

EN AVANT TOUTE!:

L'ÉVOLUTION DU PORTEFEUILLE DE SERVICES DU CENTRE

Note d'information

Table des matières

Contexte _____ 06

- Le développement des capacités au sein du Système des Nations Unies
- La triple hélice de la stratégie de développement des capacités de l'OIT
- L'éventail des services de développement des capacités du Centre

Un examen plus approfondi du portefeuille de services _____ 12

- Développement des capacités au niveau individuel
- Développement des capacités institutionnelles
- Services de développement des capacités au niveau du système

L'histoire derrière les statistiques _____ 28

- Le développement des capacités des syndicats pendant la pandémie COVID-19 n'a pas été interrompu
- Services de conseil en gestion des relations avec la clientèle pour les organisations d'employeurs et d'entreprises
- Un audit participatif de genre pour le ministère ukrainien de la Politique sociale
- Soutien au développement des médias pour le projet Green enterPRIZE de l'OIT au Zimbabwe
- Un dialogue mondial pour les Volontaires des Nations Unies
- Services de gestion des connaissances à l'appui de l'initiative de l'OIT sur l'avenir du travail

Résumé

Cette note d'information décrit les changements intervenus dans le portefeuille de services de développement des capacités du Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail («le Centre») à la suite de la pandémie de COVID-19. Conformément à la stratégie de développement des capacités de l'OIT, ces services se regroupent en développement des capacités au niveau individuel, développement des capacités au niveau institutionnel et développement des capacités au niveau du système. Le principal moyen dont dispose le Centre pour renforcer les capacités au niveau individuel est la formation, dispensée en ligne ou en face à face. Pour renforcer les capacités au niveau institutionnel, le Centre offre des services de conseil technique, de développement de matériel de formation et de soutien au développement de médias aux mandants de l'OIT et autres intermédiaires ayant pour mandat de promouvoir le travail décent. Pour renforcer les capacités au niveau du système, le Centre facilite les activités de dialogue et les services de gestion des connaissances.

Auparavant, le Centre mettait l'accent sur le développement des capacités au niveau individuel, principalement à travers la formation en face à face. Le cadre stratégique 2018-2021 a ouvert la voie à la diversification du portefeuille de services, afin de mieux exploiter les possibilités offertes par la technologie et les applications d'apprentissage numérique et collaboratif, conformément à la volonté réitérée de l'OIT de développer les capacités institutionnelles. Au cours de l'exercice 2018-19, le Centre est allé de l'avant en étendant la portée de ses services d'apprentissage à distance et en développant une série de services consultatifs pour compléter ses activités de formation.

Dans le sillage de la pandémie de COVID-19 qui a marqué le premier semestre 2020, le rythme de transformation du portefeuille de services du Centre s'est accéléré, avec un changement d'orientation de la formation du présentiel vers l'apprentissage en ligne. Dans le même temps, l'éventail des services de développement des capacités au niveau des institutions et des systèmes d'appui à l'apprentissage et à la collaboration numériques s'est considérablement élargi.

Les perspectives pour 2021 sont que les préoccupations économiques, écologiques et sanitaires continueront à exercer une pression sur les partenaires institutionnels et les apprenants individuels afin qu'ils optent pour des solutions d'apprentissage et de collaboration numériques. La transformation du portefeuille de services du Centre va donc se poursuivre et la «nouvelle normalité» pourrait être un portefeuille reposant sur deux piliers: la formation et la consultance. Les services de formation comprendraient à la fois l'apprentissage en ligne et la formation en face à face, idéalement combinés dans des expériences d'apprentissage mixte. Parallèlement, les services de conseil viseraient le développement des capacités institutionnelles et des capacités systémiques, et pourraient se combiner avec des activités de formation dans le cadre de projets intégrés de développement des capacités de l'OIT. Grâce à ce portefeuille de services plus diversifié, le Centre sera en meilleure position pour répartir le risque opérationnel et pour dégager un potentiel de croissance supplémentaire, en particulier dans le domaine de l'apprentissage et de la collaboration numériques.

Yanguo Liu
Directeur
Août 2020



Contexte

LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS AU SEIN DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES

Le développement des capacités est une fonction essentielle du système de développement des Nations Unies. De nombreuses agences soulignent l'importance du développement des capacités dans leurs stratégies visant à contribuer à la réalisation du Programme de développement durable à l'horizon, et pour plusieurs d'entre elles le développement des capacités est leur mandat principal. Le Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUM) plaide en faveur d'une approche commune du développement des capacités qui fournisse des orientations pour la formulation de stratégies de développement des capacités au niveau des agences et pour les équipes de pays des Nations Unies. Cette approche commune implique des actions visant à combler les lacunes actuelles en matière de capacités dans les efforts de développement des Nations Unies, en s'appuyant sur le savoir-faire des divers instituts de formation des Nations Unies et des entités du système de développement des Nations Unies, et en veillant à ce que la formation et les connaissances soient actualisées, optimisées et mises à la disposition des équipes de pays des Nations Unies et des États membres de la meilleure manière possible.

LA TRIPLE HÉLICE DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DE L'OIT

L'OIT a repris la notion de développement des capacités du GNUM dans son contexte tripartite particulier. La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable appelle spécifiquement à la coopération technique pour renforcer la capacité institutionnelle des États Membres, ainsi que celle des organisations représentatives d'employeurs et de travailleurs, pour faciliter la conduite d'une politique sociale pertinente et cohérente ainsi que le développement durable. Les efforts de renforcement des capacités devraient également permettre aux mandats de participer plus efficacement au cadre d'unité d'action des Nations Unies.

Pour l'OIT, le développement des capacités est un «processus par lequel des personnes, des organisations et des sociétés obtiennent, renforcent et entretiennent les capacités de définir et de réaliser leurs propres objectifs de développement dans le temps». Le développement des capacités est conçu comme un investissement dans l'avenir dont les avantages et l'impact ne peuvent se manifester qu'à moyen et long termes. Le renforcement des capacités peut porter sur les capacités techniques (dans des domaines tels que l'emploi, la sécurité sociale et la santé) et les capacités fonctionnelles (telles que le leadership, la gestion financière, le partenariat et l'établissement de relations). Il peut également être mis en œuvre de plusieurs manières. Bien que la formation soit une approche commune, le renforcement des capacités est plus facile à réaliser par l'apprentissage par la pratique, en favorisant les relations et les partenariats, en soutenant la recherche et le partage des connaissances, la participation à des communautés de pratique, les initiatives d'apprentissage Sud-Sud, la formation en milieu de travail et d'autres techniques d'apprentissage qui permettent aux individus et aux institutions de prendre en charge les défis du développement.

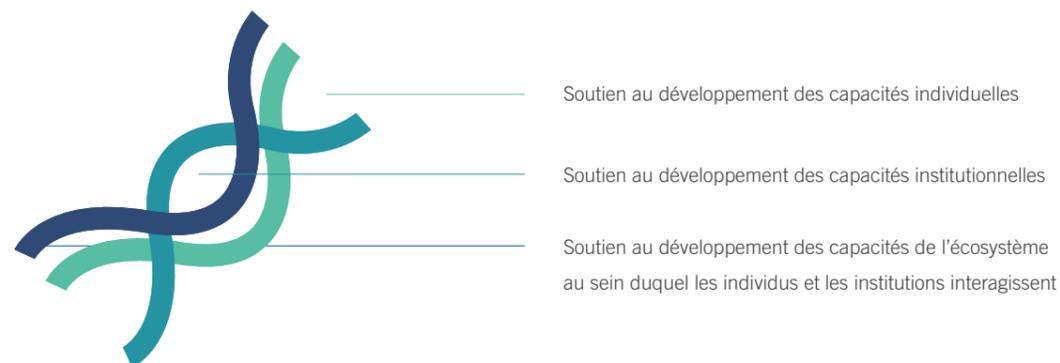
La stratégie de développement des capacités institutionnelles à l'échelle de l'OIT publiée en 2019 va encore plus loin en distinguant «trois niveaux différents, qui sont interdépendants et se renforcent mutuellement: au niveau individuel, au niveau des organisations et au niveau des cadres permettant la mise en œuvre des politiques. Dans le premier cas, le développement des capacités consiste à étendre les compétences et les aptitudes des individus. Dans le deuxième cas, l'objectif est de renforcer la capacité des organisations à s'acquitter de leurs mandats respectifs. Et, dans le troisième cas, il s'agit d'améliorer les politiques publiques, la législation, la réglementation, les institutions du marché du travail et les systèmes sociaux.



À chacun de ces trois niveaux, on peut établir une distinction entre les capacités techniques (qui se rapportent par exemple à des domaines tels que l'emploi, l'entrepreneuriat, la sécurité sociale, la sécurité et la santé au travail et les questions normatives liées aux travaux des mécanismes de contrôle de l'OIT) et les capacités fonctionnelles (qui se rapportent par exemple à la direction, la gestion financière, la gestion des budgets nationaux et l'établissement de partenariats et de contacts).»

La stratégie de développement des capacités institutionnelles accorde une attention particulière à une action coordonnée à ces trois niveaux par un cycle dynamique d'interventions basées sur l'évolution des besoins des mandants. La «triple hélice» des initiatives de développement des capacités de l'OIT, qui se déploie en trois volets étroitement liés, est illustrée ci-dessous.

LA TRIPLE HÉLICE DE LA STRATÉGIE DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DE L'OIT

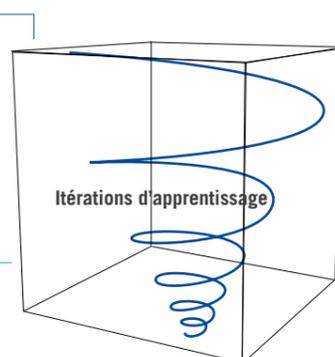


La stratégie de développement des capacités de l'OIT souligne également le fait que le développement des capacités n'est pas un processus linéaire, mais se produit en boucles ou itérations qui nécessitent une analyse continue et participative des résultats, les informations étant réinjectées dans la planification de nouveaux programmes et activités. Dans la pratique, il est donc probable que différents types d'interventions de renforcement des capacités à différents niveaux soient combinés le long du parcours d'apprentissage en plusieurs étapes.

LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS COMME PROCESSUS D'ÉLARGISSEMENT DES BOUCLES

Parcours de développement des capacités (avec des volets de développement des capacités interconnectés)

Limites du système de référence



L'ÉVENTAIL DES SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DU CENTRE

Historiquement, le Centre a surtout été un fournisseur d'activités de développement des capacités au niveau individuel. Le cadre stratégique du Centre pour 2018-21 et la stratégie de développement des capacités de l'OIT pour 2019 ont élargi ce mandat au développement des capacités au niveau organisationnel, en mettant l'accent sur les organisations représentant les mandants de l'OIT et en faisant explicitement référence aux institutions de formation de niveau national et régional qui pourraient agir en tant que partenaires nationaux et régionaux. Le programme et budget du Centre pour 2018-2021 a encore étendu ce mandat pour englober les services de développement des capacités au niveau du système afin de faciliter un environnement plus propice à la promotion du travail décent. Le Centre devrait travailler en étroite collaboration avec le Siège et les bureaux extérieurs de l'OIT et fournir des services de développement des capacités aux mandants et aux parties prenantes dans le cadre des opérations de terrain de l'OIT, notamment dans le contexte des projets de coopération technique.

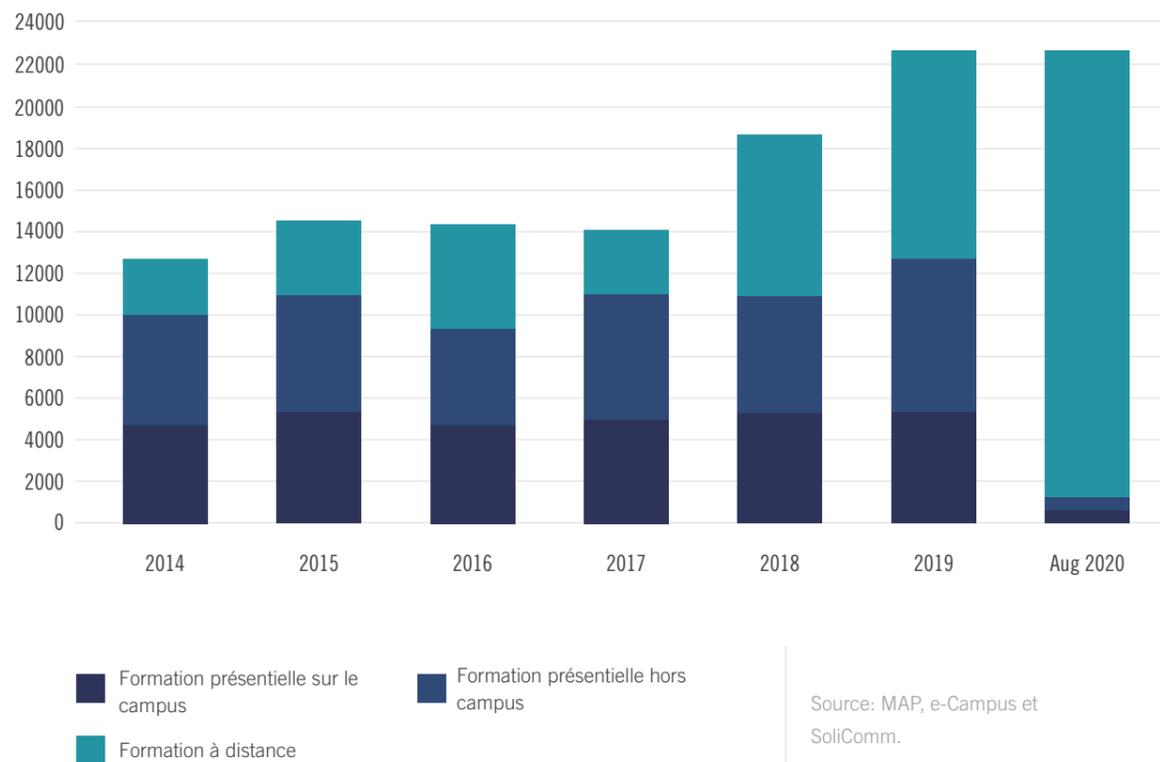
Le tableau suivant illustre la structure du portefeuille de services du Centre à travers les trois niveaux de soutien au développement des capacités. Il montre que les services de développement des capacités du Centre s'articulent autour de services de formation, complétés par des services de conseil, de développement de médias et de soutien informatique, et de facilitation d'événements de partage des connaissances, de réseautage et de dialogue. Dans la pratique, les services de formation et les autres services se combinent souvent dans des paquets globaux de renforcement des capacités.

TYPLOGIE DES SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DU CENTRE

Type	Objectif immédiat	Bénéficiaires directs	Moyens d'action	Résultats immédiats
Développement des capacités individuelles	Renforcer la capacité d'exécution d'un individu	Principalement des experts techniques	Formation	Augmentation des compétences fonctionnelles et techniques, entraînant une amélioration des performances individuelles
Développement des capacités institutionnelles	Renforcer la capacité d'exécution d'une institution	Principalement les cadres hiérarchiques et les cadres supérieurs	Services de conseil Soutien au développement des médias Développement de matériel de formation	Amélioration de la capacité institutionnelle à fonctionner de manière durable dans les trois dimensions de performance distinguées dans le cadre de durabilité du Centre
Développement des capacités au niveau du système	Renforcer la «capacité de rétention» de l'écosystème au sein duquel les organisations et les individus opèrent	Experts, gestionnaires, représentants au niveau politique	Événements de dialogue et de réseautage Soutien à la gestion des connaissances	Environnement politique, juridique et réglementaire plus favorable

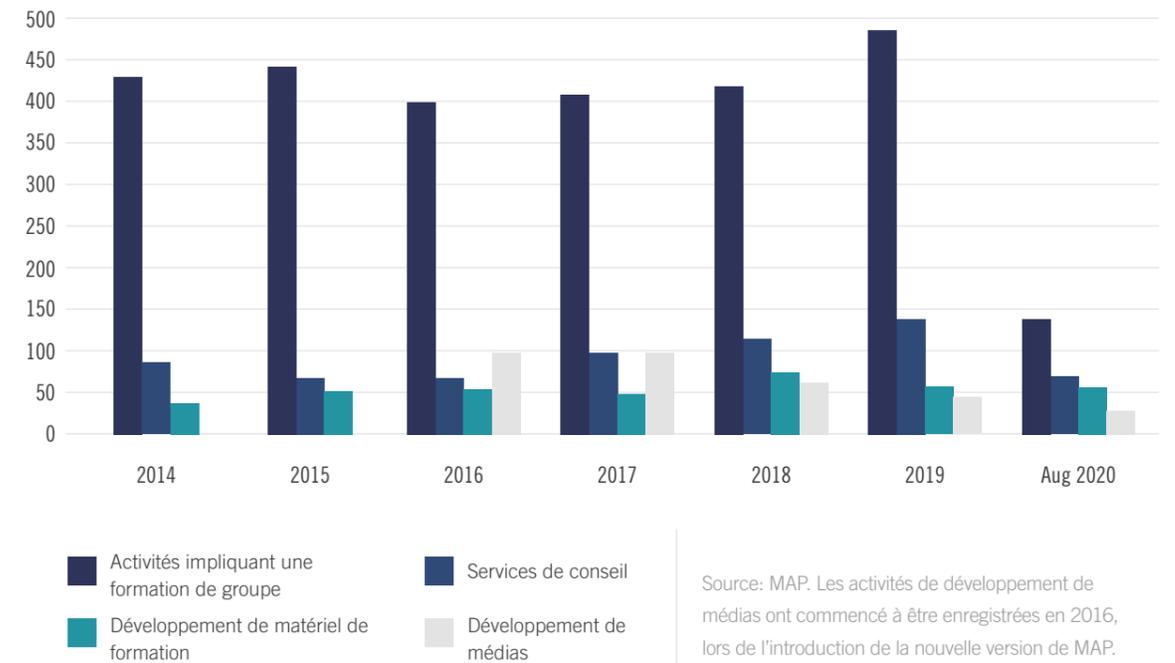
Comme le montrent les deux graphiques suivants, l'accent principal dans la combinaison de services de développement des capacités offerts par le Centre est mis sur la formation, mais les services non liés à la formation jouent un rôle plus important depuis 2014. Jusqu'au début de l'année 2020, la plupart des formations étaient dispensées en face à face, sur le campus ou sur le terrain, mais l'apprentissage en ligne (à la fois soutenu par un tuteur et autogéré) s'est rapidement développé au cours de l'exercice 2018-19. En 2020, la diversification du portefeuille de services du Centre s'est rapidement accélérée. L'interruption des activités de formation en face à face en raison de la pandémie de COVID-19 a imposé un glissement radical vers l'apprentissage en ligne. Le nombre d'apprenants actifs à distance a donc connu une croissance. Les activités de formation en face à face sur le terrain et sur le campus finiront par reprendre mais, à en juger par la réaction positive de la communauté internationale à l'offre d'apprentissage à distance du Centre, il est probable que cette modalité jouera un rôle bien plus important dans la future gamme de services du Centre. Toujours en raison de la pandémie, le Centre a également enregistré une demande croissante pour le soutien au développement des capacités au niveau des institutions et des systèmes, stimulée par des missions de développement de matériel de formation et de médias. Le point commun de ces services non liés à la formation a été l'offre de solutions d'apprentissage et de collaboration numériques, autre domaine affichant un potentiel de croissance important pour les années à venir.

NOMBRE DE PARTICIPANTS PAR TYPE DE FORMATION (2014 - 31 AOÛT 2020)



Source: MAP, e-Campus et SoliComm.

NOMBRE D'ACTIVITÉS PAR TYPE DE SERVICE (2014 - 31 AOÛT 2020)



Source: MAP. Les activités de développement de médias ont commencé à être enregistrées en 2016, lors de l'introduction de la nouvelle version de MAP.



Un examen plus approfondi du portefeuille de services

DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS AU NIVEAU INDIVIDUEL

Vue d'ensemble

Le principal moyen dont dispose le Centre pour développer les capacités individuelles est la formation, dispensée en face à face ou en ligne. Comme indiqué dans le chapitre précédent, jusqu'à la fin de 2019, la grande majorité des activités standard et sur mesure étaient dispensées en face à face. Au cours des huit premiers mois de 2020, en raison de la pandémie de COVID-19, le rapport s'est effectivement inversé en faveur de l'enseignement à distance. Le dosage futur dépendra des développements post-COVID-19, mais il équilibrera très probablement l'apprentissage à distance et la formation en face à face, de préférence combinés dans des parcours d'apprentissage mixtes à plusieurs étapes.

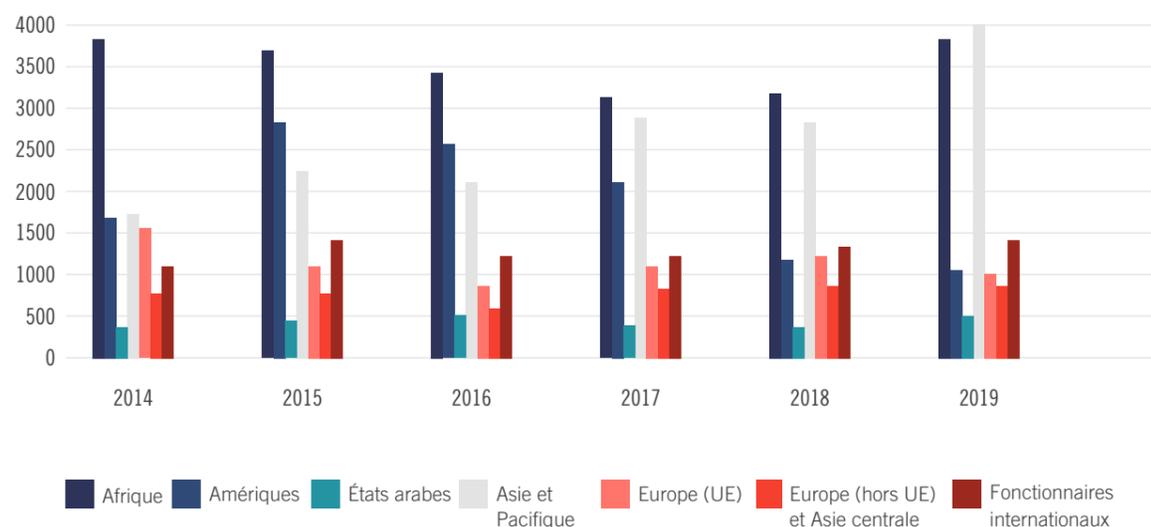
Formation en face à face

La grande majorité des activités de formation présentielles du Centre sont dispensées sous forme de séminaires, soit sur le campus, soit sur le terrain dans le monde entier, et impliquent un effort d'apprentissage pouvant aller jusqu'à 30 heures (pour lesquelles un certificat de participation est délivré). Un plus petit nombre d'activités ont une durée d'au moins 60 heures (donnant lieu à un certificat de participation), et peu d'activités impliquent un effort d'apprentissage d'au moins 300 heures (donnant lieu à un diplôme). Le Centre propose également un certain nombre de masters en collaboration avec des universités européennes qui comprennent une phase d'apprentissage à distance et une phase résidentielle de trois mois sur le campus.

Les chiffres relatifs à la portée des services pour l'exercice 2018-19 indiquent que les participants d'Asie et du Pacifique ont constitué la plus grande cohorte régionale pour les activités en face à face, suivis des participants d'Afrique, des Amériques, d'Europe et d'Asie centrale et des États arabes. Les fonctionnaires internationaux ont formé eux aussi un groupe relativement important de participants, résultat direct des services de développement des capacités du Centre qui s'adressent à l'OIT, à d'autres agences des Nations Unies, ainsi qu'à d'autres organisations du système multi- et bilatéral mondial. Environ 44 pour cent de tous les participants en face à face touchés au cours de la période biennale 2018-19 étaient des femmes, et environ 32 pour cent provenaient des mandants de l'OIT.



NOMBRE D'APPRENANTS EN FACE À FACE PAR RÉGION (2014-2019)



Source: MAP.

Formation en ligne

Le Centre offre les possibilités de formation en ligne suivantes:

- activités d'apprentissage à distance à rythme autogéré;
- activités d'apprentissage à distance en tutorat, y compris webinaires.

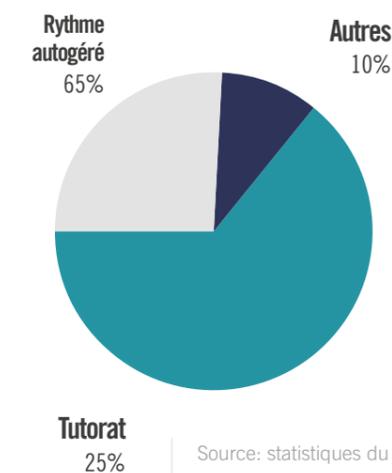
La grande majorité des activités à distance à rythme autogéré impliquent un effort d'apprentissage allant d'une à dix heures. Les activités à distance en tutorat peuvent être subdivisées en: a) webinaires, avec un effort d'apprentissage d'au moins une heure et généralement de moins de deux heures; et b) autres activités à distance en tutorat impliquant un effort d'apprentissage d'au moins 30 heures ou 60 heures, pour lesquelles un certificat de participation ou un certificat de réussite est délivré.

La majorité des apprenants en ligne ont tendance à suivre des cours d'apprentissage à distance à rythme autogéré, notamment parce que ces activités sont accessibles 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 et sont généralement gratuites. Un apprenant à distance sur quatre s'inscrit à des activités d'apprentissage à distance en tutorat, soit payantes soit gratuites (comme dans le cas de nombreux webinaires, où un sponsor institutionnel absorbe les coûts initiaux de développement du produit).

Au cours des huit premiers mois de 2020, les cours d'apprentissage à distance en tutorat les plus populaires ont été ceux liés aux résultats 1 (mandants tripartites forts et dialogue social influent et inclusif), 5 (compétences et apprentissage tout au long de la vie), 7 (protection au travail) et 8 (protection sociale) de l'OIT. Les cours à distance à rythme autogéré étaient quant à eux liés aux résultats 4 (entreprises durables), 2 (normes internationales du travail) et 7 de l'OIT.

LES ACTIVITÉS SONT ACCESSIBLES 24/7 ET SONT GÉNÉRALEMENT GRATUITES

APPRENANTS EN LIGNE PAR TYPE D'ACTIVITÉ D'APPRENTISSAGE (JANVIER - 31 AOÛT 2020)



Source: statistiques du Campus en ligne, de SoliComm et des webinaires

Intéressons-nous en particulier à une des activités d'apprentissage à distance en tutorat

Le webinaire intitulé « COVID-19 et travail maritime: Impact et réponses » était organisé par le Centre en collaboration avec l'OIT et l'Organisation maritime internationale. La campagne de promotion du webinaire a été lancée par le biais des canaux promotionnels du Centre, ainsi que par la page web NORMES de l'OIT et les canaux OMI/OMS. La promotion a ciblé 2 000 anciens participants aux activités de formation du Centre sur la convention du travail maritime (MLC), 2006, étalées sur dix ans; les experts qui ont contribué à ces activités; les membres de la commission tripartite spéciale de la MLC, 2006; les ministères du Travail et les missions permanentes; les directeurs des bureaux extérieurs de l'OIT; les spécialistes des normes et les points de contact nationaux.

Le webinaire a eu lieu le 5 juin 2020 sur la plateforme WebEx. Pas moins de 764 participants s'y sont inscrits. Le niveau moyen de participation à l'événement était de 458 participants, avec un pic de plus de 540 participants au milieu de l'événement. La durée totale a été de 1h45.

Une enquête post-webinaire a été réalisée auprès de 509 répondants présentant des profils et des domaines d'expertise très hétérogènes, représentant 69 pays et toutes les régions du monde. La grande majorité des répondants (97 pour cent) se sont dits très satisfaits du webinaire. Environ 40 thèmes ont été proposés par les participants pour les prochains événements. Une liste de recommandations et d'enseignements a été élaborée par l'équipe organisatrice.

ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE À DISTANCE LES PLUS POPULAIRES DU CENTRE AU COURS DES HUIT PREMIERS MOIS DE 2020

Titre (dans la langue originale)	Nombre d'apprenants
Cours payants et encadrés par un tuteur comptant plus de 50 participants	
Promoção de emprego jovem - MOOC para a CPLP	420
E-learning course on Management of Vocational Training Centres	220
Protección Social y grupos vulnerados	168
E-Learning Lab on Digital TVET - Modular content creation and e-pedagogy in TVET	162
Comprendre les droits des travailleurs dans le contexte de Covid-19	142
Leading with Artificial Intelligence- LAB	131
E-Learning on Labour Migration Governance and Coherence with Employment Policies	119
Diplomado en Gestión de Organizaciones Empresariales	111
Promoción del trabajo decente en el sector rural	94
Understanding Workers' Rights in the context of COVID-19	83
E-learning course on Measuring skills mismatches	72
Distance course on dispute resolution system for Mongolia	71
Using International Labour Standards to Achieve Decent Work and Social Justice in the Arab States	69
Online Certification Programme on Project Design	61
INSAFORP: RH – Perfil 1 – Módulo A1 (segunda edición)	61
E-learning course on Skills for Social Inclusion	60
Stata for labour market analysis	58
Programme de certification sur le suivi-évaluation	54
E-learning course on Skills Anticipation and Matching	54
Global Youth Forum 2020	52
Cours d'apprentissage à distance à rythme autogéré comptant plus de 500 participants	
Supporting SMEs during COVID-19	2 745
Fire Safety Management Course	2 689
Introduction to International Labour Standards	2 405
Fire Inspectors Course	2 084
An introduction to the MNE Declaration	1 359
Financial education	924
OHCHR HRC E-learning tool	841
MOOC on Quality Apprenticeships	820
Training for Rural Economic Empowerment	809
Disability in the Workplace: A Global Perspective	691
My JMDI e-toolbox on migration and local development	630
EQUAL PAY: The ILO approach	584
eLearning Module on CSR and Business & Human Rights Instruments	542
OHCHR Gender E-learning tool	520
eLearning Module on Lobbying and Advocacy	516
Tools for Quality Apprenticeships in Enterprises	513

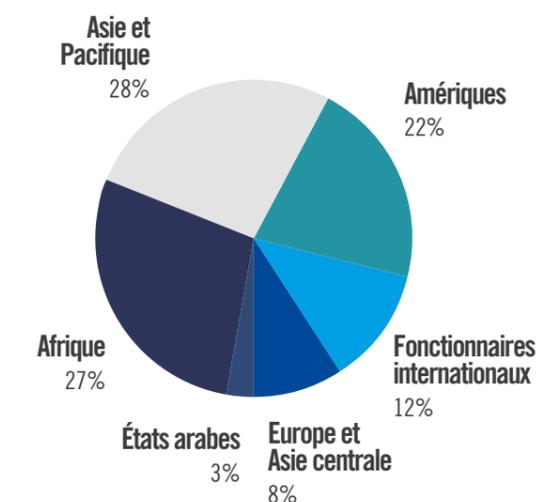
Source: e-Campus et SoliComm

Géographiquement, le profil des apprenants en ligne reflète dans une certaine mesure celui des apprenants en face à face. Au cours des huit premiers mois de 2020, les apprenants en ligne d'Asie et du Pacifique ont constitué le groupe le plus important, suivi l'Afrique, les Amériques, l'Europe et l'Asie centrale et enfin les États arabes, les fonctionnaires internationaux étant nombreux eux aussi.

La ventilation hommes/femmes des participants aux activités à distance diffère légèrement de celle des activités présentiels. Au cours des huit premiers mois de 2020, la majorité des apprenants à distance (60 pour cent) étaient des hommes, contre 57 pour cent pour l'exercice 2018-19. Ces chiffres indiquent qu'en général, les femmes ont eu moins de possibilités de participer à des activités d'apprentissage en ligne pendant le confinement. Il y a cependant des exceptions, comme dans le cas des représentants des travailleurs et des fonctionnaires du BIT et d'autres agences des Nations Unies, où la majorité des apprenants en ligne ont été des femmes.

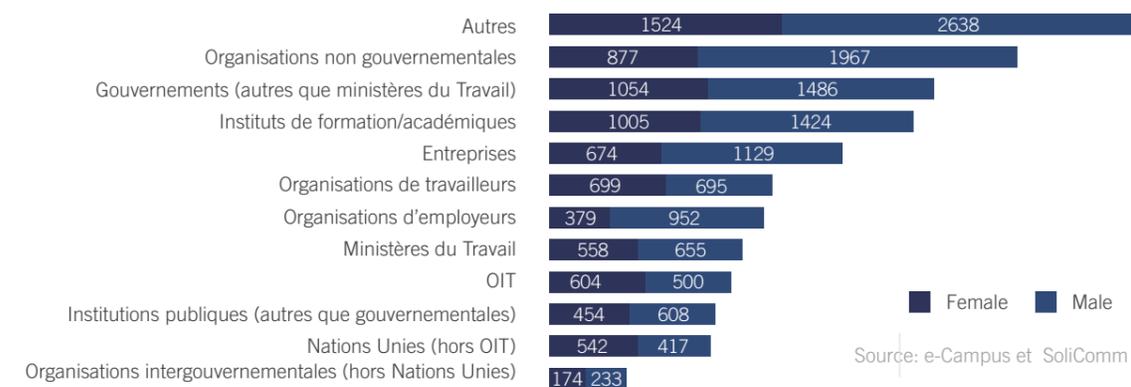
Comme dans le cas des participants en face à face, environ 20 pour cent de tous les apprenants actifs à distance étaient directement affiliés à des institutions représentant les mandants de l'OIT. Le Centre a également enregistré une forte demande de formation en ligne de la part de participants provenant d'organisations non gouvernementales, d'institutions universitaires, y compris d'instituts de formation, et du monde des affaires. Le Centre a également touché environ **1 000 membres du personnel du BIT** grâce à ses services d'apprentissage.

RÉPARTITION DES PARTICIPANTS AUX ACTIVITÉS D'APPRENTISSAGE EN LIGNE, PAR RÉGION (JANVIER - 31 AOÛT 2020)



Source: e-Campus et SoliComm. Tous les chiffres se réfèrent aux apprenants actifs

PARTICIPANTS AUX FORMATIONS EN LIGNE, PAR TYPE D'ORGANISATION (JANVIER - 31 AOÛT 2020)



Source: e-Campus et SoliComm

DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES

Vue d'ensemble

Les principaux moyens d'action du Centre pour le développement des capacités institutionnelles sont les services de conseil, qui peuvent être subdivisés en conseils de gestion, soutien au développement des médias et soutien au développement de matériel de formation. Les deux principaux groupes cibles des services consultatifs sont les organisations représentant les mandants de l'OIT et les autres organisations ayant pour mandat de développer les capacités afin de promouvoir le travail décent pour tous. Dans ce dernier cas, l'accent est mis sur les institutions de formation nationales et régionales, en vue de multiplier la portée des messages sur le travail décent sur le terrain.

Conseils en gestion

Une distinction supplémentaire est établie dans les paragraphes suivants entre les services de conseil technique et les services de gestion de projet.

Services de conseil technique

Deux tiers des services de conseil en gestion rendus par le Centre au cours des huit premiers mois de 2020 relevaient des conseils techniques. Les services de conseil technique comprenaient, entre autres, des conseils sur la durabilité organisationnelle et les stratégies de compétitivité, la gestion de portefeuille, le développement de nouveaux produits, l'analyse des besoins de formation, la formation du personnel, les audits de genre, le suivi et l'évaluation des services d'apprentissage, le marketing des services d'apprentissage, les technologies d'apprentissage et les applications d'apprentissage. Avec la pandémie de COVID-19, la demande de solutions d'apprentissage et de collaboration numériques a augmenté. Parmi les exemples de missions récentes et en cours dans ce domaine, citons la fourniture de solutions de gestion numérique des relations avec la clientèle pour les organisations d'employeurs et d'entreprises dans la sous-région des Balkans, l'appui à la gestion de portefeuilles d'apprentissage numérique pour les instituts de formation d'Afrique australe et l'élaboration d'une stratégie de durabilité institutionnelle reposant sur l'apprentissage numérique pour l'ONG Agriterra.

Un service de conseil technique comprendra souvent une mission, des interventions lors d'événements d'apprentissage, l'élaboration de documents et un soutien à l'encadrement. Les services de conseil sont souvent fournis sous forme d'ensembles, avec des services de développement de médias et de matériel de formation ou des formations de groupe, parfois dans le cadre de projets de coopération au développement administrés par le Centre.

À l'intérieur de la clientèle pour les services de conseil technique, les organisations d'employeurs et de travailleurs et les ministères du Travail constituent un sous-groupe distinct. Un autre sous-groupe est constitué par les institutions de formation nationales et régionales ayant pour mandat de promouvoir le travail décent. L'objectif est de renforcer la viabilité institutionnelle de ces partenaires locaux et, en fin de compte, d'amplifier la portée et l'impact des efforts de développement des capacités de l'OIT. Au-delà des mandants de l'OIT et des institutions de formation nationales/régionales, l'éventail des clients institutionnels est hétérogène, et comprend des organisations non gouvernementales, des entreprises, d'autres agences des Nations Unies et des organisations intergouvernementales telles que la Commission européenne.

LE CONCEPT DE DURABILITÉ INSTITUTIONNELLE QUI SOUS-TEND LES SERVICES DE CONSEIL TECHNIQUE DU CENTRE POUR LES AUTRES INSTITUTS DE FORMATION

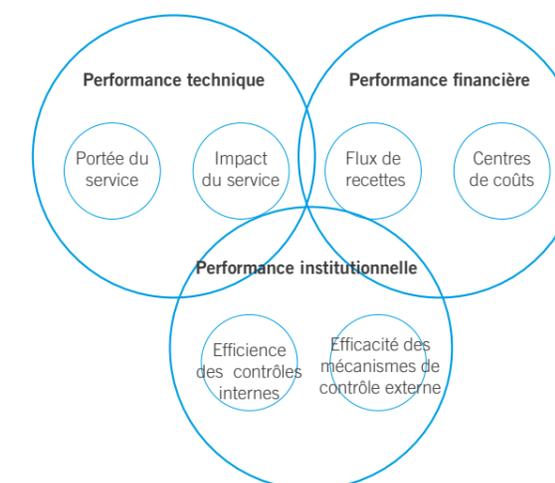
L'objectif des services de développement des capacités des instituts de formation est de renforcer leur capacité à offrir des services d'apprentissage techniquement et financièrement durables, dans le respect des normes internationales en matière de bonne gouvernance. La stratégie de durabilité organisationnelle promue par le CIF-OIT est articulée autour de trois dimensions interdépendantes:

- la performance technique (développement) concerne la capacité de l'organisation à contribuer à l'amélioration des performances d'une masse critique d'acteurs du marché;
- la performance financière concerne la capacité de l'organisation à générer les recettes nécessaires pour récupérer son investissement et recouvrer ses coûts opérationnels;
- la performance institutionnelle (gouvernance) concerne la capacité de l'organisation à fonctionner selon des normes jugées acceptables par les acteurs du marché.

Chacune de ces dimensions est ensuite décomposée en domaines de résultats d'importance critique:

- Pour la dimension de la performance technique, il existe deux domaines de résultats distincts: la portée et l'impact du service. La portée concerne le nombre de bénéficiaires atteints par les services d'apprentissage de l'institut de formation, tandis que l'impact concerne la qualité des services offerts, ici mesurée par des critères tels que la satisfaction du client et le taux d'application des nouvelles connaissances après la formation.
- Pour la dimension de la performance financière, il existe deux domaines de résultats: les flux de recettes et les centres de coûts. Le domaine des recettes fait référence aux revenus générés par les instituts de formation (qu'il s'agisse de produits provenant de la formation ou de contributions reçues), tandis que le domaine des centres de coûts concerne tous les coûts associés aux opérations de l'organisation.
- Pour la dimension de la performance institutionnelle, il existe deux domaines de résultats: l'efficacité des contrôles internes (faire les choses de la bonne manière) et l'efficacité des mécanismes de contrôle externe (faire les bonnes choses).

LE CADRE DE DURABILITÉ ILLUSTRÉ



Services de gestion de projet

Au cours des huit premiers mois de 2020, un service de conseil sur trois est entré dans la catégorie des tâches de gestion de projet. Ces projets ont été mis en œuvre par le Centre avec un soutien extrabudgétaire et ont généralement impliqué un mélange de services de développement des capacités au niveau individuel, institutionnel et systémique. Ces services sont enregistrés dans la catégorie correspondante et sont décrits plus loin, tandis que les tâches de gestion de projet proprement dites concernent uniquement la coordination, la facilitation et le soutien de l'initiative globale. La pandémie de COVID-19 n'a pas eu d'incidence sur la portée des tâches de gestion de projet réalisées par le Centre au cours des sept premiers mois de 2020, même si elle a eu un impact sur les plans de mise en œuvre des projets.

Les projets les plus importants gérés par le Centre au cours de la période de référence étaient deux initiatives de formation en gestion des marchés publics financées par la Banque mondiale au Bangladesh et au Népal, un projet sur la migration en Afrique du Nord financé par le ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale, un projet de développement de l'économie sociale et solidaire en Italie financé par le ministère italien du Travail et des Politiques sociales, le volet « Dialogue social » d'un projet plus important financé par l'UE et mis en œuvre par l'OIT, et un projet sur les chaînes mondiales d'approvisionnement durables financé par la Disney Corporation.

Exemple de projet de développement de l'économie sociale coordonné par le Centre

Le projet Dignità in Campo est financé par le ministère italien du Travail et des Politiques sociales et coordonné par le Centre. Son objectif est de soutenir l'inclusion, la participation et la résilience des personnes vulnérables dans les communautés touchées par l'exploitation du travail dans le secteur agricole en Italie. Le projet vise à : i) promouvoir le travail décent et l'élimination du travail forcé; et ii) stimuler la régénération des zones rurales marginalisées afin de promouvoir le développement économique et l'inclusion sociale. Le projet est mis en œuvre sur la période 2019-2020.

Le projet poursuit les objectifs spécifiques suivants:

- activer un réseau territorial qui rassemble différents acteurs pour travailler ensemble à la prévention de l'exploitation du travail;
- faciliter et contribuer au développement et au partage - par les organisations d'employeurs et de travailleurs, les autorités locales, le secteur privé et la société civile - de contenus stratégiques pour la conception de parcours communs pour la promotion de conditions de travail décentes;
- soutenir la conception de politiques locales pour le développement de l'économie sociale, en commençant par des initiatives expérimentant et promouvant des modèles d'entrepreneuriat social.

Le projet concentre ses efforts sur deux zones: celle de Saluzzo au Nord et celle de Syracuse au Sud. Les bénéficiaires directs du projet sont les représentants de l'administration publique, les partenaires sociaux, le secteur privé et la société civile au niveau national et au sein des communautés rurales sélectionnées. Grâce à l'intervention, ces bénéficiaires deviennent des acteurs clés de la conception et la mise en œuvre d'approches visant à prévenir les formes d'exploitation du travail et à promouvoir les investissements futurs dans l'économie sociale.

Le Centre coordonne la mise en œuvre des projets par l'intermédiaire d'un comité directeur composé de partenaires tripartites au niveau national et régional. Ce comité directeur est chapeauté par le ministère italien du Travail, le Centre jouant un rôle consultatif. En outre, le Centre joue un rôle majeur dans la conception et la mise en œuvre de toutes les activités du projet, y compris l'établissement et le maintien de deux partenariats locaux. Au sein du Centre, un comité scientifique a été créé pour fournir des conseils sur la mise en œuvre du projet, en rassemblant les différents domaines d'expertise pertinents pour la réussite du projet.

Développement de matériel de formation

Les services de développement de matériel de formation pour les clients externes étaient auparavant un marché de niche pour le Centre, mais cette activité a enregistré une croissance exponentielle au cours du premier semestre 2020. En août 2020, le nombre de commandes obtenues par le Centre (67) avait déjà dépassé les résultats finaux de 2019 (57), grâce à une forte croissance de la demande de numérisation de matériel de formation existant et de développement de nouveaux produits numériques. Dans certains cas, le Centre a été chargé de traduire du matériel de formation.

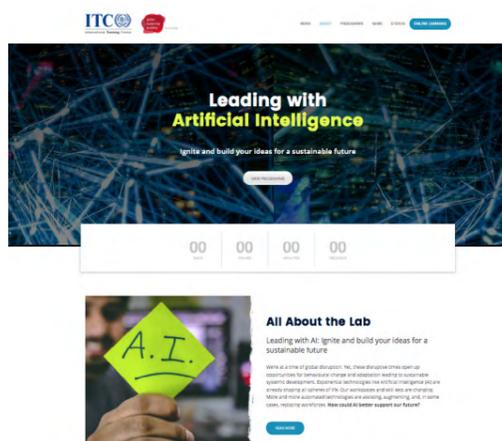
Avec la pandémie de COVID-19, l'accent a glissé du développement de matériel imprimé vers le développement de modules d'apprentissage en ligne ou de cours complets en plusieurs modules en ligne pour les clients institutionnels.



- **Développer les modalités d'apprentissage numérique à budget limité**

Un nouveau cours sur mesure sur l'utilisation des podcasts comme option d'apprentissage à petit budget.

<https://www.itcilo.org/it/courses/podcast-networks-development-and-learning>



- **Du présentiel aux laboratoires et événements virtuels**

Le Centre a conclu un partenariat avec la Global Leadership Academy pour mettre en ligne le laboratoire Leading with Artificial Intelligence.

Les objectifs du laboratoire sont les suivants:

1. Démystifier l'opinion publique sur l'intelligence artificielle (AI)
2. Améliorer les compétences pour façonner les technologies d'AI afin de promouvoir le développement durable dans le monde
3. Reconditionner les réponses aux événements internationaux dans des applications pratiques.

Soutien au développement de médias

Entre janvier et août 2020, le Centre a obtenu 39 contrats de clients institutionnels pour des services de développement de médias, et devrait donc dépasser les résultats de 2019 (44 contrats). En outre, l'unité de développement de médias du Programme de l'innovation dans l'apprentissage a effectué un grand nombre de travaux internes pour le compte d'autres unités, notamment l'élaboration de matériel promotionnel, la mise en place de plateformes d'apprentissage en ligne et le formatage de documents. Elle gère également le site web du Centre.

Deux des trois missions de développement des médias externes concernaient la mise en page de matériel de formation, tandis que les autres contrats portaient sur la communication pour les campagnes de développement et le développement de sites web. Le volume des activités de développement des médias a grimpé en flèche au cours des huit premiers mois de 2020, sous l'impulsion de la demande de développement des médias numériques.

À la première personne: témoignages du COVID-19 dans le monde du travail

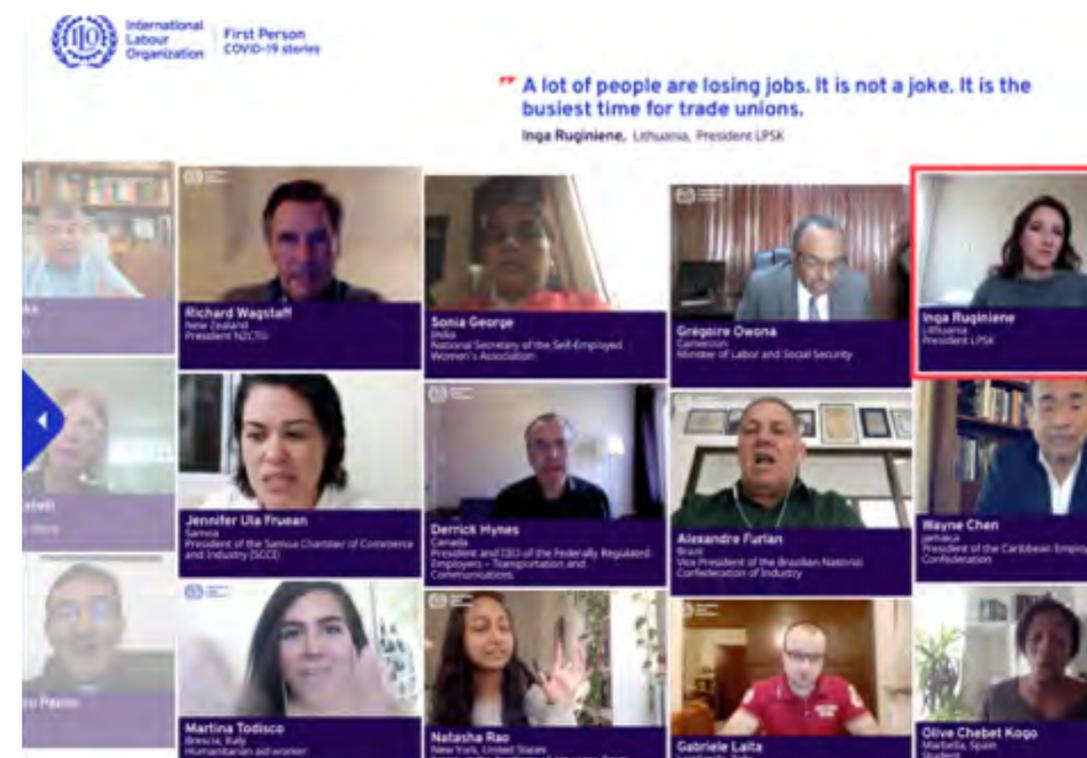
En 2020, le Centre a produit une plateforme de **communication pour le développement**. À la première personne: témoignages du COVID-19 dans le monde du travail est un projet de l'OIT qui recueille des points de vue de première ligne sur la maladie. Il dresse le profil des mandants tripartites afin de mettre en évidence la manière dont la pandémie change le monde du travail.

L'objectif était de fournir un aperçu interactif et engageant de la réponse à la pandémie dans le monde, en relation avec le travail décent et l'Objectif 8. Le projet englobait **la réalisation d'interviews, la production de vidéos, des travaux de rédaction, ainsi que la conception et le développement de la plateforme.**

Le Centre a interviewé près de **100 représentants des mandants originaires de six continents**, en utilisant le logiciel de vidéoconférence WebEx. Environ la moitié des personnes interrogées étaient des fonctionnaires ou des représentants d'organisations d'employeurs et de travailleurs. Le Centre a également mis au point un processus complet de gestion de projet, comprenant une base de données des personnes interrogées et un centre d'information.

Comme la plateforme est basée sur la vidéo, le Centre a été chargé de **rédiger des invitations personnalisées pour les personnes interrogées, de programmer et d'enregistrer les appels, de découper les vidéos pour deux versions (longue et courte) et de monter les vidéos finales.**

La plateforme finale est réactive et **disponible dans les trois langues officielles de l'OIT**: anglais, espagnol et français.



SERVICES DE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS AU NIVEAU DU SYSTÈME

Vue d'ensemble

Pour renforcer les capacités au niveau du système, le Centre facilite des activités de dialogue et des services de gestion des connaissances. L'objectif de ces activités est de favoriser l'échange d'informations et la collaboration au niveau du système entre les mandants de l'OIT et les autres partenaires de l'Organisation.

Dialogue

Au cours de la période de référence, le Centre a facilité un forum mondial en face à face pour les directeurs des bureaux de l'OIT à Turin en janvier, où près de 200 participants se sont réunis pour discuter des implications de la réforme des Nations Unies pour l'Organisation et pour examiner le programme d'action suite aux célébrations du centenaire de l'OIT en 2019. Tous les autres dialogues en face à face et événements de mise en réseau ont dû être annulés en raison de la pandémie. Pour la même raison, la demande d'activités de dialogue et de réseautage en ligne a enregistré une croissance exponentielle. Pour le compte de mandants et d'autres partenaires de l'OIT, le Centre a facilité de nombreux événements de dialogue en ligne en utilisant Zoom, WebEx et Skype, y compris des réunions du Comité de la formation syndicale, et des réunions du Mécanisme pour l'innovation dans les emplois verts et du Mécanisme sur la technologie pour les transitions liées à l'évolution du monde du travail de l'OIT.

Le Centre a également renforcé la visibilité de ses communautés de pratique en ligne. Les communautés de pratique sont des réseaux en ligne établis et entretenus par le Centre pour promouvoir l'échange de connaissances entre pairs, parfois liés à des activités de formation et parfois proposés comme un service autonome.

Mettre en relation les praticiens de la coopération pour le développement de l'OIT dans le monde entier

La communauté de pratique sur la coopération pour le développement, administrée par le Centre, existe depuis 2013 et est le plus ancien - et certainement le plus grand - réseau en ligne du Centre, avec plus de 600 membres inscrits. Depuis plusieurs années maintenant, toutes les activités d'apprentissage sur le thème de la coopération pour le développement sont organisées par le biais de cette plateforme et du matériel d'apprentissage qui y est archivé. La plateforme est un lieu de rencontre unique pour tout le personnel du BIT.

Chaque semaine, les membres du personnel du Siège, de Turin et de toutes les régions l'utilisent pour échanger des idées, des expériences, des nouvelles et des opinions. Les messages échangés sur la plateforme sont très visibles au sein de l'Organisation en raison de la taille de la communauté et de la facilité d'accès. L'espace est réservé au personnel du BIT, ce qui permet des échanges francs sur des questions d'intérêt commun. Les équipes de PARDEV, du Centre, de PROGRAM et d' EVAL ont joué un rôle important dans la facilitation des discussions en ligne depuis sa création en 2013. Cela dit, bon nombre des discussions les plus intéressantes ont pris forme de manière informelle et organique, au départ du message posté par un des membres. Par exemple, en 2019, les échanges sur la théorie du changement ont enregistré plus de 1 400 visites en une semaine. La crise sanitaire a fortement stimulé l'intérêt pour l'utilisation de la communauté de pratique en ligne.

Le Centre a également investi dans des applications de réalité virtuelle et a maintenant créé un centre de formation en réalité virtuelle, où les participants peuvent se rencontrer et collaborer en ligne. À la mi-2020, plusieurs activités de collaboration en matière de RV étaient en cours, dont deux projets plus modestes visant à faciliter la collaboration numérique entre les centres d'EFTP en Amérique centrale et entre les partenaires sociaux en Micronésie, avec un financement de démarrage de l'OIT.



Les solutions de conférence en réalité virtuelle permettent aux utilisateurs d'économiser sur les frais de voyage, de réduire l'impact environnemental de l'interaction, d'atténuer les risques sanitaires que pourraient causer des événements à grande échelle impliquant un contact physique, de relier sans effort des participants répartis dans le monde entier et de tirer pleinement avantage des technologies en immersion totale pour la modération et la facilitation de sessions multimédias.

Les solutions de conférence en réalité virtuelle ont été conçues pour amener l'innovation dans le monde des événements en 3D, en permettant aux participants de se plonger dans des expériences enthousiasmantes et hautement interactives semblables à la vie réelle mais dans un environnement virtuel. Elles peuvent évidemment être utilisées pour renforcer l'expérience formative d'un cours mixte, mais elles se prêtent aussi parfaitement à des événements d'apprentissage à distance autonomes.

Le recours aux technologies de réalité virtuelle requiert des utilisateurs et des modérateurs qu'ils possèdent un casque spécial, des manettes de jeu et une connexion internet stable. Généralement, les utilisateurs devront suivre une session explicative sur le fonctionnement de l'application, et les modérateurs devront être formés au préalable et simuler la réalisation de sessions avant de se jeter à l'eau. Les applications de réalité virtuelle posent donc des obstacles plus difficiles à surmonter, mais elles offrent en même temps une expérience d'apprentissage bien plus enrichissante que les simples webinaires. Le Centre de Turin a choisi d'utiliser le logiciel de réalité virtuelle ARTHUR (www.arthur.digital). ARTHUR permet aux collaborateurs de l'OIT de personnaliser leur espace de rencontre virtuel et d'interagir avec des participants disséminés aux quatre coins de la planète. ARTHUR peut être utilisé tant pour les réunions d'équipes que pour les conférences à grande échelle.

Les réunions en réalité virtuelle sont adaptées aux besoins des participants:

- les environnements de travail en 3D, souvent inspirés de lieux existants réels et personnalisés, offrent une expérience holistique;
- le processus englobe le design conceptuel, le développement (modélisation, texturisation et éclairage) et l'intégration dynamique des avatars;
- des avatars réalistes, fruits d'une numérisation en 3D, accentuent la sensation de présence, renforcent l'attention et améliorent la qualité de la communication en réalité virtuelle.

Gestion des connaissances

Les services de gestion des connaissances du Centre se concentrent sur le développement et l'exploitation de plateformes de ressources en ligne, qui sont des bibliothèques numériques d'informations pour les clients institutionnels et les apprenants individuels.

Les informations rendues accessibles via les plateformes de ressources en ligne comprennent généralement - mais pas uniquement - des supports de formation, des vidéos, des présentations et autres supports pour les apprenants, des guides et autres supports pédagogiques pour les formateurs, des ressources pour les responsables de la formation telles que des documents de lecture sur l'élaboration de stratégies d'apprentissage numérique, ainsi que des documents de recherche et des documents politiques pour les mandants et autres partenaires de l'OIT ayant pour mandat de promouvoir un environnement favorable à la promotion du travail décent.

Les plateformes d'apprentissage en ligne peuvent être liées à des activités de formation en face à face ou être conçues comme des centres autonomes de gestion des connaissances. Dans les deux cas, elles couvrent généralement un thème spécifique et l'accès est souvent réservé à un groupe d'utilisateurs particulier. Les plateformes sont souvent construites à la demande d'un client institutionnel et sont parfois exploitées pour le compte de celui-ci. Dans quelques cas, ces plateformes de gestion des connaissances en ligne peuvent prendre la forme d'un campus électronique autonome. Au Myanmar, par exemple, le Centre a été chargé par l'OIT de mettre en place une plateforme de gestion des connaissances en ligne à l'échelle du bureau, comprenant l'accès à des modules de formation à distance sur les relations industrielles, assistés par un tuteur et autogérés, pour les apprenants individuels.

La demande de services de gestion des connaissances a connu une forte hausse au cours des six premiers mois de 2020. Les plateformes suivantes ont été développées par le Centre à la demande de l'OIT:

- une plateforme d'apprentissage à distance sur la planification de la continuité des activités, que le Centre héberge et dont il enregistre les utilisateurs sur son campus en ligne;
- une plateforme d'appui à l'institutionnalisation de la méthodologie «Comprendre l'entreprise» au Mali;
- une plateforme sur le COVID-19, le travail des enfants et le travail forcé, pour les mandants tunisiens;
- une plateforme sur le thème «Ne laisser personne pour compte»;

- un portail d'information sur les systèmes de sécurité sociale en cas d'accident du travail;
- une plateforme pour un projet de l'OIT sur les relations industrielles au Myanmar et l'adaptation des trois cours existants à rythme autogéré, que le Centre héberge.

Les plateformes de gestion des connaissances développées par le Centre de sa propre initiative sont une exception. Citons-en deux exemples: le centre de connaissances interne lié à l'initiative mondiale de l'OIT sur l'avenir du travail (<https://futureofwork.itcilo.org/>) et la plateforme d'apprentissage en ligne concernant les éléments fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail, gérée par le Programme des activités pour les employeurs.

Plateforme d'apprentissage sur les éléments fondamentaux de la sécurité et de la santé au travail



La plateforme d'apprentissage EOSH donne accès à une série de 29 modules couvrant une sélection de thèmes et de sujets qui favorisent une culture générale de la santé et de la sécurité au travail, ainsi que des risques et des problèmes spécifiques. Ces modules sont proposés dans un format en ligne attrayant et interactif, où les utilisateurs peuvent vivre une expérience d'apprentissage dynamique, avec des activités en ligne, des vidéos et des ressources supplémentaires.

L'ensemble se caractérise par une approche modulaire, les utilisateurs pouvant choisir parmi les 29 modules ceux qui répondent le mieux à leurs besoins. La plateforme est accessible à partir d'ordinateurs, de tablettes et de téléphones portables, même avec des connexions à faible bande passante.

Le paquet EOSH est conçu pour être facilement utilisé par les organisations d'employeurs et d'entreprises afin de mettre en place des services de formation innovants en matière de SST pour leurs membres et d'en attirer de nouveaux. Le Centre peut adapter la suite EOSH pour former d'autres entités et organisations, en fonction de leurs besoins, faisant ainsi avancer le mandat de l'OIT de promouvoir la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Le Centre héberge la plateforme d'apprentissage et met continuellement à jour ses ressources. Le Centre offre aux organisations partenaires de l'EOSH une formation sur les services de formateurs EOSH, et les formateurs EOSH et leurs stagiaires peuvent accéder aux modules. En outre, le Centre peut aider les organisations partenaires à promouvoir en ligne les services de formation EOSH et à inscrire les participants, et peut également fournir des analyses d'apprenants. Pour plus d'informations sur la suite EOSH, consultez le site <https://www.itcilo.org/projects/new-training-package-essentials-occupational-safety-and-health-eosh>

L'histoire derrière les statistiques

LE DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS DES SYNDICATS PENDANT LA PANDÉMIE DE COVID-19 N'A PAS ÉTÉ INTERROMPU

Alors que la pandémie de COVID-19 faisait rage et commençait à changer le monde, le Programme des activités pour les travailleurs a accéléré la transformation de son travail de développement des capacités et de sensibilisation des syndicats. Le passage de l'apprentissage en face à face à l'apprentissage en ligne était devenu impératif et urgent! C'était un véritable test d'agilité et d'innovation, basé sur l'empathie et répondant aux besoins des travailleurs et des organisations de travailleurs face aux effets de la pandémie.

Cinq cent vingt-neuf (529) dirigeants et militants syndicaux d'Afrique, des Amériques et de la région Asie-Pacifique ont bénéficié d'au moins un des quatre cours sur mesure récemment proposés en ligne. Les participants représentaient 133 centrales ou fédérations syndicales nationales de 73 pays. Plus de 40 pour cent étaient des femmes.

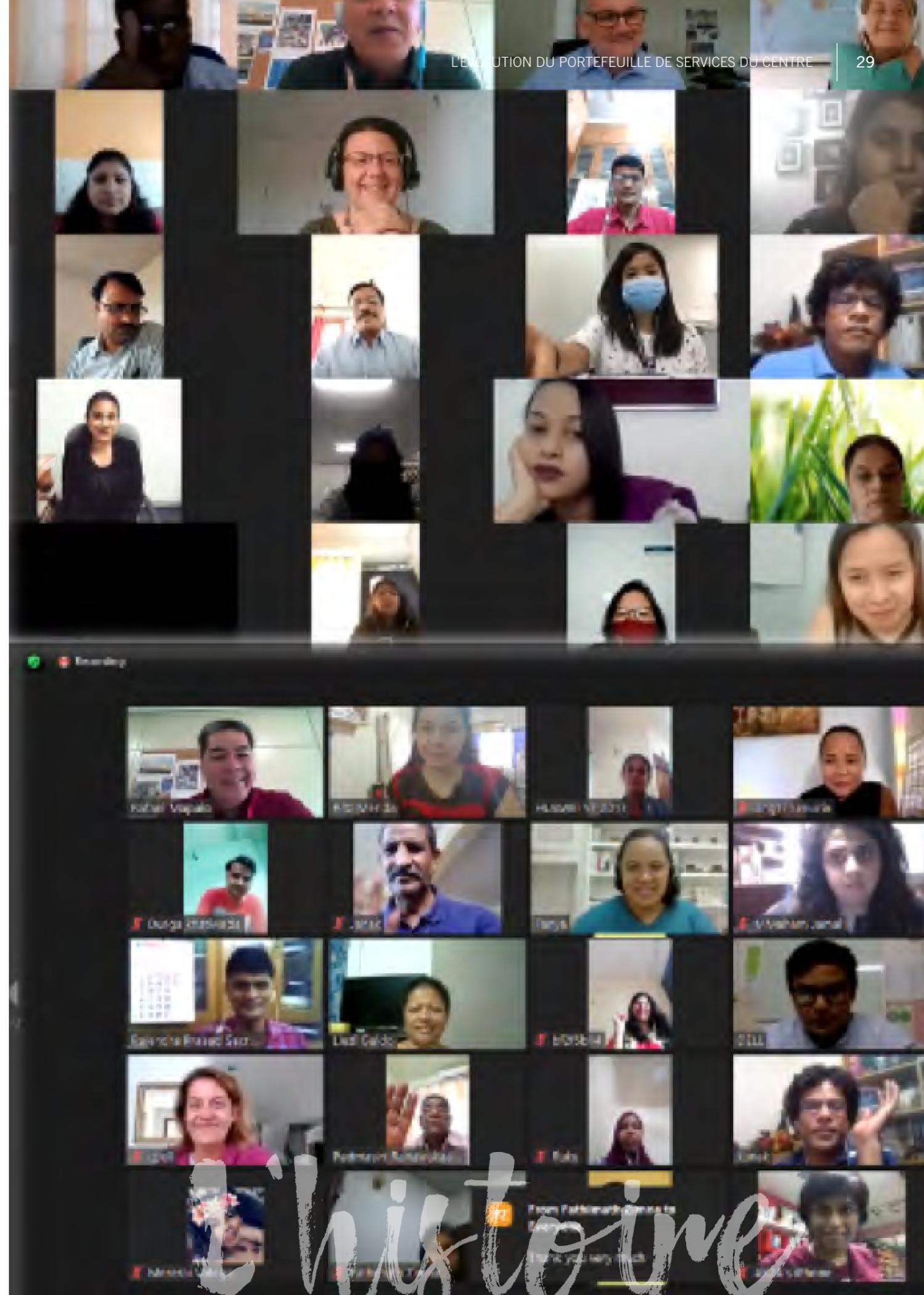
Les cours en ligne ont couvert les sujets suivants: 1) Sécurité sociale pour les travailleurs vulnérables, pour les Caraïbes et l'Amérique latine; 2) Former pour renforcer les syndicats, pour l'Asie et le Pacifique; 3) Droits des travailleurs dans le contexte de la COVID-19, pour l'Afrique; et 4) Utiliser les normes internationales du travail pour parvenir à un travail décent et à la justice sociale, pour les États arabes.

D'une durée moyenne de six semaines, les cours, réalisés sur l'e-Campus du Centre, ont permis un apprentissage individuel en ligne et, surtout, une collaboration numérique interactive en groupe. Chaque cours a conféré aux syndicats des connaissances et des informations essentielles basées sur les normes internationales du travail, les cadres politiques et les guides actualisés pour les travailleurs. En encourageant la collaboration et la participation active, chaque cours a pu s'appuyer sur l'expérience, les bonnes pratiques, les idées et les enseignements des participants. Les cours étaient suffisamment flexibles pour s'adapter aux horaires chargés des participants qui étaient en confinement ou autrement engagés dans des activités syndicales. Le matériel et les activités de formation ont été mis à disposition et accessibles via des ordinateurs personnels, des tablettes ou des smartphones.

Les cours ont été conçus pour inclure des contenus essentiels de lecture et de vidéo, un enseignement en temps réel sous forme de webinaires et de discussions dans des classes virtuelles, des réflexions et des devoirs individuels, ainsi que des projets de groupe. Ils ont débouché sur une série d'outils et de résultats pratiques, par exemple des plans de formation sur la COVID-19 prêts à être mis en œuvre, des propositions de politique de formation syndicale, des documents vidéo de sensibilisation et une compilation de recommandations politiques, comme l'extension de la sécurité sociale aux travailleurs ruraux en Colombie, aux travailleurs domestiques au Pérou et aux travailleurs du secteur informel au Honduras, entre autres.

«L'éducation ne change pas le monde, elle change les gens qui eux vont changer le monde.»

Paulo Freire



L'histoire

Cette expérience nous a appris que l'apprentissage en ligne pour les syndicats présente à la fois des défis et des possibilités. L'équipe de formation et de soutien technique a ainsi dû «prendre certains participants par la main», pour les aider à faire la transition et à naviguer dans le monde de l'apprentissage en ligne.

Pour les participants, dire que «se conformer aux exigences et suivre le cours en ligne était un grand défi» est un euphémisme. Un nombre important d'entre eux travaillaient «en première ligne», étant directement impliqués dans la prestation de services de santé essentiels ou la distribution de biens de secours sensibles au facteur temps, ou dans l'accomplissement d'un travail syndical crucial, par exemple la représentation des travailleurs victimes des effets de la pandémie.

Mere, un jeune dirigeant syndical des Fidji, déclare: «J'ai pris du retard en raison des engagements de travail pour aider les travailleurs qui ont été touchés (licenciement, réduction des heures de travail, suspension, réduction de salaire, etc., en raison de la pandémie), en particulier pour les représenter auprès des tribunaux du travail.»

«Je travaille au centre national des opérations d'urgence et je participe également à des activités syndicales. Je travaille 12 heures, parfois 16 heures par jour. Mais malgré cela, j'ai été bien inspirée de suivre ce cours parce que j'ai réalisé que, avec mon expérience du combat syndical, nous devons apporter des changements. Nous devons éduquer les travailleurs et leur donner les moyens d'agir. Je voulais aussi apprendre des idées et des expériences d'autres dirigeants syndicaux dans le monde. J'utiliserai les connaissances acquises dans le cadre de ce cours en ligne pour contribuer à changer les attitudes et les comportements des travailleurs par l'éducation, en temps de crise ou non», déclare **Fathimath, dirigeante syndicale et travailleuse de première ligne des Maldives**.

Les commentaires des participants indiquent que l'impact des cours en ligne sur les apprenants a été très positif. L'avenir de l'apprentissage en ligne comme moyen de renforcer les capacités syndicales, pendant et après la COVID-19, est prometteur.

Thandeka, de l'Association des travailleurs de l'industrie automobile d'Afrique du Sud (MISA), qui est également responsable national de la formation et des ressources humaines, nous dit: «La participation au cours en ligne m'a permis de mieux comprendre les droits des travailleurs et les stratégies prêtes à l'emploi sur la manière dont les syndicats peuvent protéger et faire progresser les droits des travailleurs après la pandémie de COVID-19.»

«Je suis contente de l'expérience et des connaissances offertes par le cours en ligne. Il m'a donné des outils indispensables pour améliorer les responsabilités que j'exerce au sein de mon organisation. Mon rôle est de former et de coacher, c'est pourquoi je coordonne et donne constamment des cours, des conférences, etc., de telle sorte que j'espère que nous pourrions renforcer les liens au-delà de ce cours réussi en ces temps de pandémie», déclare **Sonia Angelica du Mexique**.

Roderick, du Ghana, qui travaille dans une institution financière qui réglemente et supervise les banques rurales et communautaires, déclare: «J'ai pu comprendre les effets de la COVID-19 sur le travail, en particulier dans les pays en développement, et comment les syndicats peuvent fournir de manière adéquate les orientations politiques nécessaires pour influencer les employeurs afin de protéger les travailleurs. J'ai acquis les connaissances et les compétences nécessaires à une négociation efficace, car la plupart des contrats entre travailleurs et employeurs ont été affectés par la pandémie. Je possède maintenant les compétences qui me permettront de former d'autres cadres locaux aux effets de la maladie sur l'emploi et à la manière d'organiser le travail pour protéger les travailleurs et leur emploi.»

«Pour être honnête, j'ai suivi ce cours parce que je m'étais lancé le défi d'en faire plus. Je travaille à domicile en tant que représentante médicale à plein temps. Je m'occupe de ma famille et je fais du travail syndical. J'ai participé à des webinaires et rédigé des rapports. J'ai étudié le soir pour accomplir mes tâches hebdomadaires dans le cadre du cours en ligne. Terminer le cours a été pour moi "wow". Cela m'a donné confiance en moi et je me sens épanouie pour continuer», déclare **Cécile, présidente de syndicat, mère et travailleuse à plein temps**.

Wanzam, du Syndicat des travailleurs de l'industrie, du commerce et de la finance du Ghana, rapporte: «Le cours en ligne est très intéressant et ouvre les yeux. Le webinaire a été la session la plus intéressante et la plus utile. Il m'a donné l'occasion de me sentir comme si j'étais dans une salle de classe.»

Se connecter avec les syndicats et mettre les apprenants au centre de la formation syndicale en ligne est l'engagement quotidien et durable d'ACTRAV-Turin.

S'appuyant sur l'expérience acquise en offrant avec succès des cours en ligne, ACTRAV-Turin conçoit et met en œuvre une formation en ligne dans une séquence soigneusement conçue d'académies numériques mondiales et régionales des travailleurs. Ces académies numériques se concentreront sur le soutien aux organisations de travailleurs dans les domaines suivants:

- Élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail: Politiques, pratiques et campagnes syndicales
- La SST en tant que droit fondamental, les salaires de subsistance et les conditions de travail
- Vers un avenir du travail centré sur l'humain: Rôle des syndicats
- Dialogue social, tripartisme et négociation collective: Renforcer la représentation syndicale dans les mécanismes décisionnels traditionnels, émergents ou autrement pertinents, notamment compris dans le Plan-cadre de coopération des Nations Unies pour le développement durable et les Objectifs de développement durable.

Des perspectives de collaboration avec la Confédération européenne des syndicats (CES) et les fédérations syndicales européennes de différents secteurs sont également en cours d'élaboration. S'appuyant sur les travaux récents d'ACTRAV, une collaboration importante dans le cadre de l'initiative «**Oui à la revitalisation des syndicats**» stimulera la participation des jeunes à la démocratie et aux actions syndicales. Cette initiative de collaboration vise à induire des changements transformateurs dans les stratégies et les pratiques syndicales, et à combler le fossé entre les syndicats et les jeunes travailleurs.

Dans l'ensemble, le monde de la formation en ligne offre de nouvelles possibilités passionnantes d'étendre et élargir la participation à l'éducation et à la formation syndicales. ACTRAV-Turin s'engage à saisir ces possibilités pour soutenir davantage les organisations de travailleurs, qui sont aujourd'hui confrontées à un avenir du monde du travail complexe et en rapide évolution.

SERVICES DE CONSEIL EN GESTION DES RELATIONS AVEC LA CLIENTÈLE POUR LES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET D'ENTREPRISES

Un outil qui apporte une transformation institutionnelle à l'engagement entre une organisation et ses membres actuels et futurs!

La principale fonction d'une organisation d'employeurs et d'entreprises (OE) est de représenter le monde des affaires en plaidant pour la mise en place de l'environnement le plus favorable et le plus durable pour que les entreprises se développent, prospèrent et créent des emplois décents et productifs. La force - et dans une certaine mesure le pouvoir - des OE dépend de leur représentativité réelle. Il ne fait donc aucun doute que le principal atout d'une OE est sa base d'adhésion.

Plus le nombre de membres sera important, plus l'organisation sera représentative et - ce qui n'est pas moins important -, plus elle disposera de ressources financières pour la défense des intérêts de ses membres et la prestation de services. Sans membres, il n'y a pas de revenus, pas de représentativité, pas de pouvoir de défense et d'influence. En bref, *sans membres, les OE n'existent pas.*

Ceci étant dit, les OE doivent montrer qu'elles sont pertinentes pour leurs membres potentiels et actuels - pertinentes dans le sens où elles offrent un retour suffisant pour la cotisation versée par leurs membres. Cette situation pose de réels défis aux organisations d'entreprises dans leurs stratégies de recrutement et de fidélisation des membres. Dès que les membres perçoivent une valeur faible ou nulle de leur adhésion, ils se désaffilient.

L'engagement actif des membres est crucial pour les OE si elles veulent les attirer et les conserver. À cet égard, la gestion efficace et efficiente d'une base de données de membres «propre» et actualisée est essentielle pour les OE, non seulement pour répondre aux besoins immédiats de leurs membres, mais aussi pour les anticiper. Cela n'est pas possible avec une base de données «statique» établie sur un tableau Excel, qui, comme nous l'avons constaté en 2009, était alors l'outil le plus largement utilisé par les OE. À l'époque, 70 pour cent des personnes interrogées dans le cadre d'une enquête ont exprimé le besoin d'un système de gestion de la base de données puissant et professionnel. C'est alors que le Programme des activités pour les employeurs du Centre a commencé à développer un outil de gestion des relations avec la clientèle (CRM) pour les organisations d'employeurs et d'entreprises, afin d'aider les mandants employeurs à améliorer considérablement l'engagement de leurs membres.

L'outil CRM a été développé en 2012 et 2013, et 10 cours et installations pilotes ont suivi. Aujourd'hui, nous avons près de 70 installations dans le monde entier et le système est disponible en trois langues (anglais, français et espagnol). Le nombre d'utilisateurs ayant augmenté, la base de données CRM a également changé et s'est adaptée aux besoins des OE, de sorte que la version disponible aujourd'hui est un produit bien meilleur que l'original. Notre base de données CRM pour les OE



a pour valeur ajoutée d'être un outil *Open Source*, ce qui signifie qu'il n'y a pas de frais de licence onéreux et pas de limite dans le nombre d'utilisateurs. En outre, elle est suffisamment souple pour constituer une solution «universelle» de gestion des données.

L'outil CRM est structuré de manière à permettre une gestion intégrée des bases de données sur les membres, des services rendus et des événements/activités, en plus des outils de communication et de marketing, afin que les membres soient tenus informés de ce que leur organisation fait pour eux.

Les principaux avantages et bénéfices de l'utilisation de la base de données CRM sont les suivants:

- suivi étroit des changements de la base d'adhésion, y compris l'état des paiements des cotisations;
- partage et disponibilité des informations parmi le personnel de l'OE;
- recherche et contact avec les membres plus rapides et plus efficaces;
- sensibilisation des membres potentiels;
- suivi des demandes de services et de participation aux réunions et événements émanant des membres;
- informations permettant d'analyser et de suivre l'utilisation des services fournis à chaque membre (par type, thème, département);
- surveillance des membres «dormants» qui ne demandent pas de services ou n'assistent pas aux activités, car ils pourraient éventuellement quitter l'organisation;
- organisation d'envois massifs de courriers électroniques pour les promotions, les dernières nouvelles et informations, les enquêtes, les invitations segmentées et personnalisées, les listes de participants, l'analyse des données relatives aux événements de formation, la notification préalable des réunions, les activités et cours de formation à venir ;
- rapports et tableaux de bord personnalisables, outils très utiles pour la direction de l'organisation.

Pour Pondani Phiri, responsable des technologies de l'information et de la conformité des adhésions à la Fédération zambienne des employeurs (ZFE), «*l'outil CRM a révolutionné la gestion des données, en ce sens que tous les utilisateurs peuvent désormais trouver toutes les données en un endroit unique, qui est partagé de manière linéaire sur le réseau et les smartphones des utilisateurs... C'est un outil sensationnel pour le recrutement de nouveaux membres, car tous les membres potentiels sont stockés sous un seul module et peuvent être facilement suivis.*»

La ZFE confirme les avantages de la base CRM, tels que l'accès facile aux données et le **suivi des niveaux de fidélité des membres, ainsi qu'une meilleure collecte des cotisations.** Elle ajoute que la **communication directe avec les membres a été grandement améliorée, en plus d'un meilleur retour d'information de leur part.** «**En bref, ce sont les grandes transformations obtenues grâce à l'utilisation de l'outil CRM**», conclut Pondani Phiri.

La Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) souligne l'utilité de la base de données CRM pendant la crise de la COVID-19, lorsque tout le personnel de l'ECOP était tenu de travailler à domicile. Lani Rivera, responsable des adhésions, nous dit: «*Nous nous appuyons assez largement sur l'outil CRM pour préparer et envoyer des courriers collectifs, transmettre des invitations à des webinaires et des réunions en ligne, et élargir nos contacts avec les membres et la liste des membres potentiels.*» Elle ajoute que cela «*facilite le ciblage des participants à nos programmes en ligne, la transmission de questionnaires d'enquête, en particulier ceux où les membres sont les participants cibles prioritaires, et la transmission de conseils sur les évolutions en cours ayant un impact sur les relations sur le lieu de travail.*»

Les deux organisations soulignent le fait que le logiciel CRM permet un engagement plus efficace, plus pertinent et plus axé sur les besoins de leurs membres, ainsi qu'une réponse beaucoup plus rapide aux demandes et aux requêtes entrantes, ce qui est très apprécié et valorisé. Elles conviennent également que la CRM a considérablement amélioré la manière dont elles mènent leurs activités et leur efficacité opérationnelle.

ACT/EMP-Turin offre un soutien technique permanent à toutes les organisations d'employeurs et d'entreprises avant, pendant et après l'installation de l'outil CRM, y compris l'hébergement dans le *cloud*. Cette assistance est complétée par une offre standard de formation en ligne et en face à face pour aider les mandants employeurs à revoir et à mettre à jour leurs stratégies de recrutement et de rétention des membres.

UN AUDIT PARTICIPATIF DE GENRE POUR LE MINISTÈRE UKRAINIEN DE LA POLITIQUE SOCIALE

La méthodologie de l'audit participatif de genre (APG) considère une organisation comme un organisme complexe ayant la capacité de se transformer, d'apprendre et de se développer grâce à l'interaction positive de ses propres membres. En aidant les organisations à auto-évaluer leurs propres politiques et pratiques en matière de genre et de diversité, l'APG jette les bases du développement d'une capacité institutionnelle durable pour l'inclusion du genre et de la diversité.

Conformément à l'approche de l'OIT en matière de développement des capacités institutionnelles, un APG n'est pas un processus de certification externe, mais un « voyage » menant à une feuille de route pour l'apprentissage et le changement organisationnels.

En gardant ces principes directeurs à l'esprit, en plus de mener des APG depuis le début des années 2000, le Centre a commencé à former des personnes qui peuvent ensuite devenir les catalyseurs du changement au sein de leur organisation.

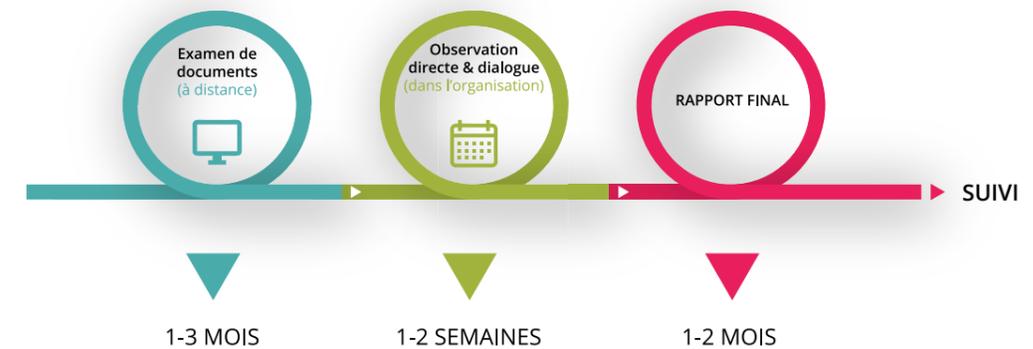
«La formation m'a fourni des outils pour intégrer l'approche de genre dans l'institution. Elle m'a permis de développer plus facilement une attitude critique à l'égard des erreurs courantes qui sont commises au sein de l'institution et qui favorisent les inégalités.»

Roberto Díaz Páez, ingénieur industriel,
Institut national de l'apprentissage, Costa Rica

Le fait de permettre aux individus non seulement de maîtriser la méthodologie, mais aussi d'en devenir les gardiens, contribue à accroître la responsabilité organisationnelle en ce qui concerne les recommandations d'audit. Pour garantir la qualité du processus d'APG, le Centre a mis en place en 2009 un programme conduisant à la certification des facilitateurs d'audits participatifs de genre.

Méthode

Un APG combine l'analyse de données quantitatives et qualitatives avec l'observation directe et le dialogue avec les personnes de l'organisation, sur la base d'une méthodologie hautement participative.



Le résultat immédiat du processus d'audit est un rapport contenant des recommandations pratiques et une feuille de route pour le changement organisationnel.

Le cas du ministère de la Politique sociale de l'Ukraine

Cet audit a eu lieu en 2019 dans le cadre du projet de l'OIT intitulé « Amélioration du cadre normatif national pour protéger les salaires en Ukraine ».

Il visait à évaluer et à améliorer la capacité du ministère à intégrer la dimension de genre dans le cycle d'élaboration des politiques. Des experts en genre opérant au sein du ministère ont été formés en tant que facilitateurs et ont participé à la réalisation de l'audit, avec l'équipe de facilitation des APG du Centre. Leur participation a servi de pratique utile pour le processus de certification.

«L'expérience acquise au cours de la formation et du déploiement de l'audit participatif de genre me permettra de promouvoir cet exercice au niveau des autorités locales dans le cadre du processus de décentralisation en cours en Ukraine.»

Yuliya Savalieva,
Facilitatrice APG et formatrice en genre pour
le ministère de la Politique sociale

Résultats immédiats de l'audit

- Évaluation de l'efficacité de la politique, des procédures et des pratiques du ministère en matière d'égalité des genres
- Identification des lacunes et des défis, à partir de différents points d'observation
- Établissement d'une base de référence
- Recommandations et feuille de route pour l'amélioration
- Documentation des bonnes pratiques
- Amélioration de l'appropriation de la question de l'égalité des genres par l'institution
- Amélioration de la capacité interne à utiliser la méthodologie APG

Résultats et voie à suivre

Depuis l'audit, le ministère de la politique sociale a subi une restructuration et un changement de direction. Pourtant, la mémoire du processus et l'engagement à en suivre les résultats demeurent. La communication et le dialogue internes sur l'égalité des genres se sont améliorés, et les recommandations de l'audit ont été intégrées dans la révision en cours des outils d'intégration de la dimension de genre du ministère.

«Cet outil puissant nous a conféré de nouvelles capacités pour promouvoir l'égalité et l'intégration de la dimension de genre. La réalisation de l'audit participatif de genre a déjà eu une influence positive sur le processus d'élaboration des politiques en Ukraine et sur la garantie de l'égalité des droits entre les hommes et les femmes. Nous sommes impatients d'élaborer d'autres plans d'action basés sur les résultats et les recommandations de l'audit.»

Svitlana Lishchynska,
Ministère ukrainien de la Politique sociale

En outre, le ministère a demandé la formation d'un deuxième groupe de facilitateurs d'animateurs dans le cadre d'un plan visant à mener des APG dans les administrations régionales, afin de renforcer le dialogue et la coordination en matière de genre et d'égalité entre le centre et la périphérie.

Autonomiser les organisations... dans le monde post-COVID19

La méthodologie APG peut être - et a été - adaptée pour répondre aux différentes caractéristiques de l'organisation audité, en combinant le processus d'audit avec la capacitation interne. La méthode GEOSA (Gender & Equality Organizational Self-Assessment, «auto-évaluation organisationnelle du genre et de l'égalité») est l'extrémité entièrement autonome de ce spectre, par laquelle l'organisation mène un exercice de type audit avec un minimum de supervision technique.

APG GLOBAL

- Max. 100 personnes par organisation/unité organique
- Équipe multidisciplinaire (8-10 facilitateurs et experts)
- 12 grands domaines d'analyse
- Durée de 2 à 6 mois
- Deux semaines dans l'organisation

APG SÉLECTIF

- Petites organisations/unités organiques
- Équipe réduite (2-4 facilitateurs)
- Domaines d'analyse sélectionnés
- Durée de 2 mois
- Une semaine dans l'organisation

GEOSA

- Formation d'un groupe de personnes au sein de l'organisation (formation de formateurs) dans l'optique de la réalisation indépendante d'une auto-évaluation organisationnelle du genre et de l'égalité, avec une assistance technique limitée

Les restrictions de voyage et la révolution des pratiques de travail provoquée par la pandémie de COVID-19 accélèrent le passage à des adaptations agiles de la méthodologie telles que GEOSA. En juillet 2020, le programme ILSGEN a mené deux APG à distance, adaptant la méthode tout en restant fidèle à sa nature participative.

«Garantir l'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans le monde du travail revêt une importance particulière à la lumière de la pandémie mondiale de COVID-19.»

Dans le prolongement de l'audit participatif de genre et pour assurer une réponse immédiate à l'impact négatif de la pandémie sur le monde du travail, le ministère a initié des amendements législatifs pour introduire des APG obligatoires, en tant qu'instrument efficace pour assurer le respect des droits des hommes et des femmes dans le monde du travail.»

Andrii Figol,
Coordinateur national du «Projet de l'OIT sur les salaires: Assistance technique sur les arriérés de salaires, les salaires minimums et l'égalité de rémunération en Ukraine»

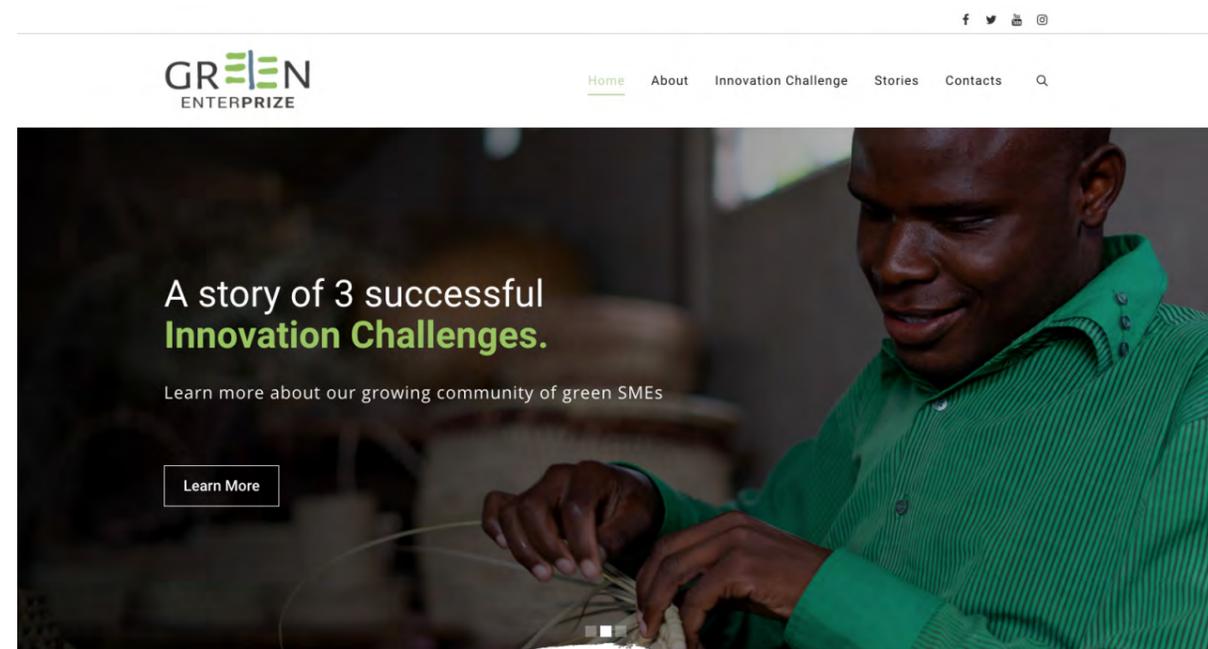
SOUTIEN AU DÉVELOPPEMENT DES MÉDIAS POUR LE PROJET GREEN ENTERPRIZE DE L'OIT AU ZIMBABWE

De 2018 à 2020, le Centre a conçu et développé un site web pour un projet institutionnel. Green enterPRIZE est un projet de l'OIT qui vise à soutenir les PME vertes et axées sur la croissance, à stimuler le marché des produits et services verts, à élargir l'accès aux compétences pour les emplois verts et à rendre les entreprises existantes plus vertes. Son but ultime est de créer des emplois décents pour les habitants du Zimbabwe grâce à des entreprises durables et vertes.

Ce projet de trois ans, qui en est à sa dernière année, comprend trois défis en matière d'innovation liés aux entreprises et un concours artistique. Le Centre a dirigé la conception et le développement d'un site web réactif et créé une gamme de produits de communication. Le site web sensibilise à l'économie verte, invite les entrepreneurs locaux à participer au concours et raconte l'histoire des vainqueurs.

Le Centre a également produit des histoires multimédias centrées sur l'humain, des articles de presse, des cartes de médias sociaux, des vidéos documentaires, des photos, des brochures et des images de marque pour des événements. La mission a englobé une mission sur le terrain au Zimbabwe pour rencontrer les lauréats du concours et recueillir des informations de première main, notamment des entretiens et des photos de certains des entrepreneurs au travail.

Les efforts de communication du Centre ont incité les entrepreneurs verts et axés sur la croissance à participer au concours, à élargir leurs réseaux professionnels et à collaborer avec l'OIT et ses partenaires. Chaque cycle de défi a été un succès. L'OIT a fait appel aux services du Centre pendant toute la durée du projet.



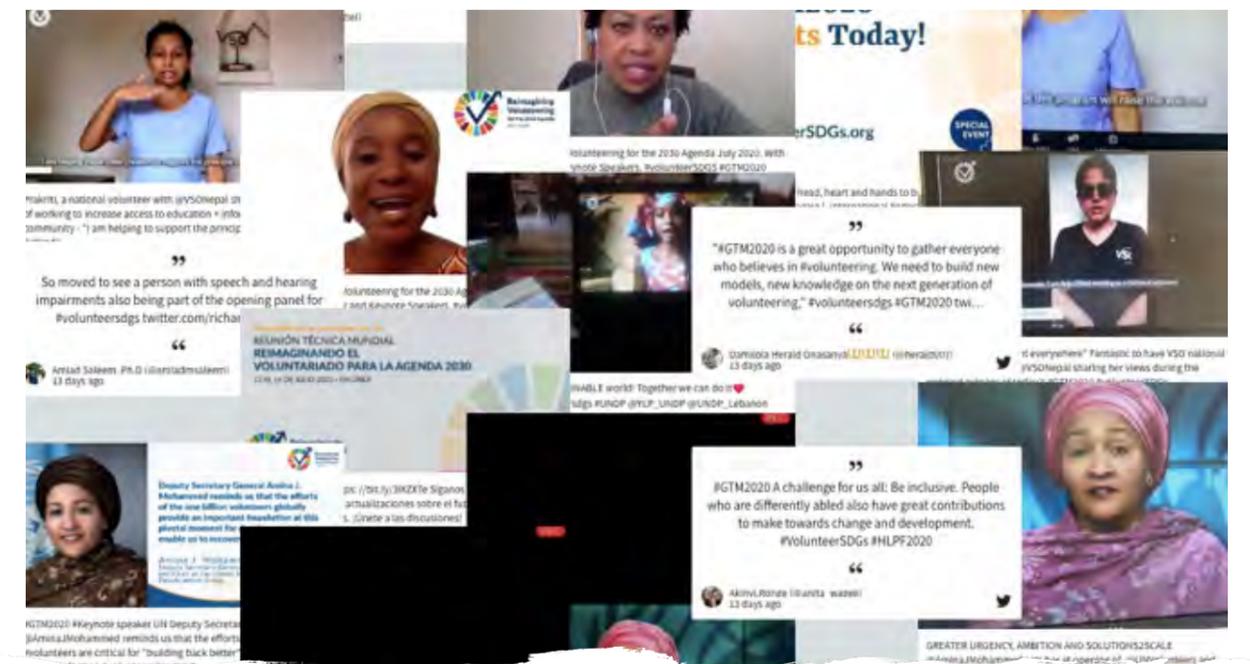
UN DIALOGUE MONDIAL POUR LES VOLONTAIRES DES NATIONS UNIES

Le Programme de l'innovation dans l'apprentissage du Centre a conçu, facilité et mis en œuvre une réunion technique mondiale GTM) à grande échelle du programme des Volontaires des Nations Unies (VNU) sur le thème «Réinventer le volontariat à l'appui du Programme 2030». Parmi les points forts de l'événement, citons:

- Plus de 4 000 participants venus de 179 pays
- Plus de 80 intervenants ont partagé leur vision du volontariat
- Un appel à l'action en faveur du Programme 2030

Séparés par des écrans, mais unis dans l'objectif: 2020 a été l'année des rassemblements virtuels, et il n'en a pas été autrement pour la réunion technique mondiale «Réinventer le volontariat à l'appui du Programme 2030» (GTM2020). Des orateurs de près de 40 pays et des milliers de participants issus du monde universitaire, du secteur privé et des organisations intergouvernementales se sont réunis pour cette discussion en ligne en pleine pandémie mondiale de COVID-19.

Des contributions énergisantes et des vidéos inspirantes ont rempli les quatre jours de la GTM2020. De présentations d'experts en panels dynamiques, les participants se sont créé un parcours personnalisé d'échanges virtuels sur l'avenir du volontariat.



Une équipe interdisciplinaire de spécialistes de l'innovation, de la communication et de l'apprentissage en ligne a uni ses forces pour fournir des services professionnels de premier ordre en matière de communication, d'animation, de modération et de productions audiovisuelles inspirantes et:

- déployer une stratégie de communication et de médias sociaux à grande échelle;
- concevoir tous les supports de communication et de promotion;
- développer l'ensemble de l'architecture de l'événement en ligne de quatre jours, qui comprenait plus de dix dialogues en ligne différents;
- former les animateurs et modérateurs à la participation à des événements interactifs en ligne;
- coordonner tout le travail de production audiovisuelle de l'événement, en s'appuyant sur des récits numériques inspirants;
- fournir des outils en ligne pour de grands groupes (13 000 personnes inscrites) et trouver des moyens de rendre l'événement interactif (sondages, nuages de mots interactifs, animations visuelles);
- assurer l'interprétation simultanée en six langues tout au long de l'événement;
- gérer et coordonner les vidéos préenregistrées, les panels en direct et l'interaction du public avec des équipes réparties en différents lieux et dans différents fuseaux horaires;
- préparer les orateurs, les modérateurs et les animateurs à l'aide de briefings et de dossiers pédagogiques sur la manière de s'engager lors d'événements de grande envergure;
- travailler en étroite collaboration avec la WebTV des Nations Unies pour diffuser l'événement en direct au-delà de la salle de conférence et atteindre ainsi une plus grande portée;
- gérer une équipe de 20 personnes chargée de soutenir l'événement, basée dans trois endroits différents (Turin, New York, Bonn).

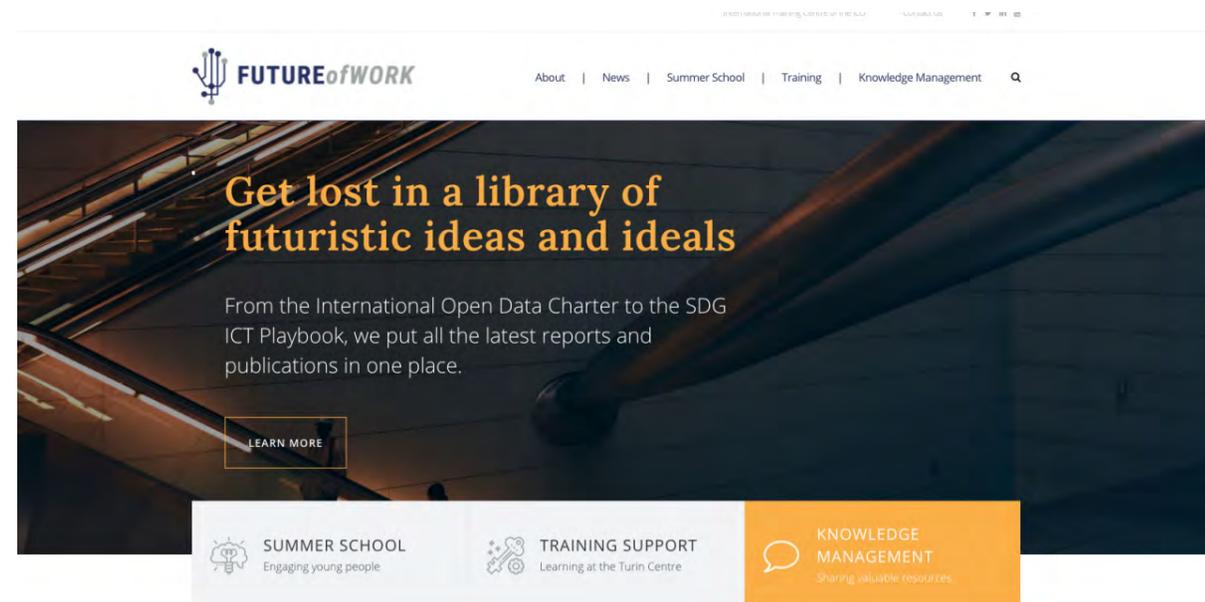


La mise en place de conférences à grande échelle implique bien plus que l'organisation d'un webinaire traditionnel avec une session de questions et réponses dédiée. Pour remplir cette fonction au plus haut niveau des Nations Unies, il faut une compréhension sans failles du protocole, un haut niveau de communication et d'expertise audiovisuelle, une capacité de résolution des problèmes dans les environnements en ligne et une connaissance approfondie de l'animation et de la modération interactives en ligne.



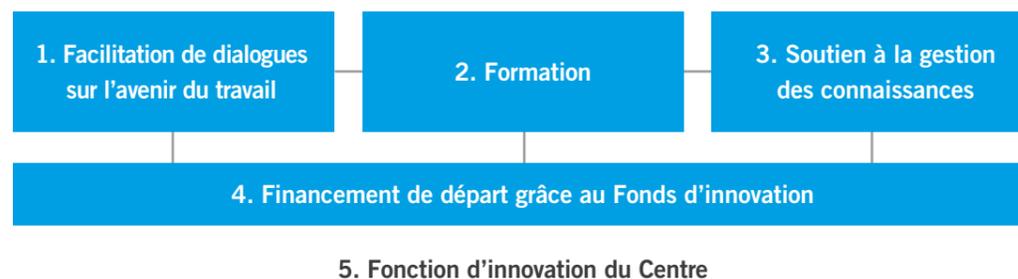
SERVICES DE GESTION DES CONNAISSANCES À L'APPUI DE L'INITIATIVE DE L'OIT SUR L'AVENIR DU TRAVAIL

Le Centre a travaillé en étroite collaboration avec l'OIT pour mettre en œuvre l'initiative mondiale sur l'avenir du travail. Cette initiative a été lancée par l'OIT en 2015, dans la perspective des célébrations de son centenaire (qui se sont tenues en 2019). Elle s'est déroulée en trois étapes: facilitation d'événements nationaux de dialogue sur l'avenir du travail; préparation d'un rapport global par une commission de haut niveau sur l'avenir du travail, soumis à la 108^e session (2019) de la Conférence internationale du Travail; et une série d'événements du centenaire de l'OIT au cours du premier semestre de 2019.

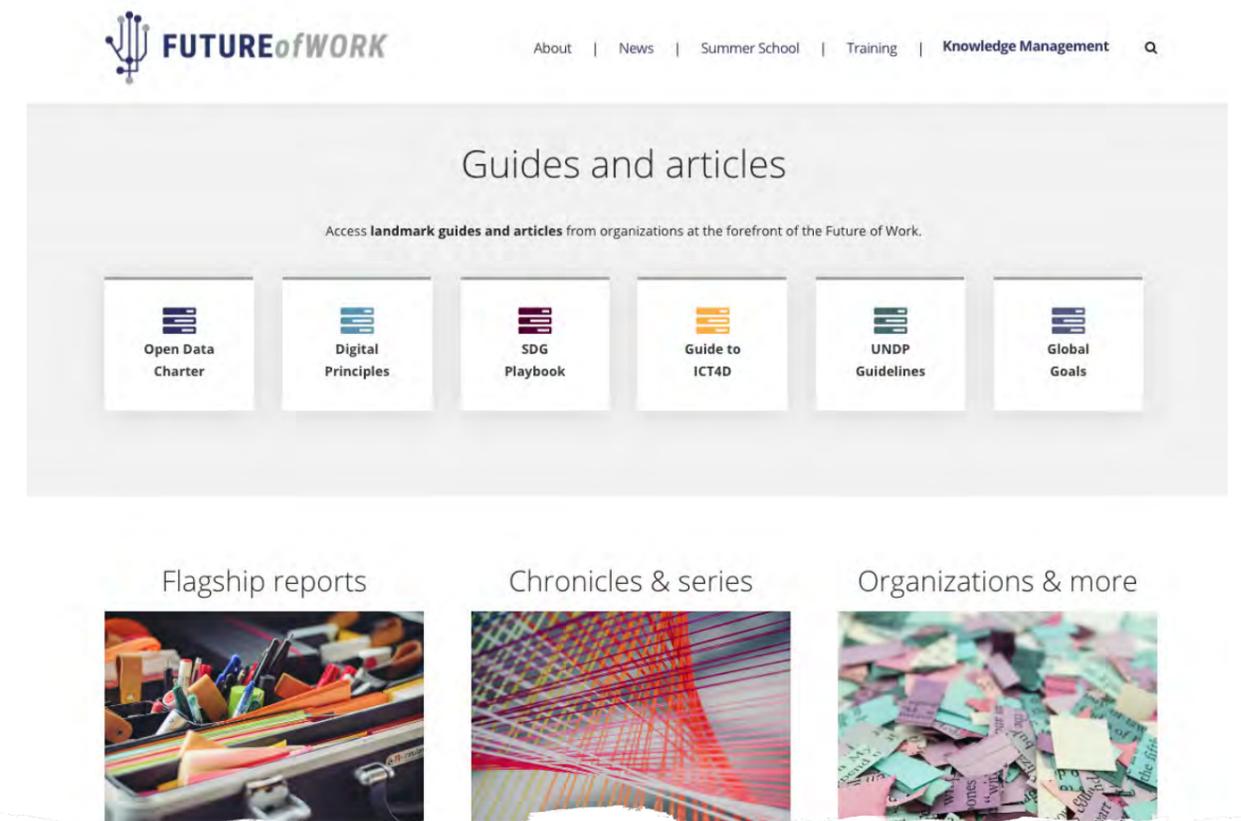


Le Centre a soutenu l'initiative de l'OIT en co-animant de nombreux événements de dialogue sur l'avenir du travail en Chine, en Sierra Leone et en Afrique du Sud, ainsi que sur son campus à Turin. Grâce à un financement de départ provenant de son Fonds d'innovation, il a mis au point de nombreux produits de formation sur l'avenir du travail, portant sur la prospective, la réflexion conceptuelle et l'élaboration de scénarios. Il a ensuite dispensé des formations, notamment au personnel du BIT, et créé une plateforme de ressources en ligne sur l'avenir du travail (<https://futureofwork.italo.org/>). Cette plateforme reste active et garantit que les connaissances générées par l'OIT au cours de l'initiative sur l'avenir du travail sont conservées en tant que ressources pour des interventions de suivi en matière de développement des capacités.

Le soutien apporté par le Centre à l'initiative sur l'avenir du travail



La plateforme de gestion des connaissances permet aux visiteurs d'accéder à une bibliothèque numérique de rapports de recherche, de guides et d'articles sur certains aspects du débat mondial sur l'avenir du travail, et fournit des informations sur les possibilités de formation offertes par le Centre et d'autres organisations. La plateforme sert de base numérique à l'université d'été annuelle sur l'avenir du travail, lancée par le Centre en 2019.



INFOS

**POUR DE PLUS AMPLES
INFORMATIONS VEUILLEZ CONTACTER**

Centre international de formation de l'OIT
Viale Maestri del Lavoro,10
10127 Turin, Italie

communications@itcilo.org
www.itcilo.org