénéficier des réserves du fonds général du Centre. Étant donné le caractère limité des fonds disponibles, le Programme d'investissement est utilisé pour compléter le budget ordinaire du Centre et les autres fonds externes qui sont mobilisés pour atteindre un ou plusieurs des objectifs du Plan de développement.

187 Les allocations suivantes provenant du Programme d'investissement ont été approuvées par le Conseil:

N° projet	Projet	USD
1.1	Discrimination	350 000
1.2	Migration	350 000
1.3	Intégration du dialogue social et du tripartisme	250 000
1.4	Responsabilité sociale des entreprises	300 000
2.1	Évaluation	200 000
2.2	Amélioration du site Internet	110 000
3.1	Oracle Financials: passage à la version 11i	620 000
3.2	Oracle HR: analyse des besoins (phase 1)	130 000
TOTAL		2 310 000

État actuel des projets

1.1. Discrimination

188 Ce projet prévoit des activités de conception de plans d'études et de formation pilote qui contribuent à l'élimination de toutes les formes de discrimination dans le travail et dans l'emploi. Sa mise en œuvre a débuté en janvier 2008 sous la responsabilité commune de l'unité de la coordination des questions de genre et de la non-discrimination et du Programme des normes et des principes et droits fondamentaux au travail. En 2008, un certain nombre de projets à activités multiples, de cours ouverts, d'ateliers spéciaux et de matériels de formation ont été élaborés dans ce cadre: ils explorent différents motifs de discrimination, notamment le genre, la race et

l'appartenance ethnique. La question du handicap a également été introduite à la lumière d'une convention des Nations Unies qui vient d'entrer en application.

189 Des consultations et discussions exploratoires ont lieu avec les départements et bureaux extérieurs de l'OIT concernés. En 2008 et au début de 2009, une attention particulière et des activités de sensibilisation seront consacrées à des domaines spécifiques de la discrimination qui seront examinés lors de la Conférence internationale du Travail 2009 (égalité entre les genres et VIH/SIDA).

1.2. Migration

190 Ce projet est mis conjointement en œuvre par les programmes de l'emploi et du développement des compétences et de la protection sociale. Un spécialiste de la migration, qui coordonnera le projet, a été recruté pour une période initiale d'un an. Il débutera officiellement en janvier 2009, mais il a déjà participé à des réunions préparatoires pour identifier les composantes du projet.

191 La première composante est la production de matériels de base pour des modules de formation. Elle se concentrera sur quatre domaines pour lesquels la demande d'activités de développement des capacités est importante, à savoir: (i) la promotion d'accords bilatéraux et multilatéraux sur la sécurité sociale pour les travailleurs migrants (via le programme de l'OIT pour les migrations internationales de main-d'œuvre); (ii) la « portabilité » des compétences et des politiques d'employabilité; (iii) les politiques de migration de main-d'œuvre; (iv) le rôle des institutions du marché du travail publiques et privées dans la réduction des déséquilibres et des discordances de compétences sur le marché du travail mondial (y compris les techniques de prévision des besoins de compétences).

192 La deuxième composante est l'élaboration de modules de formation en anglais, en français et en espagnol. Ceux-ci seront basés sur le cours existant consacré à la migration, mais avec un ajout de modules spécifiques dans les quatre domaines mentionnés ci-dessus. Ces modules pourront être assemblés avec flexibilité pour constituer des cours

autonomes répondant aux besoins de publics spécifiques.

193 La troisième composante sera l'organisation de deux ateliers avec des intervenants issus de l'OIT, des partenaires sociaux, de la communauté des chercheurs et des bailleurs de fonds. Cette initiative aidera à valider les matériels de formation, toute en assurant une forte « appropriation » par l'OIT et ses mandants de la conception du nouveau programme de développement des capacités sur la migration. Enfin, elle cherchera à obtenir l'appui d'intervenants techniques et financiers stratégiques au rôle clé pour le fonctionnement du nouveau programme. Ce travail sera effectué en étroite collaboration avec le programme pour les migrations internationales de main-d'œuvre de l'OIT.

1.3. Intégration du dialogue social et du tripartisme

194 En 2007, le Directeur a approuvé une proposition du Programme du dialogue social portant sur un montant de 75 000 USD. Une trousse de formation modulaire en anglais et en arabe sur le renforcement et la réorganisation de l'administration du travail a été élaborée et validée en 2007 en collaboration avec le Département du dialogue social de l'OIT et d'autres programmes de Turin. Cela a conduit à deux activités de formation en 2008 et à un plan d'études de base sur l'administration du travail pour les années à venir.

195 Au terme de l'année 2007, la trousse de formation avait été ébauchée et un avant-projet des deux premiers modules avait été préparé. Si des fonds complémentaires viennent à être disponibles, des versions française et espagnole seront également produites.

196 Des composantes complémentaires sont en cours de préparation pour l'intégration du tripartisme et l'implication des partenaires sociaux dans les activités de formation du Centre. Celles-ci seront respectivement coordonnées avec les programmes du Centre consacrés aux activités pour les employeurs et pour les travailleurs.

1.4. Responsabilité sociale des entreprises

197 Ce projet vise à développer davantage la capacité du Centre d'offrir des services et des produits appropriés concernant la RSE, à mettre à jour et à enrichir les matériels didactiques existants et à concevoir de nouveaux matériels et plans d'études novateurs pour des groupes cibles spécifiques, en étroite collaboration avec l'OIT Genève et la

sous-commission sur les entreprises multinationales. Il est coordonné conjointement par le Programme des activités pour les employeurs du Centre et par le nouveau Programme sur la dimension sociale du commerce et de l'investissement.

198 Le travail préparatoire a comporté des consultations avec les partenaires sociaux et les unités concernées au siège de l'OIT et au Centre, grâce à un groupe de référence établi à cette fin. Une proposition de projet assortie d'un plan de travail et d'une liste des ressources disponibles a été soumise à l'approbation de l'administration du Centre.

199 En même temps, une collaboration formelle a été établie avec EMP/MULTI. Des schémas détaillés des activités prévues pour 2008 sont en cours de rédaction par l'unité de gestion des projets sur la CSR et par EMP/MULTI, avant d'être soumis aux commentaires d'ACTEMP, d'ACTRAV et des partenaires sociaux.

200 Pendant ce temps, la conception et la production de matériels de formation sont en bonne voie. Le premier cours de formation, qui est prévu pour septembre 2008, s'adressera aux fonctionnaires de l'OIT. En outre, il a été demandé au projet de fournir des ressources spécifiques liées à la RSE à d'autres activités gérées par différentes unités du Centre, et il explorera plus en profondeur les possibilités de financement et de formation.

2.1. Évaluation

201 Le but de cette composante est de renforcer la capacité d'évaluation du Centre, notamment pour: a) introduire au Centre une culture et un cadre communs de l'évaluation; b) effectuer un nombre limité d'études d'impact et d'exams approfondis; et c) élaborer un plan d'études et du matériel de formation sur l'évaluation de l'apprentissage et de la formation.

202 Pour introduire au Centre une culture de l'évaluation, il est nécessaire d'établir une approche partagée des besoins d'évaluation. Le renforcement durable de la capacité d'évaluation du Centre sera obtenu par le développement des capacités du personnel et la production d'outils d'évaluation interne. Les activités clés comporteront: des sessions régulières de perfectionnement du personnel sur les fondements de l'évaluation et sur les approches et les méthodes les plus actuelles; l'intégration de l'évaluation dans le cycle de l'apprentissage et l'utilisation des conclusions de l'évaluation pour renforcer la formation et son impact; les essais d'approches novatrices; et l'amélioration des pages consacrées à l'évaluation sur l'intranet du Centre, afin d'en faire un dépositaire de savoir et un instrument de partage de l'information.

203 Deux événements consacrés à l'apprentissage du personnel ont eu lieu en 2007, portant sur l'évaluation d'impact et sur la « cartographie des résultats ». En outre, la participation du personnel du Centre à des ateliers de formation sur les principes, les méthodes et les outils d'évaluation a été encouragée. En 2008, un plan d'action visant à améliorer la culture de l'évaluation au Centre a été préparé. Ce plan comporte l'inclusion dans chaque activité de formation d'une présentation introductive sur l'évaluation, des réunions avec certains directeurs d'activité au terme de chaque formation en vue d'examiner les résultats de l'évaluation et de retenir les enseignements utiles, et un examen semestriel des résultats d'évaluation pour chaque programme technique afin d'identifier les domaines à améliorer et les actions à mener.

204 Les actions complémentaires ont comporté: a) la création d'une ressource de documentation virtuelle relative à l'évaluation sur l'intranet du Centre; b) l'élaboration d'un outil d'évaluation des activités d'apprentissage à distance; c) le partage de connaissances sur les initiatives d'évaluation internes; et d) la révision partielle du questionnaire de fin d'activité.

205 Pour l'évaluation d'impact, trois projets ont été choisis:

- *Formation de formateurs de l'ITU* : un projet de renforcement des capacités en ressources humaines. Ce projet a débuté au milieu de l'année 2007. Il profitera essentiellement à une seule institution et à ses étudiants. Dès le début, le suivi et l'évaluation ont fait partie de la conception du projet. Il tirera des enseignements relatifs à l'approche suivie et permettra d'apprécier la mesure dans laquelle il peut être appliqué à d'autres projets de formation.
- *Impact sur les institutions de sécurité sociale au Ghana et en Zambie*. Ce projet fournira une analyse approfondie des effets et des influences exercés sur les politiques nationales en matière de sécurité sociale par les cours consacrés à la sécurité sociale, au cours des dix dernières années, à l'intention de quelque 90 participants provenant d'instituts de sécurité sociale de Gambie et du Ghana.
- *Cours de microfinance*. Cette étude analysera les activités de microfinance du Centre, en se concentrant sur l'amélioration du contenu de la formation et sur les effets d'une formation continue dans un contexte donné.

206 L'élaboration d'un plan d'études et d'un matériel de formation à l'évaluation de l'apprentissage et de la formation a été entreprise en réponse aux demandes de mandants et de partenaires. Le Centre a entrepris d'analyser son expérience de l'évaluation de

l'apprentissage et des conditions du marché, et de la demande de cours autonomes sur l'évaluation de la formation et de l'apprentissage. Cette démarche sera suivie de l'élaboration, de la validation et des tests pilotes d'un plan d'études et de matériel d'apprentissage associé pour des activités de formation en plusieurs langues.

2.2. Amélioration du site Internet

207 Le nouveau site Internet a été mis en ligne en janvier 2008. Il doit promouvoir l'extension et la qualité de la formation et des compétences techniques du Centre, ainsi que ses activités et ses services.

208 Ce nouveau site a été conçu après une enquête menée auprès de ses utilisateurs. Il se caractérise essentiellement par une page d'accès plus dynamique divisée en deux parties. La partie supérieure contient des informations régulièrement actualisées qui donnent une vue d'ensemble des différentes activités du Centre. La partie inférieure présente une liste tenue à jour des activités de formation à venir.

209 La « salle de presse » a été révisée et une nouvelle galerie de photos a été ajoutée. Elle doit finir par constituer une galerie complète de photos du Centre de Turin avec des documents en haute résolution et des légendes en trois langues.

210 Une nouvelle carte du campus a été ajoutée, ainsi qu'une vue aérienne et de nouvelles indications cartographiques Google. Les pages de publications sur l'intranet sont en cours de révision et seront bientôt transférées sur l'Internet. L'information destinée aux participants, comme celle qui concerne les dispositions relatives aux voyages, est constamment mise à jour, par exemple pour refléter les changements dans les procédures de l'UE en matière de visas.

211 Les pages consacrées aux unités de formation et aux régions ont été enrichies et actualisées. Celles qui concernent les différentes activités tiennent les participants potentiels ou inscrits informés de l'accès à ces activités. Cette information peut aussi être obtenue en page d'accueil en utilisant une boîte de recherche.

212 Un certain nombre de membres du personnel ont été formés à l'utilisation de Zope/Plone, le nouveau système de gestion du contenu, que ce soit en sessions de formation en groupe ou spécifiques. Le Centre a également acquis les compétences nécessaires pour mettre à jour et actualiser le site par lui-même.

213 Au terme du projet, une enquête auprès des utilisateurs permettra d'évaluer l'utilisation qui aura été faite du nouveau site.

3.1. Oracle Financials: passage à la version 11i

214 Le but du projet est d'actualiser l'application logicielle qui a été introduite en 2000 dans le cadre du projet de planification des ressources de l'entreprise. Il s'agit d'améliorer la capacité du système de gestion de l'information, sa sécurité et sa facilité d'utilisation.

215 Un premier rapport intérimaire a été soumis au Conseil en novembre 2007. Depuis lors, l'actualisation a été achevée, et le système actualisé est entré en service conformément aux prévisions en janvier 2008. Aucun problème n'a été rencontré et le système est désormais pleinement opérationnel.

3.2. Oracle HR: analyse des besoins (phase 1)

216 L'objectif est de remplacer le système d'états de paie Informix existant, qui est périmé, par une nouvelle application mieux intégrée dans le système PGI global. Cela devrait améliorer la qualité, la disponibilité, la fiabilité et l'opportunité des données nécessaires pour la prise de décisions sur la gestion des ressources humaines; assurer une plus grande efficacité; réduire la duplication des entrées de données; et offrir un moyen efficace d'actualisation du système dans le temps, ce qui améliorera sa souplesse et sa longévité.

217 Les avantages et les inconvénients des deux systèmes sont actuellement en cours d'examen:

- Le développement indépendant d'une nouvelle application: une application adaptée d'un système d'états de paie élaboré pour le secteur

de la santé publique en Italie. Toutefois, une évaluation plus approfondie des besoins de l'entreprise et une analyse des lacunes du système proposé restent à effectuer.

- L'externalisation des états de paie vers l'OIT, c'est-à-dire le transfert de tout ou partie de la responsabilité du fonctionnement du système au siège de l'OIT. Cela impliquerait de traiter les transactions et de gérer les états de paie depuis Turin via l'Internet en utilisant les serveurs des applications PGI à Genève. Cette option demande à être évaluée de manière plus approfondie dans le contexte de l'extension d'IRIS aux bureaux nationaux, y compris celui de Rome. Cette solution mettrait à profit l'expérience déjà acquise par l'OIT dans l'harmonisation des besoins de l'entreprise avec un système d'états de paie Oracle adapté, mais sans être nécessairement plus rentable à long terme, à cause de coûts de fonctionnement élevés.

Gestion et suivi

218 Dans la conception et le lancement des différents projets du Programme d'investissement 2007-2011, on a pris soin de suivre les conclusions et les recommandations de l'examen de la mise en œuvre des projets d'investissement 2002-2005 qui a été effectué en juin 2007. Notamment:

- une action de suivi a été planifiée et budgétée pour plusieurs activités incluses dans le programme 2002-2005;
- l'accent a été mis sur la planification et le contrôle dans les différents projets d'investissement;
- des responsabilités clairement définies ont été attribuées pour le programme et pour chacun des projets;
- le temps et les ressources en personnel ont été pris en compte dans les différents projets.

PUBLICATIONS ET T ROUSSES DE FORMATION PRODUITES EN 2007

TITRE (dans la langue d'origine)	DESCRIPTION	LANGUES *
PUBLICATIONS DU CENTRE		
ITCILO on-line catalogue of publications	Site web	EN, FR, ES
Know About Business - 2007 edition	Modules de formation	EN
Guide - International Labour Standards Guide - Normes internationales du travail Guía - Normas Internacionales del Trabajo	Guide Édition 2007	EN, FR, ES
Uguaglianza nel lavoro. Affrontare le sfide	Livre	IT
The 2008 Reader on Private Sector Development – Measuring and Reporting Results	Livre	EN, FR, ES
Creación de un entorno empresarial favorable para el fomento de la pequeña empresa	Modules de formation	ES
Desarrollo económico local + Empleo. Material para promotores	Modules de formation	ES
Torino – Giornate internazionali delle Nazioni Unite 2007	Campagne d'information Site web	IT
2008 standard courses	Brochure	EN, FR, ES
The ILO Turin Centre: training for the world	Brochure institutionnelle	EN, FR; ES, IT
PUBLICATIONS POUR LE BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL		
ILO "World of Work" magazine, Nos. 59, 60, 61	Magazine	EN, FR
IPEC 12 TO 12 community portal on child labour	Portail en ligne et dépliant	EN, FR, ES, IT
Decent Work Country Programme Guidebooks – 2007 revision	Guide	EN
International HIV-AIDS cartoon exhibition	Exposition	EN
Productivity and Competitiveness, Central Asia and Caucasus	CD-ROM	Armenian, Azeri, EN, RU, Georgian, Kyrgyz, Tajik, Uzbek
DIALOGUE year planner 2008	Poster	EN, FR, ES
Reaching out to SMEs. An electronic toolkit for employers' organizations. 2007 revision	Site web et CD-ROM	EN, FR, ES
Employers' Organizations Work-Family Training	CD-ROM	EN
Modern policy and legislative responses to child labour	Manuel	EN, FR, ES
IPEC SCREAM module on HIV/AIDS	Module et CD-ROM	EN
Employers and Child Labour - practical guides	Guides	EN, FR, ES
Photo exhibition on child labour in agriculture for WDAFL	Exposition	EN
Manual for drafting ILO instruments: The Quick Guide	Guide pratique	EN, FR, ES
Dépliant sur la protection sociale	Dépliant	EN, FR, ES, ARA
Economic reintegration of child soldiers	Livre et DVD	EN
Burundi	Livre	FR
Men as partners in reproductive health through organized workforce	Trousse de formation	EN
248 Material for the Child Labour Conference, Istanbul, September 2007	Matériel d'information	EN, RU
The Global Task Force on Child Labour and Education for All	Brochure	EN, FR; ES
Youth Employment: Making it Happen. Resource Tool for Employers	Site web et CD-ROM	EN

TITRE (dans la langue d'origine)	DESCRIPTION	LANGUES *
Combating child labour through education	Brochure	EN, FR, ES
Combating trafficking in children for labour exploitation. A resource kit for policymakers and practitioners	Trousse à outils	EN, FR, ES
Photo exhibition on decent work for the ILO Library	Exposition	
Employers' organizations taking the lead on gender equality	Livre	EN, FR
Training resource pack on the elimination of hazardous child labour in agriculture	Trousse de formation	EN, FR
ACTEMP leaflet	Dépliant	EN, FR, ES
IPEC Education as an intervention strategy to eliminate and prevent child labour	Brochure	EN
Photo exhibit on disabled workers	Exposition	
Training guide on access to funding for initiatives targeting employment of youth at risk of social exclusion - youth employment, Bulgaria	Manuel de formation	EN
Research papers on youth employment	Documents de recherche	EN
Six papers relating to the tripartite initiative on youth employment and to the Sub-regional Tripartite Meeting of Experts on Decent Employment for Young People	Documents de recherche	EN
ILO photo book: Work, a Celebration	Livre de photos	EN, FR, ES
C138, C182 and the Declaration	Guide de poche	IT
Driving for Change on HIV/AIDS in the Road Transport Sector	Trousse de formation	EN
PUBLICATIONS POUR LES AGENCES DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES		
UNHCR Global Report 2006	Rapport	EN, FR
UNHCR Global Appeal 2008	Rapport	EN, FR
UNHCR WHO Guide on clinical management of rape survivors	Guide	AR
UNHCR Rescue at Sea brochure	Dépliant	AR
UNHCR Protection Induction Programme	Manuel et CD-ROM	EN, FR, ES, RU, AR
UNHCR Compilation of International Instruments	Quatre volumes	RU
UNHCR IDP Protection Handbook	Manuel	EN
OHCHR Human Rights Package for Judges, Prosecutors and Lawyers	Trousse de formation	RU
UNFPA – Year planner 2008 for Mauritania	Poster	EN, AR
United Nations Police Handbook	Manuel	EN
PUBLICATIONS POUR LA FONDATION EUROPÉENNE DE LA FORMATION		
Brochures, magazines, dépliants, bulletins, rapports, livres, études, CD-ROM, DVD, matériels d'information et de promotion	Diverses publications	AR, BG, CS, DA, DE, EE, EL, ES, FI, FR, HR, HU, IT, LT, LV, MT, NL, PL, PT, RO, RU, SK, SL, SV, TR

* AR: arabe; BG: bulgare; CS: tchèque; DA: danois; DE: allemand; EE: estonien; EL: grec; EN: anglais; ES: espagnol; FI: finnois; FR: français; HR: croate; HU: hongrois; IT: italien; LT: lituanien; LV: letton; MT: maltais; NL: néerlandais; PL: polonais; PT: portugais; RO: roumain; RU: russe; SK: slovaque; SL: slovène; SV: suédois; TR: turc.

ADMINISTRATION INTÉRIEURE

Programme de rénovation et d'entretien extraordinaire du campus

219 La Ville de Turin avait préparé un programme de rénovation des pavillons du campus non concernés par les Jeux olympiques d'hiver Turin 2006. Cependant, à la suite de la réduction de budget des villes italiennes décidée par le gouvernement italien, la municipalité n'avait plus de fonds disponibles. Finalement, après négociation entre la Direction du Centre et les services compétents de la Ville de Turin, un accord sur le financement des travaux d'entretien extraordinaire du campus portant sur un montant de 1 500 000 euros sur trois ans était entré en vigueur en 2006. Cet accord, qui arrive à échéance fin 2008, permet au Centre d'effectuer les travaux d'entretien extraordinaire les plus urgents sans grever son budget.

220 Entre la fin de l'année 2006 et le mois d'avril 2007, le Centre a remis à neuf les chambres, l'installation électrique, l'éclairage et le système de prévention des incendies du pavillon E.

221 Au pavillon X, le Service de l'administration intérieure a fait effectuer, au cours du premier semestre 2007, des modifications des locaux afin de créer trois nouvelles salles de classe. Ces travaux ont été nécessaires pour remplacer les deux salles de classe du premier étage du pavillon 2, qui ont été transformées en bureaux pour une quinzaine de fonctionnaires et en une salle de réunion. La valeur de ces derniers travaux est de 350 000 euros.

222 Des travaux dans les pavillons P, R et S, pour une valeur totale de 700 000 euros, auront eu lieu entre les mois de mai et septembre 2008. Ils ont pour but la réfection et la sécurisation du système électrique, du système de prévention des incendies, du réseau de données, de l'éclairage des bureaux, des espaces internes, du carrelage, des faux plafonds, etc. Ces travaux seront financés par le fonds d'entretien extraordinaire mentionné ci-dessus, à l'exception de la réfection du système électrique et de prévention des incendies, ce dernier pour un montant de 200 000 euros, qui sera à la charge d'IRIDE (la régie locale de distribution d'électricité).

223 Au début de l'année 2008, IRIDE a terminé les travaux de mise aux normes du système électrique interne, d'éclairage et de prévention des incendies dans les bâtiments 1, 2 et T, qui avaient été commencés en 2007. Pendant l'année en cours, IRIDE a achevé d'autres travaux au pavillon P où le

Centre, de son côté, a réaménagé le rez-de-chaussée, y compris les salles de classe P1, P2 et P3.

224 Les travaux de réfection du pavillon L, financés par la Région Piémont et la Compagnia di San Paolo et dont la valeur est estimée à 3 500 000 euros, commenceront à la fin de l'année en cours. Les procédures de gestion des appels d'offres et de réalisation des travaux seront administrées directement par le Centre qui, en accord avec le siège, a créé un comité de surveillance dont le rôle sera de suivre ce processus.

225 En 2008, le Service de l'administration intérieure a aussi créé deux grandes salles de classe au rez-de-chaussée du pavillon I pour remplacer celles du pavillon L, indisponibles en raison des travaux mentionnés ci-dessus jusqu'au premier semestre 2010.

Travaux d'entretien ordinaire financés et réalisés par le Centre

226 Les principaux projets mis en œuvre au cours des années 2007/2008 sont énumérés ci-dessous:

- a) Le programme d'adaptation et de rénovation des équipements des salles de cours et de fourniture de meubles de bureau ergonomiques est en cours de réalisation.
- b) Un nouveau programme informatisé de gestion de la buanderie à l'extérieur du campus, adapté aux exigences du Centre, a été installé au cours du premier quadrimestre de l'année 2007. Ce programme a apporté une contribution importante au contrôle du coût des services fournis par le sous-traitant concerné.
- c) Des dispositifs de climatisation ont été installés pendant l'été 2007 dans les bureaux du pavillon N (premier et deuxième étages).

Appels d'offres et services divers

227 La manière dont le Centre gère ses relations avec les sous-traitants a changé radicalement depuis 2005. La gestion globale des services au Centre vise maintenant à évaluer avec plus d'attention aussi bien la qualité que les prix auxquels ces services sont fournis. On a donc commencé en 2006 à procéder à d'importants changements de services et de

sous-traitants, et ce dans l'optique de faire des économies et d'augmenter l'efficacité des services.

- a) Les mêmes critères ont été suivis dans plusieurs appels d'offres été lancés entre 2007 et le premier semestre 2008. La liste des contrats conclus avec les sous-traitants est la suivante.
- i) Agence de voyages: confiée à Jet Viaggi s.p.a. à partir du 1er janvier 2008. À cet égard, les économies concernant les tarifications directes sur les billets d'avion ont été au cours du premier trimestre 2008 d'environ 50%.
 - ii) Transport par bus: confié à Autoservizi Novarese s.r.l. à partir du 1er janvier 2008.
 - iii) Services de restauration: confiés à Avenance Italia s.p.a. à partir du 1er juillet 2008. En tenant compte de l'importance de ce contrat, dont la valeur est de plus de 1 600 000 euros par an, le Service de l'administration intérieure du Centre a déployé de gros efforts, avec l'aide de consultants spécialisés, pour mener une révision globale du cahier des charges, avec l'introduction d'un projet de communication visant à fournir aux utilisateurs toutes les informations nécessaires concernant une alimentation équilibrée et à privilégier des produits de qualité reflétant les différentes cultures et traditions alimentaires du monde entier. Le processus de recherche a été extensif, avec invitation systématique des meilleures entreprises de la restauration collective, aussi bien au niveau local qu'au niveau international, sans oublier la publication d'un appel d'offres dans la presse et sur le site Internet UN Globalmarketplace. L'évaluation et l'adjudication du contrat ont été menées en tenant compte des prix, de la qualité et du projet opérationnel présenté.
- b) Pour les autres services achetés par le Centre, c'est-à-dire l'électricité et le chauffage, en dépit d'une augmentation des tarifs, essentiellement due à une hausse des prix des matières premières, le montant final payé par le Centre a été moins élevé en 2007 qu'en 2006. Il faut noter que le chauffage a été mis sous contrôle constant, dans les pavillons réaménagés pour les Jeux olympiques, grâce à un système informatisé installé pendant les travaux.
- c) En étroite collaboration avec JUR et sous la supervision du comité des contrats, le Service de l'administration intérieure a préparé et appliqué de nouveaux cahiers des charges uniformes pour les travaux qu'il conduit directement.
- d) Le Centre a changé de central téléphonique en mars 2007. Il a pu acheter deux standards téléphoniques appartenant au TOROC pour un

montant d'environ 100 000 euros, acquérant un produit qui n'avait que quelques mois d'utilisation et économisant environ 150 000 euros puisque le coût moyen d'un central est de 250 000 euros.

Sécurité et santé au travail

228 Certains des bâtiments les plus anciens du campus, construits avant 1994, laissaient apparaître la présence de matériaux dangereux dans leur structure. Ces matériaux étaient toutefois confinés dans des espaces bien précis ou à l'extérieur des pavillons, n'entraînant pas de dispersion de particules dangereuses dans l'environnement. À la suite des analyses menées par le laboratoire de la Chambre du commerce, de l'industrie, de l'artisanat et de l'agriculture (CCIAA) de Turin lors d'une grande campagne organisée une première fois en 2005, une deuxième en février 2006, et une troisième en mars 2008, le Centre a reçu la confirmation que l'air respiré dans les pavillons n'était pas contaminé. Le comité d'hygiène et de sécurité du Centre et tous les fonctionnaires ont été informés des résultats de ces analyses. Une information analogue est constamment fournie aux entreprises adjudicataires de l'entretien, afin que leurs employés respectent toutes les précautions et procédures prévues en cas de travaux.

229 Néanmoins, dans l'attente des travaux de réaménagement de ces pavillons, le Centre a décidé l'enlèvement de certains matériaux contenant de l'amiante dans le pavillon I, pour éviter tout risque d'érosion ou de rupture qui pourrait entraîner la dispersion de particules dangereuses dans l'air. Cet enlèvement a eu lieu en mars 2007.

Sécurité du personnel et des locaux du Centre

230 Lors de sa 288^e session, le Conseil d'administration du BIT avait autorisé le Bureau à mettre en œuvre des mesures de sécurité dans le bâtiment du siège. Malheureusement, il n'a pas été prévu de fonds pour le Centre à cet égard. Sur la base de ces initiatives et du renforcement des mesures analogues dans toutes les organisations du système des Nations Unies, une équipe de travail basée à Turin, composée de représentants du Centre international de formation de l'OIT (CIF-OIT), de l'Institut interrégional de recherche des Nations Unies sur la criminalité et la justice (UNICRI) et de l'École des cadres du système des Nations Unies (ECSNU), a été constituée. Ce groupe de travail se réunit régulièrement afin de mener une activité coordonnée de conseil sur les problèmes et les priorités en matière de sécurité et de sûreté.

231 Un certain nombre de mesures ont été déjà mises en œuvre, tandis que d'autres sont encore à l'examen et pourraient exiger un financement complémentaire.

232 Des réunions ont régulièrement lieu avec les autorités de police du pays hôte afin d'évaluer les risques potentiels et de déterminer les mesures de sécurité complémentaires qu'il conviendra de prendre.

233 Des procédures d'évacuation d'urgence seront établies et des équipes d'évacuation sont en cours de création et de formation pour chaque pavillon. À cet égard, un expert en matière de sécurité du Programme alimentaire mondial est venu en mission à Turin en février 2007. Cet expert établira les procédures requises en utilisant celles en vigueur au sein de son organisation et créera un cours de sensibilisation destiné à tout le personnel du campus. En outre, les conditions de recrutement des gardes de sécurité seront révisées et une formation complémentaire pourra être exigée.

234 Enfin, la collaboration avec le Département de la sûreté et de la sécurité (DSS) des Nations Unies, le service de sécurité de l'OIT, les sections de la sécurité et de la sûreté des Nations Unies à Genève et à Vienne, ainsi que les autorités locales chargées de la sécurité, se poursuivra afin de mettre en permanence à jour l'évaluation des menaces et d'adapter régulièrement les mesures de sécurité.

Services aux tiers

235 Comme pour les années précédentes, le Service de l'administration intérieure a assuré la coordination des services aux tiers, mettant, le cas échéant, les installations hôtelières et didactiques du campus à la disposition d'institutions extérieures. Ces services, qui ne comportent aucun apport de la part du Centre quant au contenu des activités, ont généré en 2007 des recettes supplémentaires pour un montant de quelque 450 000 euros. Les services aux tiers constituent de surcroît un excellent moyen de faire connaître les activités de l'OIT et du Centre auprès de diverses institutions et des milieux culturels locaux.

Collaboration avec le BIT

236 L'ensemble des interventions concernant l'administration intérieure du Centre a fait l'objet, comme à l'accoutumée, de consultations préalables avec le BIT, et notamment avec le Conseiller juridique (JUR), le Bureau de l'administration intérieure (INTER) et le Service du budget et des finances (BUDFIN). En particulier, les consultations avec JUR ont revêtu une importance particulière pour la fixation du contenu des cahiers des charges pour les appels d'offres en 2007-2008.

ANNEXE I

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR PAYS/TERRITOIRE EN 2007

Pays/Territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Hommes	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
AFGHANISTAN	7	6	1	14%	0	0	0%	0	0	0%
AFRIQUE DU SUD	125	32	93	74%	9	10	53%	5	0	0%
ALBANIE	44	20	24	55%	2	1	33%	6	1	14%
ALGÉRIE	41	23	18	44%	6	2	25%	3	3	50%
ALLEMAGNE	26	14	12	46%	0	0	0%	1	1	50%
ANGOLA	120	73	47	39%	15	3	17%	3	1	25%
ANGUILLA	1	1	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
ANTIGUA-ET- BARBUDA	6	2	4	67%	1	0	0%	0	1	100%
ARABIE SAOUDITE	41	40	1	2%	0	0	0%	0	0	0%
ARGENTINE	338	177	161	48%	60	52	46%	13	0	0%
ARMÉNIE	71	31	40	56%	3	5	63%	3	6	67%
ARUBA	1	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
AUSTRALIE	4	4	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
AUTORITÉ PALESTINIENNE	23	15	8	35%	1	0	0%	4	0	0%
AUTRICHE	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
AZERBAÏDJAN	40	32	8	20%	8	1	11%	8	1	11%
BAHAMAS	4	1	3	75%	0	2	100%	1	0	0%
BAHREÏN	24	16	8	33%	3	0	0%	0	0	0%
BANGLADESH	288	265	23	8%	5	3	38%	18	0	0%
BARBADE	20	9	11	55%	2	3	60%	2	2	50%
BÉLARUS	5	2	3	60%	1	0	0%	1	1	50%
BELGIQUE	38	25	13	34%	17	10	37%	2	2	50%
BELIZE	6	2	4	67%	1	1	50%	0	2	100%
BÉNIN	32	21	11	34%	8	5	38%	3	1	25%
BERMUDES	5	2	3	60%	0	0	0%	1	0	0%
BHOUTAN	5	4	1	20%	0	0	0%	0	0	0%
BOLIVIE	84	44	40	48%	2	0	0%	3	3	50%
BOSNIE-ET- HERZÉGOVINE	18	7	11	61%	0	0	0%	2	5	71%
BOTSWANA	31	18	13	42%	7	0	0%	2	3	60%
BRÉSIL	312	132	180	58%	41	29	41%	4	4	50%
BULGARIE	98	25	73	74%	10	26	72%	7	6	46%
BURKINA FASO	38	24	14	37%	6	1	14%	3	3	50%
BURUNDI	68	46	22	32%	8	8	50%	2	0	0%
CAMBODGE	38	35	3	8%	3	2	40%	6	0	0%
CAMEROUN	38	20	18	47%	2	2	50%	3	2	40%
CANADA	13	6	7	54%	0	0	0%	0	0	0%
CAP-VERT	58	19	39	67%	3	0	0%	1	0	0%
CHILI	174	95	79	45%	29	19	40%	5	6	55%
CHINE	184	132	52	28%	47	20	30%	6	0	0%
CHYPRE	9	6	3	33%	6	1	14%	0	0	0%
COLOMBIE	207	109	98	47%	10	9	47%	7	6	46%
COMORES	11	9	2	18%	2	1	33%	0	0	0%
CONGO	26	22	4	15%	4	0	0%	3	0	0%
CONGO, RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU	163	124	39	24%	32	21	40%	4	1	20%
CORÉE, RÉPUBLIQUE DE	13	8	5	38%	2	5	71%	2	0	0%
COSTA RICA	98	48	50	51%	1	3	75%	2	1	33%
CÔTE D'IVOIRE	40	32	8	20%	1	3	75%	6	1	14%
CROATIE	62	21	41	66%	11	15	58%	3	14	82%

Pays/Territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Hommes	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
CUBA	39	26	13	33%	11	9	45%	0	0	0%
DJIBOUTI	2	2	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
DOMINIQUE	3	2	1	33%	0	0	0%	1	0	0%
ÉGYPTE	45	32	13	29%	1	1	50%	4	1	20%
EL SALVADOR	693	305	388	56%	3	3	50%	4	1	20%
ÉMIRATS ARABES UNIS	17	17	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
ÉQUATEUR	99	70	29	29%	7	3	30%	7	0	0%
ÉRYTHRÉE	3	2	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
ESPAGNE	69	32	37	54%	4	9	69%	3	0	0%
ESTONIE	26	3	23	88%	3	18	86%	0	3	100%
ÉTATS-UNIS	79	32	47	59%	0	0	0%	4	0	0%
ÉTHIOPIE	28	26	2	7%	6	0	0%	5	0	0%
EX-RÉPUBLIQUE YUGOSLAVE DE MACÉDOINE	24	15	9	38%	0	1	100%	9	0	0%
FÉDÉRATION DE RUSSIE	217	114	103	47%	9	5	36%	3	1	25%
FIDJI	19	13	6	32%	5	5	50%	5	0	0%
FINLANDE	4	2	2	50%	1	0	0%	0	0	0%
FRANCE	57	25	32	56%	5	0	0%	5	5	50%
GABON	10	2	8	80%	0	3	100%	0	0	0%
GAMBIE	13	9	4	31%	0	1	100%	0	0	0%
GÉORGIE	64	45	19	30%	4	2	33%	4	4	50%
GHANA	123	73	50	41%	12	6	33%	7	23	77%
GRÈCE	3	3	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
GRENADE	5	4	1	20%	0	0	0%	1	0	0%
GUATEMALA	49	33	16	33%	6	0	0%	5	0	0%
GUINÉE	19	13	6	32%	0	1	100%	3	1	25%
GUINÉE-BISSAU	29	23	6	21%	2	1	33%	1	0	0%
GUYANA	3	1	2	67%	1	0	0%	0	0	0%
HAÏTI	29	18	11	38%	0	0	0%	1	1	50%
HONDURAS	107	53	54	50%	19	15	44%	5	3	38%
HONG KONG	7	4	3	43%	0	2	100%	1	0	0%
HONGRIE	30	14	16	53%	13	11	46%	1	3	75%
ÎLES CAÏMANES	2	2	0	0%	0	0	0%	1	0	0%
ÎLES SALOMON	6	4	2	33%	0	0	0%	1	2	67%
ÎLES TURQUES ET CAÏQUES	6	3	3	50%	0	0	0%	0	0	0%
ÎLES VIERGES BRITANNIQUES	1	0	1	100%	0	0	0%	0	1	100%
INDE	231	174	57	25%	15	11	42%	8	1	11%
INDONÉSIE	327	247	80	24%	55	14	20%	88	12	12%
IRAK	110	72	38	35%	0	0	0%	12	6	33%
IRAN, RÉPUBLIQUE ISLAMIQUE D'	13	13	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
IRLANDE	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
ITALIE	762	389	373	49%	1	4	80%	1	0	0%
JAMAHIRIYA ARABE LIBYENNE	4	4	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
JAMAÏQUE	30	16	14	47%	2	1	33%	2	2	50%
JAPON	14	6	8	57%	0	1	100%	2	0	0%
JORDANIE	135	102	33	24%	1	1	50%	4	0	0%
KAZAKHSTAN	18	8	10	56%	5	2	29%	1	1	50%
KENYA	68	46	22	32%	6	2	25%	13	2	13%
KIRGHIZSTAN	54	27	27	50%	4	3	43%	2	0	0%
KIRIBATI	6	3	3	50%	0	2	100%	3	0	0%
KOSOVO (MINUK)	20	13	7	35%	1	1	50%	0	0	0%

Pays/Territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Hommes	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
KOWEÏT	6	1	5	83%	0	0	0%	0	0	0%
LESOTHO	13	6	7	54%	1	0	0%	1	1	50%
LETONIE	25	8	17	68%	5	13	72%	3	3	50%
LIBAN	53	30	23	43%	3	0	0%	2	1	33%
LIBERIA	16	11	5	31%	2	0	0%	0	0	0%
LITUANIE	10	6	4	40%	6	4	40%	0	0	0%
MADAGASCAR	179	75	104	58%	8	5	38%	3	2	40%
MALAISIE	45	26	19	42%	3	5	63%	2	0	0%
MALAWI	34	24	10	29%	6	4	40%	5	2	29%
MALDIVES	3	1	2	67%	0	0	0%	0	0	0%
MALI	29	21	8	28%	3	1	25%	5	0	0%
MALTE	31	26	5	16%	26	5	16%	0	0	0%
MAROC	113	50	63	56%	8	3	27%	10	1	9%
MAURICE	43	28	15	35%	10	2	17%	2	0	0%
MAURITANIE	15	12	3	20%	4	1	20%	2	0	0%
MEXIQUE	228	136	92	40%	75	41	35%	4	0	0%
MONGOLIE	29	13	16	55%	4	2	33%	2	3	60%
MONTÉNÉGR	19	6	13	68%	1	1	50%	4	6	60%
MONTERRAT	2	2	0	0%	1	0	0%	1	0	0%
MOZAMBIQUE	93	58	35	38%	6	2	25%	1	0	0%
MYANMAR	17	12	5	29%	12	5	29%	0	0	0%
NAMIBIE	26	18	8	31%	6	2	25%	3	0	0%
NÉPAL	55	49	6	11%	13	4	24%	4	0	0%
NICARAGUA	44	22	22	50%	0	1	100%	1	0	0%
NIGER	24	20	4	17%	3	2	40%	7	0	0%
NIGERIA	154	105	49	32%	2	3	60%	5	1	17%
NORVÈGE	3	2	1	33%	0	0	0%	0	0	0%
NOUVELLE-CALÉDONIE	2	1	1	50%	1	1	50%	0	0	0%
OMAN	15	11	4	27%	0	0	0%	1	0	0%
OUGANDA	34	23	11	32%	7	0	0%	8	4	33%
OUBÉKISTAN	26	12	14	54%	2	1	33%	2	3	60%
PAKISTAN	108	88	20	19%	10	1	9%	4	0	0%
PANAMA	37	23	14	38%	5	0	0%	3	1	25%
PAPOASIE-NOUVELLE-GUINÉE	9	6	3	33%	1	0	0%	4	2	33%
PARAGUAY	97	54	43	44%	38	30	44%	1	1	50%
PAYS-BAS	13	7	6	46%	0	0	0%	1	1	50%
PÉROU	234	103	131	56%	12	34	74%	18	2	10%
PHILIPPINES	167	99	68	41%	37	20	35%	13	3	19%
POLOGNE	36	22	14	39%	17	9	35%	5	3	38%
PORTO RICO	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
PORTUGAL	19	8	11	58%	3	0	0%	0	0	0%
QATAR	7	6	1	14%	0	0	0%	0	0	0%
RÉPUBLIQUE ARABE SYRIENNE	34	17	17	50%	0	1	100%	3	1	25%
RÉPUBLIQUE CENTRAFRICAINE	5	5	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
RÉPUBLIQUE DE MOLDOVA	15	9	6	40%	0	0	0%	5	0	0%
RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE POPULAIRE LAO	25	15	10	40%	3	1	25%	0	4	100%
RÉPUBLIQUE DOMINICAINE	75	40	35	47%	11	13	54%	1	0	0%
RÉPUBLIQUE TCHÈQUE	12	5	7	58%	2	2	50%	1	5	83%
RÉUNION	3	2	1	33%	2	1	33%	0	0	0%

Pays/Territoire	Nombre de participants				Travailleurs			Employeurs		
	Total	Hommes	Femmes	%F	H	F	%F	H	F	%F
ROUMANIE	66	35	31	47%	6	5	45%	21	8	28%
ROYAUME-UNI	20	13	7	35%	3	2	40%	0	1	100%
RWANDA	183	119	64	35%	14	5	26%	69	34	33%
SAINTE-LUCIE	11	4	7	64%	0	0	0%	1	0	0%
SAINT-KITTS-ET-NEVIS	4	1	3	75%	0	0	0%	0	0	0%
SAINT-SIÈGE	1	0	1	100%	0	0	0%	0	0	0%
SAINT-VINCENT-ET-LES-GRENADINES	8	4	4	50%	0	0	0%	2	0	0%
SAMOA OCCIDENTALES	5	3	2	40%	1	0	0%	1	1	50%
SAO TOMÉ-ET-PRINCIPE	8	5	3	38%	1	1	50%	1	0	0%
SÉNÉGAL	49	37	12	24%	8	4	33%	7	2	22%
SERBIE	38	21	17	45%	10	3	23%	5	5	50%
SEYCHELLES	7	4	3	43%	1	0	0%	0	1	100%
SIERRA LEONE	7	6	1	14%	0	0	0%	0	0	0%
SINGAPOUR	6	5	1	17%	1	1	50%	4	0	0%
SLOVAQUIE	5	3	2	40%	3	2	40%	0	0	0%
SLOVÉNIE	40	19	21	53%	19	20	51%	0	1	100%
SOMALIE	1	1	0	0%	0	0	0%	0	0	0%
SOUDAN	29	21	8	28%	0	1	100%	4	0	0%
SRI LANKA	118	56	62	53%	6	3	33%	4	2	33%
SUÈDE	6	1	5	83%	0	0	0%	0	0	0%
SUISSE	11	6	5	45%	1	1	50%	0	0	0%
SURINAME	18	5	13	72%	1	0	0%	1	1	50%
SWAZILAND	16	11	5	31%	2	2	50%	0	1	100%
TADJIKISTAN	39	35	4	10%	7	0	0%	2	1	33%
TANZANIE, RÉPUBLIQUE-UNIE DE	72	44	28	39%	2	5	71%	8	5	38%
TCHAD	10	10	0	0%	3	0	0%	1	0	0%
THAÏLANDE	48	16	32	67%	2	0	0%	1	1	50%
TIMOR-LESTE	8	7	1	13%	0	0	0%	3	1	25%
TOGO	21	16	5	24%	1	3	75%	4	1	20%
TRINITÉ-ET-TOBAGO	47	19	28	60%	1	2	67%	0	2	100%
TUNISIE	45	34	11	24%	3	2	40%	12	1	8%
TURKMÉNISTAN	6	4	2	33%	0	0	0%	1	1	50%
TURQUIE	548	421	127	23%	112	16	13%	6	5	45%
TUVALU	1	1	0	0%	1	0	0%	0	0	0%
UKRAINE	179	91	88	49%	26	15	37%	27	9	25%
URUGUAY	234	118	116	50%	83	58	41%	8	1	11%
VANUATU	11	8	3	27%	4	1	20%	3	1	25%
VENEZUELA	46	29	17	37%	8	4	33%	2	0	0%
VIET-NAM	192	104	88	46%	7	4	36%	14	26	65%
YÉMEN	18	11	7	39%	1	1	50%	0	0	0%
ZAMBIE	141	44	97	69%	8	4	33%	4	2	33%
ZIMBABWE	27	17	10	37%	4	5	56%	3	1	25%
Total pays	11455	6677	4778	42%	1283	791	38%	720	316	31%
Fonctionnaires internationaux	476	199	277	58%	0	0	0%	0	0	100%
Total général	11931	6876	5055	42%	1283	791	38%	720	316	31%

Nombre de pays/territoires bénéficiaires en 2007: 190
Nombre de participants de 1965 à et y compris 2007: 158060

ANNEXE II
RÉPARTITION DES PARTICIPANTS PAR SECTEUR, PAR RÉGION ET PAR GENRE EN 2007

Unités	AFRIQUE						AMÉRIQUES						ASIE						EUROPE						ÉTATS ARABES						CEI			TOTAL				
	TOTAL			Trav.			Empl.			TOTAL			Trav.			Empl.			TOTAL			Trav.			Empl.			TOTAL			TOTAL			par unité				
	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	H	M	%F	TOT	%M
Normes et principes et droits fondamentaux au travail	264	127	48	15	23	4	182	247	24	26	6	6	184	67	81	18	29	6	123	86	2	4	1	2	56	22	9	2	4	3	14	11	1383	40%				
Emploi et développement des compétences	156	61	12	4	20	3	46	67	6	4	1	1	108	41	8	1	8	5	69	51	10	4	10	6	40	16	1	0	2	0	10	8	673	36%				
Développement local - DelNET	48	19	0	0	0	0	270	310	1	0	0	0	3	4	0	0	0	0	27	38	0	0	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	722	52%				
Développement des entreprises	178	201	0	0	3	24	177	150	0	0	11	3	208	79	1	1	8	1	102	99	0	0	1	0	93	117	0	0	0	13	9	1426	46%					
Protection sociale	152	58	6	1	3	0	88	50	4	0	0	1	171	58	11	3	11	2	83	43	0	1	0	0	79	25	0	1	0	6	3	816	29%					
Dialogue social	150	55	19	6	11	3	65	59	6	10	9	7	70	43	5	2	6	2	80	64	26	10	22	6	25	4	0	0	1	4	4	620	37%					
Activités pour les travailleurs	138	90	137	90	0	0	369	287	369	287	0	0	132	86	131	85	0	0	210	179	209	178	1	1	21	11	21	11	0	24	18	1565	43%					
Activités pour les employeurs	141	57	0	0	140	57	69	18	0	0	69	18	132	43	1	0	119	42	103	89	0	0	102	88	53	11	0	53	11	7	738	30%						
Développement durable et gouvernance	49	76	0	0	0	0	21	23	0	0	1	0	328	83	0	0	14	0	193	205	0	0	0	0	112	41	0	0	0	58	1227	40%						
Projets du Fonds social européen	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	627	395	110	15	6	3	1	0	0	0	1	0	1024	39%						
Formation à distance et technologies de l'apprentissage (DELTA)	46	25	1	1	1	1	317	429	2	3	5	2	66	27	0	0	4	0	6	23	0	1	0	0	1	0	1	0	13	965	53%							
Coordination des questions de genre	24	125	0	2	0	3	0	1	0	0	0	0	26	52	2	3	1	1	0	17	0	0	0	2	7	0	0	0	47	438	77%							
AUTRES	0	0	0	0	0	0	150	105	19	2	11	4	0	0	0	0	0	0	12	5	1	1	2	0	30	5	0	0	17	10	334	37%						
TOTAL	1346	894	223	119	201	95	1754	1746	431	332	113	42	1428	583	240	113	200	59	1635	1294	358	214	145	106	514	261	31	13	61	14	199	277	11931	42%				

TOTAL PARTICIPANTS	AFRIQUE			AMÉRIQUES			ASIE			EUROPE			ÉTATS ARABES			CEI										
	TOTAL	%F	Empl.	TOTAL	%F	Empl.	TOTAL	%F	Empl.	TOTAL	%F	Empl.	TOTAL	%F	Empl.	TOTAL	%F	Empl.								
Tot	1346	42	201	1746	43	113	1428	58	240	113	200	59	1635	36	145	106	514	26	31	13	61	14	199	277	11931	42

