

Conseil du Centre

82^e session, Genève, 25 octobre 2019

CC 82/7/b

POUR INFORMATION

SEPTIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

**Rapport du Comité sur les activités de formation pour les
employeurs**

**Rapport de la 37^e réunion du Comité sur les activités de formation pour les employeurs
Genève, 24 octobre 2019**

Membres présents:

Harry Kyriazis (Vice-président employeur du Conseil du Centre)
Farooq Ahmed (membre du groupe des employeurs)
Adnan Abu Al Ragheb (membre du groupe des employeurs)
Hamidou Diop (membre du groupe des employeurs)
Penny Liu (membre du groupe des employeurs)
El-Mafhoud Megateli (membre du groupe des employeurs)

Akustina Morni (Secrétaire du groupe des employeurs)

Rafael Gijón von Klein (Directeur adjoint d'ACT/EMP-Genève)
Luis González de Aranda (Conseiller principal d'ACT/EMP-Genève)

Yanguo Liu (Directeur du Centre de Turin)
Andreas Klemmer (Directeur de la formation du Centre de Turin)

Jorge Illingworth (Secrétaire du Comité sur les activités de formation pour les employeurs)

Observateurs:

Mthunzi Mdwaba (porte-parole du groupe des employeurs et vice-président du Conseil d'administration du BIT)
Roberto Suarez-Santos, Secrétaire général de l'OIE
Barbara Maino (ACT/EMP-Turin)
Sandro Pettineo (ACT/EMP-Turin)
Paolo Salvai (ACT/EMP-Turin)
Jeanne Schmitt (ACT/EMP-Turin)

Conclusions du groupe des employeurs et rapport sur la discussion avec la Direction du Centre

1. La séance du matin était consacrée aux sujets suivants:
 - Rapport sur les activités de 2018
 - Offre de formation
 - Nouveaux produits
 - Résultats
 - Évaluation de l'impact de la formation dispensée par le Programme
 - Perspectives pour 2019-20
 - Points à soulever lors de la réunion avec la Direction du Centre
2. Au cours de la séance de l'après-midi, le porte-parole du groupe des employeurs a soumis sept points à l'examen de la Direction du Centre:

1) **Académies conjointes**

Une proposition a été présentée pour discuter de la possibilité de mettre en place des académies conjointes (pas plus d'une semaine) qui seront dirigées par ACT/EMP-Turin, en coopération avec EPAP et EMLD, sur les compétences et la productivité. Les compétences et la productivité sont deux thèmes prioritaires pour le groupe des employeurs.

Conclusions/commentaires: M. Klemmer s'est félicité de la proposition, ajoutant que c'est une bonne idée de collaborer avec EPAP et EMLD sur la productivité.

2) **Termes de référence conformément à l'IGDS**

Le groupe a proposé un document IGDS similaire pour le Centre, sous la forme d'un mandat. Un plan par étapes peut être rédigé avant la session de mars du Conseil d'administration du BIT. La Direction du Centre peut se charger du projet de document ou, si cela peut s'avérer plus productif, ACT/EMP et ACTRAV peuvent travailler ensemble sur cette première ébauche.

Conclusions/commentaires: M. Klemmer peut aider le Bureau en établissant une feuille de route reprenant des dates.

3) **Corrections au manuel de l'Académie sur les NIT pour les juges, juristes et professeurs de droit**

En référence à ce manuel, le groupe a noté que le Département NORMES du BIT devait être impliqué afin de pouvoir discuter des modifications proposées. Le groupe a demandé à la Direction du Centre de faciliter la première réunion de travail technique avec NORMES, afin de mieux comprendre le contenu des remarques faites dans le manuel. Il peut s'agir d'une réunion au siège de Genève entre les juristes (de l'OIE), NORMES et le porte-parole du groupe des employeurs. Le groupe a déjà reconnu le bon travail accompli par le QAG. Les systèmes d'alerte précoce qui avertissent des cours à venir se sont avérés utiles. C'est très important parce que cela contribue à améliorer la qualité et la pertinence des cours, ainsi que l'intégration des points de vue des employeurs. Cela renforce également la confiance interne entre les différentes parties et

assure une meilleure utilisation des ressources. Le groupe a encouragé des améliorations comme celle-ci.

Conclusions/commentaires: M. Klemmer a souligné qu'il pouvait faciliter la réunion de travail - il en parlera et prend cependant note de ce que la réunion échappera au contrôle du Centre.

4) Changement des politiques de croissance zéro en matière de ressources humaines

Le groupe a rappelé que la politique de croissance zéro au niveau des effectifs avait été adoptée afin de contenir les coûts. Dans certains cas toutefois, elle a entravé la capacité du Centre d'organiser plus d'activités. Il est possible d'organiser davantage d'activités à distance, mais en ce qui concerne l'apprentissage présentiel, il est essentiel d'accroître les capacités afin de renforcer la pénétration du marché. Cette politique pourrait devoir être décentralisée car elle nécessite également du temps de gestion, de vente et de commercialisation. Le groupe a présenté une proposition visant à repenser les politiques restrictives existantes. Il a également suggéré à la Direction du Centre de surveiller les signaux provenant d'autres entités du Centre, qui pourraient faire les mêmes commentaires. Il doit y avoir des manières flexibles de revoir cette politique.

Conclusions/commentaires: M. Liu a déclaré qu'il fallait de mener des consultations sur cette question, et ce bien qu'elle soit déjà englobée dans le processus de pensée prospective, en tenant compte du nouvel environnement mondial pour la formation. Le Centre doit être encore plus innovant et prendre en considération l'évolution des besoins en formation. M. Klemmer a souligné qu'il y avait des contraintes de capacité et convenu que l'apprentissage à distance peut être étendu, tandis que les activités présentielles ont besoin de plus de ressources. Cette question doit être soulevée avec les membres du Conseil si l'on veut changer le cours des choses. Des consultations peuvent être menées sur ce sujet et la Direction du Centre peut fournir des scénarios sur l'augmentation des capacités ou le changement de modèle.

5) Refonte du site web du Centre

Le groupe a pris note de l'amélioration de l'esthétique, et souligné que de nouvelles améliorations peuvent être apportées. Plusieurs personnes ont formulé des recommandations sur la manière de chercher et de trouver les informations sur le site. Le groupe a noté qu'il s'agit là d'un processus d'amélioration continue et que les commentaires sont toujours les bienvenus.

Conclusions/commentaires: M. Klemmer a déclaré que la refonte du site web était un exercice majeur, 90 pour cent des participants contactant le Centre par l'intermédiaire du site. Il fallait mettre à jour le contenu, car certains documents sont restés en sommeil et d'autres sont désormais obsolètes. Penny a également suggéré de traduire le site en chinois afin de permettre aux entreprises chinoises d'accéder aux informations. Jorge a souligné la nécessité de s'assurer que les activités pour les travailleurs et les employeurs soient reprises dans les thèmes, afin d'accroître la visibilité du Programme sur le site.

6) **Politique de report des fonds inutilisés d'une année à l'autre**

Pour mieux gérer le budget annuel, le groupe a demandé une certaine flexibilité sur la politique de financement actuelle. Cette flexibilité pourrait porter notamment sur les pourcentages inutilisés.

Conclusions/commentaires: M. Liu a déclaré que le report des montants inutilisés sera pris en considération, en fonction de la performance financière du Centre.

7) **Allocation de l'excédent**

Cette question n'est pas encore résolue à ce jour; il y a toujours un point en suspens. Bien qu'il s'agisse d'un montant limité, une solution est nécessaire.

Conclusions/commentaires: M. Klemmer a signalé que l'argent est là en attente, et qu'en cas de report par défaut, le montant augmenterait.

3. En ce qui concerne les futurs cours, les membres du Comité ont suggéré les sujets suivants:

- Gestion des risques - une question transversale qui touche les entreprises (ressources humaines, investissements financiers, réglementation environnementale, risques politiques)
- Planification stratégique - puiser dans les réseaux de renseignement
- Évaluation de l'écart de compétences