

POUR DISCUSSION ET ORIENTATION

QUATRIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Vue d'ensemble et évaluation des académies

I. Vue d'ensemble

1. Dans le langage du Centre, les « académies » sont des manifestations d'apprentissage qui regroupent plusieurs cours réguliers ou ouverts d'un même domaine d'expertise et qui offrent aux participants un choix de parcours de formation individualisés parmi une variété d'options thématiques et linguistiques. Elles sont d'une durée plus longue que la majorité des cours réguliers résidentiels et rassemblent un plus grand nombre de participants. Par exemple, l'édition 2014 du Programme de formation en microfinance Boulder a duré trois semaines et a accueilli 277 participants, tandis que les cours réguliers durent traditionnellement cinq jours et comptent 20 participants en moyenne.
2. La première « académie » remonte à 2005, quand le premier Programme de formation en microfinance fut hébergé sur le campus. Si cette manifestation était organisée par le *Boulder Institute of Microfinance*, le Centre apportait tout le soutien logistique. S'inspirant de la structure, du format et de la méthodologie utilisés par le *Boulder Institute of Microfinance* et tirant les enseignements de cette expérience, le Centre décida en 2008 d'intégrer un nouveau format, les « académies », dans son offre de formation. C'est ainsi que la même année eut lieu l'« Université d'été du BIT sur le développement de l'entreprise durable », rebaptisée par la suite « Académie sur le développement de l'entreprise durable ».
3. Le tableau 1 montre l'augmentation rapide du nombre d'académies conçues et réalisées par le Centre depuis 2010. Le catalogue 2014 propose ainsi pas moins de 11 académies. Une liste des domaines couverts par les académies organisées par le Centre sur la période 2010-14 se trouve en annexe 1.¹ Si les académies ont représenté moins de 2 pour cent des activités du Centre sur la période 2010-14, elles ont compté pour plus de 6 pour cent du total des participants et 9 pour cent du total des jours-participant sur la même période. De fait, en raison de leur efficacité et de leur portée, les académies sont devenues une composante essentielle de l'offre de formation du Centre.

¹ Les différents parcours proposés dans le cadre de l'Académie du travail maritime sont considérés comme une activité unique.

Tableau 1: Académies 2010-14

Année	Nombre d'académies	Nombre de participants	Nombre de jours-participant	Langues
2010	3	448	5 775	AR/EN/ES/FR
2011	10	910	10 560	AR/EN/ES/FR/PT
2012	8	632	7 665	AR/EN/ES/FR
2013	11	1 060	11 330	AR/EN/ES/FR/PT
2014*	9	833	8 835	AR/EN/ES/FR/PT
TOTAL	41	3 883	44 165	

* Chiffres provisoires

4. La décision d'introduire le format des académies a été dictée par quatre grandes considérations. Premièrement, ce format offrait aux participants une *expérience de formation et d'apprentissage de plus haute qualité*, la durée permettant un examen approfondi des domaines couverts et un échange d'expertise accru. Deuxièmement, les académies ont été conçues comme des *événements mondiaux de partage de connaissances* et se déroulent en plusieurs langues, ce qui renforce les possibilités de fertilisation croisée et de réseautage interrégional. Troisièmement, le format *renforce la visibilité, la portée et la réputation du Centre* en tant qu'institution de formation et d'apprentissage d'envergure mondiale. De nombreuses académies sont organisées en partenariat avec d'autres agences des Nations Unies, la Commission européenne, les donateurs et d'autres acteurs internationaux. Quatrièmement et enfin, le format assurait une *utilisation plus efficace et efficace des moyens disponibles* parce qu'il permettait au Centre de rassembler ses ressources techniques et administratives, de maximiser l'utilisation des infrastructures du campus et de rationaliser les efforts de promotion.
5. Dès le début, les départements techniques du BIT ont été impliqués dans la conception et le contenu des académies. Généralement, les modules centraux des académies liées aux normes, politiques et stratégies de l'OIT sont pris en charge par de hauts fonctionnaires du siège ou des bureaux locaux. Les plans d'études et les parcours d'apprentissage sont alignés sur ces normes, politiques et stratégies, de sorte que les académies sont devenues une façon très efficace de diffuser les connaissances sur l'action de l'OIT dans les différents domaines de compétence à un grand nombre de participants. Des académies régionales, d'un nombre plus limité, ont également été organisées en étroite collaboration avec les bureaux de l'OIT concernés.

II. Évaluation indépendante d'un échantillon sélectionné d'académies

6. Faisant suite à une demande exprimée par le Conseil en 2011, une évaluation indépendante d'un échantillon sélectionné d'académies a été réalisée.² Cette évaluation a été gérée par l'unité d'évaluation du BIT. Dix académies (en réalité, deux éditions successives de cinq académies) qui se sont déroulées entre 2011 et 2013 ont constitué l'échantillon. L'annexe 2 donne la liste des académies sélectionnées sur la base des critères suivants:
- au moins 40 participants;
 - offre de plusieurs parcours d'apprentissage;
 - organisation en plusieurs langues;
 - durée minimale de deux semaines.
7. L'objectif général de l'exercice consistait à évaluer la valeur ajoutée apportée par les académies à l'offre formative du Centre au niveau du concept et de l'approche. En particulier, l'évaluation visait à savoir si les académies augmentaient l'efficacité et l'impact de la formation, et s'il fallait étendre et pérenniser cette approche. Elle s'est donc focalisée sur la pertinence des académies vis-à-vis des priorités des institutions et des besoins des bénéficiaires; sur leur efficacité et leur efficience; sur l'impact des résultats; et sur le potentiel de durabilité.

Résumé des principales conclusions

8. L'évaluation a débouché sur les principales conclusions suivantes.
- Les académies constituent un moment unique de rassemblement en un même lieu de participants à la nationalité, au contexte et au rôle (représentants du secteur public ou d'organisations de travailleurs ou d'employeurs) les plus divers et de spécialistes renommés de différents domaines à des fins de partage de pratiques d'excellence, d'expériences pratiques et de réflexions les plus fines. Elles facilitent également le réseautage entre les participants, entre les participants et les spécialistes, ainsi qu'entre les spécialistes eux-mêmes.
 - Grâce à leur format modulaire, les académies offrent une autonomie et une flexibilité accrues, ce qui doit en principe être bénéfique à l'apprentissage.
 - Les académies ont démontré leur pertinence par rapport au cadre stratégique de l'OIT pour ce qui est de la contribution aux divers objectifs et résultats et de l'accent mis sur les partenariats. Le cadre stratégique fait également de l'égalité des genres un élément central de la poursuite de ses objectifs. Si le Centre propose une académie portant spécifiquement sur le sujet, l'intégration des questions de genre dans d'autres académies pourrait être améliorée, comme l'indiquent tant l'évaluation par le marqueur de genre que les notes moyennes obtenues dans le questionnaire de fin d'activité.
 - Dans la pratique, les dix académies de l'échantillon ont montré de manière inégale les forces du concept.

² Le texte intégral de l'évaluation indépendante des académies (2014) est disponible à l'adresse: <http://www.itcilo.org/board>.

-
- Il ressort de l'évaluation un degré élevé d'homogénéité régionale parmi les participants. Si c'est le signe de l'existence de besoins de formation spécifiques à l'une ou l'autre région, cela peut aussi laisser à penser que les académies ont du mal à se profiler comme des plateformes de formation véritablement « mondiales ».
 - Les académies parviennent à toucher les praticiens, de nombreux participants revendiquant plus de cinq ans d'expérience du thème abordé. Parallèlement, pour ce qui est des modules facultatifs, les indicateurs montrent une grande diversité du profil des participants au niveau de la profondeur (basiques/avancées) et du type (théoriques/pratiques) des connaissances. Globalement, plus le groupe est hétérogène, plus le risque d'être trop pointu ou trop général est élevé.
 - La majorité des participants aux académies représentaient des institutions publiques, et très peu provenaient d'organisations de travailleurs ou d'employeurs. Il y a plusieurs raisons à cela: 1) le coût de participation élevé et les politiques particulières d'octroi de bourses; 2) la pertinence perçue d'une manifestation de formation à grande portée pour les besoins de formation spécifiques des organisations de travailleurs et d'employeurs; et 3) la durée des académies. Il convient toutefois de relever que la faible participation des organisations de travailleurs et d'employeurs ne touche pas seulement les académies, mais aussi les autres cours ouverts non organisés par ACTRAV ou ACT/EMP. Par contre, les académies régionales enregistrent une plus forte participation des organisations de travailleurs et d'employeurs que les académies interrégionales.
 - Les participants à toutes les académies apprécient particulièrement l'expertise des spécialistes. De même, les académies constituent pour les spécialistes un excellent moyen de mettre leurs connaissances à jour. Quoi qu'il en soit, dans certains cas les participants ont souhaité une amélioration des capacités pédagogiques des spécialistes et insisté sur la nécessité: 1) d'une plus grande diversité régionale parmi les spécialistes; et 2) de recourir à d'anciens participants pour officier en tant que spécialistes.
 - Les sujets couverts par les sessions plénières et les modules facultatifs sont pertinents pour les besoins des participants. Les programmes techniques sont parvenus à affiner l'offre des séances magistrales et des modules au choix de leurs académies sur la base des commentaires reçus des participants aux éditions précédentes.
 - La majorité des participants se sont plaints du « manque de temps » pour assimiler les informations partagées pendant les modules facultatifs. C'est là un enjeu essentiel, en ce sens qu'il est lié à l'efficacité de l'apprentissage. Comme on l'a lu dans les commentaires des participants, il peut y avoir de multiples raisons: 1) un trop grand nombre de modules au choix par rapport à la durée de l'académie; 2) trop de contenu pour le temps alloué au module; 3) trop de profondeur ou de complexité pour le temps alloué; 4) difficulté de suivre le contenu en raison des inévitables « retards » d'interprétation; et 5) gestion déficiente du temps par l'expert (avec un public hétérogène, il faut souvent du temps pour amener tout le monde au même niveau de compréhension).
 - De nombreux participants ont relevé la nécessité d'améliorer l'échange d'expériences.
 - Certains participants ont également appelé à des études de cas et à du matériel didactique venant de pays en développement; d'autres ont spécifiquement demandé une formation régionale dans les questionnaires de suivi.

-
- La comparaison entre les cours ouverts et les académies révèle que, quand un cours ouvert de deux semaines est transformé en académie, il convient de prendre des précautions pour adapter les éléments du cours aux réalités du nouveau format: plus grand nombre de participants, cours complexes dans le contexte de l'interprétation simultanée, bagage des participants, différences entre les spécialistes, etc.
 - Les participants ont fait remarquer que les académies permettaient de leur faire connaître de nouveaux sujets et de leur fournir des éclaircissements théoriques sur des questions importantes. La formation a également été considérée comme directement applicable à la fonction des participants. Après une académie, de nombreux participants ont noté une « forte amélioration » de leur capacité à « identifier les problèmes et proposer des solutions » sur leur lieu de travail.
 - Le succès du format modulaire est sous-tendu par la présence d'une information préalable suffisante sur le programme de l'académie. Une information préalable précise et complète permet en effet aux participants de choisir efficacement les modules au choix. Il est manifeste que, dans certains cas, l'information préalable était lacunaire (par exemple, seul le titre du module facultatif était donné, et le sous-titre, la description et les objectifs d'apprentissage spécifiques manquaient). Dans d'autres cas, les titres étaient trompeurs. L'Académie sur les questions de genre a fait de grands progrès sur ce point lors de la deuxième édition en fournissant des informations préalables détaillées et en aidant les participants à faire leur choix parmi les modules facultatifs.
 - Sur le plan conceptuel, l'interprétation simultanée en plusieurs langues permet aux académies de former des participants de diverses nationalités. En outre, elle étend la portée de l'échange d'expériences entre les participants. Cependant, dans la pratique, de nombreux participants se sont dit peu satisfaits de la qualité de l'interprétation. Ils ont également noté que, dans certains cas, du matériel didactique (diapositives, lectures) n'avait pas été traduit.
 - Lors de la première édition des académies, la majorité des participants étaient autofinancés ou financés par leur institution. De ce point de vue, les académies seraient donc une bonne idée commerciale. Cependant, en 2014, l'Académie sur le développement de l'entreprise durable a été annulée en raison d'une demande insuffisante. Le sort de l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre a été incertain pour la même raison. Ainsi, les académies impliquent un niveau élevé de risque, surtout quand elles n'atteignent pas le seuil de rentabilité et doivent être annulées à la dernière minute. Deux moyens ont été trouvés pour atténuer le risque:
 - a) *Fréquence des académies*: à ce jour, et à l'exception de l'Académie sur les questions de genre, toutes les académies de l'échantillon sont proposées chaque année. Parmi elles, seule l'Académie sur le développement des compétences a enregistré une forte hausse de la participation (26 pour cent) entre la première et la deuxième éditions. La participation à l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre a augmenté de manière symbolique (quatre personnes). La participation aux académies sur le développement de l'entreprise durable et sur la sécurité sociale a même baissé. En revanche, l'Académie sur les questions de genre a vu une hausse de 31 pour cent, sur une base de 121 participants à la première édition. Le faible « rendement » des académies annuelles est en outre encore amoindri par des frais invisibles tels que: 1) les coûts de développement et de planification de l'académie; 2) l'organisation d'une activité qui reste « à la pointe » chaque année; et 3) les coûts de mise en œuvre au niveau du temps de travail des responsables de l'activité.

b) *Nombre d'académies proposées par un même programme technique pendant l'année:* il existe un risque potentiel de concurrence interne quand le même programme technique organise plusieurs académies la même année. Par exemple, une académie sur le développement de l'entreprise durable et une nouvelle académie sur l'économie verte étaient prévues en 2014. La première a dû être annulée en raison d'une demande insuffisante.

- À l'heure actuelle, le Centre n'offre pas de mécanisme systématique permettant de poursuivre l'apprentissage après la fin d'une académie. On observe également des différences entre les académies au niveau de la gestion des anciens participants.
- Il convient donc de fixer certaines normes minimales pour définir les « académies » et de les appliquer de manière cohérente à travers toutes les activités.

Enseignement tiré

9. L'évaluation a conclu que le modèle des académies était solide au niveau du concept, mais aussi que le degré auquel cette « efficacité conceptuelle » se traduit en « efficacité réelle » dépend de la manière dont les académies sont mises en œuvre dans la pratique. Des facteurs tels que l'information préalable fiable et complète, la qualité de l'interprétation, l'équilibre entre le contenu et la complexité des modules facultatifs par rapport à leur durée, l'hétérogénéité (au niveau du bagage) des participants, la qualité de la formation pédagogique, la fréquence des académies, le nombre d'académies organisées par les programmes techniques la même année, etc., peuvent avoir un impact sur le succès du modèle des académies.

Recommandations

10. L'évaluation a débouché sur les recommandations suivantes:

- au lieu d'organiser une activité unique, les programmes techniques devraient envisager un ensemble de formation séquencé et harmonisé;
- le Centre devrait poursuivre ses efforts de renforcement de la présence tripartite dans les académies;
- la conception des académies devrait être améliorée;
- les besoins de formation devraient être budgétisés à l'avance afin d'atténuer le caractère imprédictible des fonds;
- il faudrait rationaliser l'utilisation de l'appellation « académie ».

III. Réponse de la Direction

11. La Direction du Centre se félicite des conclusions générales de l'évaluation indépendante. Elle note en particulier que l'évaluation a jugé que le modèle des académies était solide sur le plan conceptuel, que les académies constituaient une plus-value pour l'offre formative du Centre et qu'elles affichaient une grande pertinence pour le cadre stratégique (2010-15) de l'OIT en matière de contribution aux différents objectifs et résultats et d'accent sur les partenariats.

12. Les paragraphes suivants contiennent la réponse de la Direction du Centre aux questions soulevées et aux recommandations formulées par l'évaluation indépendante.

Conception des académies (recommandations 1 et 3)

13. L'évaluation recommande un certain nombre d'améliorations dans la conception des académies. Par exemple, au lieu d'organiser une activité unique, les programmes techniques devraient envisager un ensemble de formation séquencé et harmonisé dans lequel l'académie aurait lieu tous les deux ans sur le campus et serait complétée l'autre année par des ateliers régionaux. Les autres domaines d'amélioration identifiés dans le rapport sont le système de partage de l'information préalable, la qualité de l'interprétation, les compétences pédagogiques des spécialistes et le format des modules au choix.
14. En réponse à ces recommandations, le Centre engagera les chefs de programmes et les responsables d'activités dans un exercice de « positionnement stratégique » des académies afin de faciliter l'adoption et le respect d'une approche harmonisée des académies. Une liste de bonnes et de mauvaises pratiques en matière de conception des académies sera dressée, sur la base des éléments de preuve fournis par le rapport d'évaluation et en ajoutant d'autres exemples tirés d'académies qui ne faisaient pas partie de l'échantillon. Cette liste sera distribuée à tous les programmes techniques afin d'encourager l'apprentissage adaptatif et de faciliter l'intégration des bonnes pratiques transférables dans la conception des futures académies. En outre, les académies de l'échantillon seront réévaluées fin 2016 à travers un examen par les pairs et selon la base de référence présentée dans le rapport, afin de suivre l'évaluation du niveau de satisfaction des participants au fil du temps.
15. Le Centre intégrera dans le format des académies l'utilisation des modalités d'apprentissage à distance, pratique d'excellence explicitement saluée par le rapport d'évaluation. De cette façon, les participants auront un accès plus large aux possibilités d'apprentissage en amont et après les sessions présentiels, et ils pourront maintenir à jour leurs connaissances du sujet de manière économique et rentable tout en apprenant à leur propre rythme.
16. Le Centre accélérera le rythme d'adoption des technologies de l'apprentissage pour les sessions présentiels, en élargissant l'utilisation de tablettes. Via ces tablettes, les participants seront connectés avec des communautés de praticiens sur le campus et accéderont facilement aux ressources documentaires en ligne et aux documents pertinents fournis jusqu'ici en version papier ou sur clé USB. L'utilisation accrue de tablettes pendant les académies facilitera également le suivi en temps réel de la satisfaction des participants à travers des enquêtes en ligne quotidiennes et ouvrira de nouvelles possibilités d'utiliser l'informatique pour améliorer les méthodes de formation.
17. Outre l'amélioration de la conception des académies, le rapport d'évaluation évoque la contribution des académies à la diffusion de la pensée systémique parmi les mandants de l'OIT et le personnel du BIT. L'évaluation a souligné la pertinence des académies pour le cadre stratégique de l'OIT et a fourni un certain nombre d'exemples de la façon dont le format des académies se prête à l'interconnexion de flux de travail liés à plusieurs résultats.

Représentation tripartite (recommandation 2)

18. L'évaluation relève la portée relativement limitée des académies parmi les mandants de l'OIT, en particulier en ce qui concerne le nombre de participants désignés par les organisations d'employeurs et de travailleurs. Par exemple, moins de 10 pour cent des participants inscrits aux éditions 2012 et 2013 de l'Académie sur les migrations de main-d'œuvre et à l'édition 2013 de l'Académie sur le développement de l'entreprise

durable provenaient d'organisations d'employeurs ou de travailleurs. Le Centre note que les chiffres cités dans le rapport d'évaluation n'englobent pas les représentants des ministères du Travail et des autres institutions gouvernementales.

19. Le Centre est déterminé à renforcer le retentissement des académies parmi les organisations de travailleurs et d'employeurs. En 2013, des lignes directrices tripartites ont été publiées, qui réaffirment l'engagement de tous les programmes techniques envers le renforcement des capacités des mandants de l'OIT. Un examen de certaines activités de formation - y compris d'académies - a été commandité et financé par le Fonds d'innovation afin d'intégrer le tripartisme dans la conception des activités et dans le matériel de formation et d'apprentissage.
20. L'édition 2014 de l'Académie sur l'économie sociale et solidaire et de l'Académie sur l'économie informelle proposent des parcours d'apprentissage spéciaux pour les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs. Des fonds supplémentaires ont été dégagés pour faciliter la participation de représentants des travailleurs à l'édition régionale de l'Académie sur l'économie sociale et solidaire qui s'est tenue au Brésil en juillet 2014. Par ailleurs, une académie explicitement consacrée à la facilitation du dialogue social tripartite national a été lancée en 2014 afin de renforcer les connaissances sur la promotion du dialogue social au niveau national et sur la gouvernance du marché du travail. Le Centre examinera de près si ces nouvelles mesures ont un impact positif sur la portée des académies parmi les représentants des organisations d'employeurs et de travailleurs.

Durabilité financière (recommandation 4)

21. Le rapport d'évaluation souligne l'imprévisibilité des fonds pour les académies et propose que ces activités soient incluses dans l'architecture budgétaire des plans de travail liés aux résultats du programme et budget de l'OIT et soient éligibles pour des fonds CSBO. En réponse à cette recommandation, le Centre note que les académies figurent de fait dans plusieurs plans de travail de l'OIT pour l'exercice biennal 2014-15 et que des fonds ont été réservés dans les plans de travail des bureaux régionaux. Il est également important de noter que de nombreuses organisations partenaires apportent des contributions directes ou en nature aux académies. Ces ressources combinées constituent des éléments essentiels du montage financier des académies.
22. Pour améliorer encore les perspectives de viabilité financière des académies, le Centre propose d'affiner le modèle commercial qui les sous-tend. Dans l'architecture budgétaire des académies, les recettes sont potentiellement gagnées en faisant payer: a) l'hébergement des participants sur le campus; b) le temps de travail nécessaire à la planification et à la réalisation de la formation; c) l'expertise et/ou le voyage des collaborateurs extérieurs et des collègues du BIT; d) la production de contenu multimédia, y compris le matériel de formation; et e) les autres services comme la traduction et l'interprétation pour les parcours multilingues, l'évaluation et les activités sociocréatives. En outre, le Centre calcule 10 pour cent de frais généraux dans le budget.
23. Les flux de recettes dépendent donc essentiellement de quatre paramètres, à savoir: a) le nombre de participants; b) le lieu de la formation; c) le volume de services commandés à des spécialistes extérieurs; et d) le nombre de langues. Pour améliorer la viabilité financière des académies, le Centre aurait donc intérêt à réaliser les académies sur le campus, à accepter autant de participants que possible pendant plusieurs semaines, à recourir à des experts du BIT et à des fonctionnaires du Centre et à proposer la formation dans un nombre limité de langues maîtrisées par ses spécialistes.

-
24. Dans cet esprit, le Centre se fera fort à l'avenir d'organiser les académies sur le campus pour de grands groupes – au moins 50, mais de préférence plus de 100 participants. Des académies réunissant jusqu'à 300 personnes ont été organisées avec succès par le passé, mais dans la pratique, il convient de trouver un compromis entre l'avantage d'accueillir de grands groupes de participants et l'augmentation inhérente des coûts de programmation.

Cohérence de l'appellation (recommandation 5)

25. L'évaluation a révélé que le mot « académie » est actuellement utilisé comme un terme générique pour un éventail hétérogène d'activités de formation, y compris, par exemple, l'Académie du travail maritime ou l'Académie des jeunes cadres employeurs, qui ne répondent pas aux principaux critères établis pour les académies. Ces événements ne réunissent pas un grand nombre de participants; ils offrent une formation en une seule langue; ils ne proposent pas plusieurs parcours d'apprentissage; et ils ont une durée d'une semaine maximum.³
26. Afin de renforcer la cohérence de l'utilisation du label « académie », le Centre réservera à l'avenir ce terme aux événements qui répondent à **tous** les critères de différenciation énumérés ci-dessus, à savoir: regroupement de plusieurs cours réguliers ou ouverts concernant un domaine d'expertise spécifique; offre aux participants de parcours de formation individualisés parmi une variété d'options thématiques et linguistiques; durée d'au moins deux semaines; objectif de 50 participants ou plus et – à l'avenir – combinaison d'une formation en face-à-face avec des modalités d'apprentissage à distance. En retour, les autres activités du Centre qui sont conformes aux critères de différenciation, mais qui portent des titres différents tels que « forum d'apprentissage » ou « université d'été », seront promues au rang d'« académies ».
27. Pour protéger l'appellation contre le risque de dilution identifié dans l'évaluation, le Centre limitera le nombre d'académies à une par année pour les activités liées aux résultats de haut niveau du prochain cadre stratégique de l'OIT. De même, les programmes techniques seront encouragés à ne proposer des académies sur un domaine spécifique que tous les deux ans.
28. **Le Conseil est invité à faire part de ses commentaires et orientations sur les résultats et les recommandations de l'évaluation indépendante des académies sélectionnées, de sorte que la Direction du Centre puisse en tenir compte pour son exercice de suivi.**

Turin, le 7 août 2014

³ Plusieurs raisons historiques expliquent que ces activités soient appelées « académies ». Ainsi, dans le cas de l'Académie du travail maritime de l'OIT, l'appellation a été choisie avant que le Centre n'adopte le format des académies en 2008.

ANNEXE 1

ACADÉMIES 2010-14

Année	Domaines thématiques/sujets	Nombre d'activités	Nombre de participants	Nombre de jours/participant	Langues
2010	Économie sociale et solidaire		65	325	EN/ES/FR
	Développement de l'entreprise durable		59	590	AR/EN/ES/FR
	Programme de formation en microfinance Boulder *		324	4 860	EN/FR
		3	448	5 775	
2011	Formation de formateurs en esprit d'entreprise		39	390	EN/FR
	Questions de genre		121	1 210	EN/ES/FR
	Emplois verts		34	510	EN/ES/FR
	Administration et inspection du travail		76	760	EN/ES
	Migrations de main-d'œuvre		52	520	EN
	Développement des compétences		66	660	EN/FR/PT
	Économie sociale et solidaire		46	230	EN/ES/FR
	Sécurité sociale		103	1 030	EN
	Développement de l'entreprise durable		69	690	AR/EN/ES
	Programme de formation en microfinance Boulder *		304	4 560	EN/FR
	10	910	10 560		
2012	Migrations de main-d'œuvre		47	470	EN/FR
	Développement des compétences		80	800	EN/ES/FR
	Sécurité sociale		83	830	EN
	Sécurité sociale		34	340	FR
	Développement de l'entreprise durable		41	410	AR/EN/ES
	Programme de formation en microfinance Boulder *		269	4 035	EN/FR
	Formation de formateurs		44	440	EN
	United Nations Summer Academy		34	340	EN
	8	632	7 665		
2013	Questions de genre		159	1 590	EN/ES/FR
	Innovations dans les investissements et les programmes publics pour l'emploi		51	510	EN/FR
	Administration et inspection du travail		76	760	AR/EN/FR
	Migrations de main-d'œuvre		54	540	EN/FR
	Développement des compétences		101	1 010	EN/FR/PT
	Économie sociale et solidaire		86	430	AR/EN/FR
	Sécurité sociale		78	780	EN/FR
	Développement de l'entreprise durable		62	620	EN/FR
	Développement de l'entreprise durable		54	270	ES
	Programme de formation en microfinance Boulder *		286	4 290	EN/FR
	Développement des jeunes		53	530	EN
	11	1 060	11 330		

Année	Domaines thématiques/sujets	Nombre d'activités	Nombre de participants	Nombre de jours/participant	Langues
2014 (provisoire)	Moteurs de la formalisation de l'économie informelle		50	500	EN
	Migrations de main-d'œuvre		25	250	EN
	Dialogue social tripartite national		70	700	AR/EN/FR
	Économie sociale et solidaire		95	475	EN/ES/PT
	Sécurité sociale		80	800	EN/FR
	Programme de formation en microfinance Boulder *		277	4 155	EN/FR
	Économie verte		110	1 100	EN/ES/FR
	Formation de formateurs en gestion d'entreprise et financière		81	405	FR
	Développement des jeunes		45	450	EN/FR
			9	833	8 835

* Programme phare du *Boulder Institute of Microfinance*, organisé sur le campus.

ANNEXE 2

LES 10 ACADEMIES SÉLECTIONNÉES POUR L'ÉVALUATION INDÉPENDANTE

Titre	Année
1. Académie sur les questions de genre	2011
2. Académie sur le développement de l'entreprise durable	2012
3. Académie sur la sécurité sociale	2012
4. Académie sur le développement des compétences	2012
5. Académie sur les migrations de main-d'œuvre	2012
6. Académie sur le développement de l'entreprise durable	2013
7. Académie sur la sécurité sociale	2013
8. Académie sur le développement des compétences	2013
9. Académie sur les migrations de main-d'œuvre	2013
10. Académie sur les questions de genre	2013