



COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

RAPPORT DU PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES EMPLOYEURS 2024

COMITÉ DE FORMATION POUR LES EMPLOYEURS

RAPPORT DU PROGRAMME DES ACTIVITÉS POUR LES EMPLOYEURS

2024



LISTE DES ACRONYMES

A

- **ACT/EMP** ou **ACT/EMP OIT:** Bureau des activités pour les employeurs
- **ACT/EMP CIF-OIT, CIF-OIT ACT/EMP** ou **le Programme:** Programme des activités pour les employeurs du Centre international de formation de l'Organisation internationale du Travail

C

- **Centre, CIF-OIT** ou **CIF:** Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail
- **CFC:** Contribution aux coûts fixes du CIF-OIT
- **le Comité** ou **CFE:** Comité de formation pour les employeurs
- **CIF-OIT, CIF** ou **le Centre:** Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail
- **CRE:** Conduite responsable des entreprises
- **CRM:** Logiciel de gestion de la relation client

D

- **DECP:** Programme de coopération des employeurs néerlandais

E

- **EBF:** Évaluation des besoins de formation
- **EI:** Evaluation d'impact
- **EYPA:** Académie des jeunes professionnels employeurs (Employers Young Professionals' Academy)

F

- **FdF:** Formation des formateurs
- **FSST:** Fondamentaux de la santé et sécurité au travail

I

- **IGDS:** Système de gestion de documents de gouvernance interne

N

- **NIT:** Normes internationales du travail

O

- **ODD:** Objectifs de développement durable
- **OE:** Organisation d'entreprises et d'employeurs
- **OIE:** Organisation internationale des employeurs
- **OIT:** Organisation internationale du Travail

P

- **PDG:** Président Directeur General
- **PME:** Petites et moyennes entreprises
- **Programme, ACT/EMP CIF-OIT** ou **CIF-OIT ACT/EMP:** Programme des activités pour les employeurs du Centre international de formation de l'Organisation internationale du travail
- **Programme CIF-OIT ACT/EMP** ou **ACT/EMP CIF-OIT:** Programme des activités pour les employeurs

R

- **RH:** Ressources humaines
- **RSE:** Responsabilité sociale des entreprises

T

- **TdR:** Termes de référence

U

- **UE:** Union européenne

RÉSUMÉ

Le Programme des activités pour les employeurs du CIF-OIT a affiché une performance solide en 2024, atteignant tous les objectifs fixés, y compris ses cibles financières. Le Programme a considérablement élargi sa portée tout en maintenant la prestation de services de formation et de conseil de haute qualité, à fort impact et axée sur les besoins.

Tout au long de l'année, le Programme a su naviguer avec succès dans une période de transition marquée par un nouveau management d'équipe, l'intégration de membres temporaires et une augmentation des demandes de services organisationnels et a poursuivi ses activités avec dynamisme.

Ce rapport présente les principales réalisations du Programme en 2024, propose des premiers résultats issus de l'Évaluation des besoins de formation des OEE 2025 et d'une évaluation externe d'impact, et expose les projections pour 2025.

Vue d'ensemble du Programme

Le Programme propose un portefeuille diversifié et intégré de formations, de services de conseil, d'outils de transformation numérique et d'événements de mise en réseau, tous adaptés aux besoins spécifiques des Organisations d'employeurs et des entreprises membres (OEE), notamment dans les pays du Sud.

Son mandat est de renforcer les OEE afin qu'elles deviennent représentatives, indépendantes, bien gouvernées et durables, en parfaite cohérence avec les objectifs du Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) à Genève et le Résultat 2.1 de l'OIT.

Formations

En 2024, le Programme a poursuivi la mise en œuvre de ses initiatives phares en matière de gestion des organisations d'employeurs et des entreprises membres, qui représentent un créneau unique d'expertise et d'excellence. Ces initiatives comprenaient des formations spécialisées sur le développement de l'adhésion,

le plaidoyer stratégique et la gestion des risques, ainsi que l'édition anglaise du **Master Training in Management of EBMOs**, programme phare d'ACT/EMP Turin.

Le Programme a également agi comme partenaire technique dans des initiatives menées par l'Organisation internationale des employeurs (OIE) notamment la **Global Employers Academy** et par le Bureau des activités pour les employeurs, comme l'**Instituto Latinoamericano para la Gerencia Organizacional (ILGO)**.

Au-delà de l'offre traditionnelle, de nouveaux modules de formation ont été développés et mis en œuvre sur:

- [La bonne gouvernance au sein des OEE](#)
- [La durabilité financière](#)

Initiatives bipartites

Fidèle à son engagement à mettre en pratique les principes qu'il promeut, le Programme a lancé une série d'initiatives bipartites en collaboration avec le Programme des activités pour les travailleurs.

Notamment, la première édition de l'**Académie des partenaires sociaux**, axée sur les nouvelles tendances en matière de négociation collective, a reçu une large reconnaissance et a établi un précédent pour une collaboration plus structurée entre partenaires sociaux.

Une autre initiative conjointe s'est concentrée sur les **transitions justes** en Amérique latine et dans les Caraïbes. Le projet a produit quatre analyses nationales dont les conclusions, discutées conjointement par les représentants des employeurs et des travailleurs, ont conduit à des priorités politiques concrètes.

Services de conseil

Le Programme a fourni une large gamme de services de conseil personnalisés, notamment:

Services de transformation numérique

- Mise en place de six nouvelles [plateformes E-Campus](#) pour six OEE, accompagnées de programmes de formation et de coaching en conception

- pédagogique et méthodologie de formation.
- Mise en œuvre de [Système de gestion de la relation client \(CRM\)](#) pour quatre nouvelles OEE. Expérimentation d'un [chatbot IA](#) pour les OEE, centré sur la SST, les normes du travail et les relations industrielles.
 - Prototypage et test d'un nouvel outil d'analyse et de plaidoyer basé sur l'IA appelé [ReguLens](#).

Gestion et développement organisationnel

Gestion interne: [évaluations institutionnelles](#), facilitation de retraites du conseil d'administration, élaboration de plans stratégiques et de développement de l'adhésion Soutien-conseil en matière de politiques: réforme de la sécurité sociale, salaire minimum, création de conseils sectoriels de compétences.

Renforcement des capacités Formations de formateurs

destinées à appuyer les OEE et les entreprises multinationales dans l'élargissement de leur offre de formation sur:

- [Les fondamentaux de la sécurité et santé au travail \(EOSH\)](#)
- [La conduite responsable des Entreprises](#)
- La violence et le harcèlement au travail
- Les compétences en leadership des femmes cadres intermédiaires ([MALKIA – Women Managers Rise Up](#))
- Le module de formation de formateurs des OEE sur l'[ESG \(Environnement, Social et Gouvernance\)](#), développé en 2024 et mis en œuvre en coordination avec ACT/EMP Genève (2024–2025)

Grands événements de partage des connaissances et de réseautage

Le Programme a coorganisé et contribué à de grands événements, tels que le [Salon des compétences sur les apprentissages de qualité](#) et le **Forum politique régional sur la transition vers la formalité** en Amérique latine et dans les Caraïbes, dont les résultats ont alimenté la CIT en 2025. Un événement innovant en direct, **Business is Not as Usual**, a également été organisé

pour présenter les principales conclusions des recherches du Bureau des activités pour les employeurs. Accueilli dans le Laboratoire d'innovation du CIF-OIT, il a rassemblé plus de 300 participants, illustrant l'engagement du Programme en matière d'engagement numérique et de leadership éclairé.

Qualité et portée

En 2024, le Programme a poursuivi la prestation de services de haute qualité et axés sur les résultats, atteignant un **taux moyen de satisfaction des participants de 4,52/5,00** dans les évaluations de fin d'activité. Bien que ce chiffre soit légèrement inférieur à celui de 2023, il reste pleinement aligné sur la performance globale du Centre. Les variations minimes de deux décimales ne traduisent pas une baisse de qualité, mais reflètent probablement l'expansion importante du nombre de bénéficiaires atteints.

Le Programme a enregistré **81 activités** au cours de l'année – soit **23 de plus qu'en 2023**,

marquant une **augmentation de 40%**. Ce portefeuille comprenait:

- 35 activités de formation
- 26 services de conseil
- 2 solutions numériques (dont le nouveau chatbot, les systèmes CRM et les plateformes d'apprentissage en ligne)
- 7 nouveaux modules de formation ou traductions de modules existants
- 11 activités indirectes

Les modes de prestation ont continué d'évoluer: **66% des initiatives** ont été menées **en ligne**, tandis que les formats **hybrides et en présentiel** représentaient **33%**. Malgré les contraintes financières, le Programme a délibérément choisi de **revitaliser l'apprentissage en présentiel**, augmentant le nombre d'activités avec composantes en face à face de **17 en 2023 à 27 en 2024**.

En termes de **portée**, le Programme a atteint **1 420 participants directs** – soit une **augmentation de 153%** par rapport à 2023 et **291 participants indirects**. Les participants représentaient des

organisations d'employeurs et des entreprises membres (OEE) de **151 pays**, soulignant l'envergure véritablement mondiale du Programme.

Sur le plan régional, la participation a été dominée par les **Amériques et les Caraïbes (42,6%)**, suivies de l'**Afrique (25,4%)**, de l'**Europe et de l'Asie centrale (19,9%)**, de l'**Asie et du Pacifique (10,8%)**, et dans une moindre mesure, des **États arabes (1,4%)**.

Cette répartition reflète deux dynamiques majeures:

1. Un intérêt croissant des OEE d'Amérique latine et des Caraïbes pour les cours d'ACT/EMP Turin, notamment les offres en ligne.
2. Une ouverture accrue des organisations nationales intersectorielles à inclure leurs associations sectorielles et territoriales dans la participation.

Le Programme envisage de **solliciter l'orientation du Conseil d'administration** pour répliquer ce modèle réussi au-delà de l'Amérique latine, afin d'élargir

l'accès aux OEE sectorielles et locales dans le monde entier.

La **participation féminine** a atteint environ **52%**, dépassant à la fois la cible du CIF-OIT et la moyenne institutionnelle, confirmant l'engagement continu du Programme en faveur de la **parité des genres** et de l'**inclusion** dans les opportunités de leadership et d'apprentissage.

Performance financière et mobilisation des ressources

En 2024, le Programme a réussi à mobiliser des ressources et à retrouver ses **niveaux de financement d'avant la pandémie**, atteignant un **revenu total de 1 393 163 euros**.

Les sources de financement comprenaient environ **350 000 euros de fonds captifs**, tels que les **fonds italiens et les fonds de bourses**. Le Programme a particulièrement réussi à **renforcer ses partenariats avec l'OIT**, notamment avec le **Bureau des activités pour les employeurs**, obtenant **860 000 euros de financement de l'OIT**.

Des **contributions supplémentaires de 180 000 euros** ont été reçues de partenaires tels que **l'Organisation internationale des employeurs (OIE)**, **CIPE** et plusieurs **OEE de pays à revenu élevé**.

La **contribution du Programme aux coûts fixes du Centre (CFC)** a atteint **773 000 euros**, soit **110% de l'objectif annuel**. Le ratio **CFC/Revenus de 56,2%** reste solide et conforme aux niveaux d'avant la pandémie. Cela démontre la capacité du Programme à **adapter sa structure de coûts** tout en maintenant la **qualité supérieure des services** fournis aux mandants employeurs de l'OIT.

Les **activités de formation en ligne** et les **services de conseil** ont continué d'être des moteurs clés de rentabilité. En réponse à la demande soutenue pour des formats hybrides, plusieurs initiatives phares de 2024 ont intégré des composantes en présentiel.

Cependant, un retour complet aux modèles hybrides complets demeure peu probable, en raison des **contraintes financières liées**

aux coûts de déplacement et d'hébergement.

Il convient de souligner que la **formation en ligne avec tutorat personnalisé**, pierre angulaire de l'offre numérique du Programme, s'est révélée **aussi efficace que la formation en présentiel**. Ces activités exigent toutefois une **préparation importante**, un **engagement soutenu** et une **coordination à travers plusieurs fuseaux horaires**. Le **secret du succès** réside dans l'**engagement**, l'**adaptabilité** et le **professionnalisme** de l'équipe du Programme, qui continue de garantir des **expériences d'apprentissage à fort impact** pour les participants du monde entier.

Impact organisationnel

Depuis plusieurs années, le Programme met l'accent sur l'importance d'un **changement organisationnel durable** et sur la **mesure de l'impact réel** de ses activités. L'objectif n'est pas seulement d'atteindre davantage de représentants, mais de

transformer les connaissances en améliorations concrètes au sein des OEE.

Dans le cadre de son engagement envers la qualité et la responsabilité, ACT/EMP Turin réalise tous les deux ans une **évaluation d'impact indépendante** afin de mesurer la pertinence, l'efficacité et les résultats organisationnels de ses interventions. L'évaluation 2023–2025, couvrant **21 activités de formation et de conseil** mises en œuvre entre 2023 et mi-2025, s'appuie sur le **modèle de Kirkpatrick**, qui évalue la réaction, l'apprentissage, le changement de comportement et les résultats organisationnels.

Les **résultats préliminaires** (rapport final prévu pour novembre 2025) confirment une **satisfaction élevée** et une **forte pertinence** des formations:

- 81% des participants ont jugé la formation **hautement pertinente** pour leur rôle. Les participants ont salué

la **praticité**, les **méthodes interactives** et la **capacité des formateurs à relier les cadres mondiaux aux réalités locales des OEE.**

- L'évaluation montre que **les apprentissages sont retenus et appliqués**: près de **75% des répondants** ont **modifié leurs pratiques de travail** ou **introduit de nouvelles approches**, notamment en matière de plaidoyer, de communication et de planification stratégique. L'utilisation à long terme des ressources et des réseaux demeure forte: **93%** utilisent encore les supports de formation, et **76%** maintiennent des contacts avec les formateurs et leurs pairs.

Au niveau organisationnel, les résultats confirment que les formations ACT/EMP génèrent des **changements institutionnels tangibles**: **85%** des participants ont partagé des outils ou des connaissances en interne, et **49%** ont rapporté

la mise en œuvre de **nouvelles initiatives** allant de **réformes de gouvernance** et **réformes financières** à des programmes sur **l'ESG** et la **numérisation** directement inspirées des interventions ACT/EMP.

Pour la première fois, l'évaluation a également analysé les **services de conseil**, révélant une **note moyenne de satisfaction de 4,33/5,00** et une **forte adéquation avec les priorités organisationnelles**.

Les entretiens complémentaires avec les spécialistes de terrain ACT/EMP du BIT ont confirmé que les initiatives les plus transformatrices demeurent celles qui **renforcent les fondations institutionnelles**, notamment le **Master Training in Management of EBMOs**, la **durabilité financière** et le **développement de l'adhésion**.

Les spécialistes ont également souligné l'impact croissant du soutien à la **numérisation**, à **l'ESG** et à la **gouvernance**, qui continue d'aider les OEE à **moderniser leurs opérations** et à

renforcer leur crédibilité dans le dialogue social.

Évaluation des besoins de formation des OEE 2025

Conformément à la pratique établie depuis 2017, le Programme a lancé en **juillet 2025** une **nouvelle évaluation des besoins de formation des Organisations d'employeurs et des entreprises membres (OEE)**. Cette enquête complète a été distribuée aux **directeurs généraux et secrétaires généraux** des mandants employeurs de l'OIT (organisations nationales intersectorielles) afin de mieux comprendre leurs défis actuels et d'évaluer leurs **besoins futurs en renforcement des capacités**.

Principales conclusions

Les défis **internes** les plus fréquemment identifiés par les répondants incluaient:

- La durabilité financière et la bonne gestion des ressources
- Le développement et la gestion de l'adhésion

- La gestion des ressources humaines
- La gouvernance

Les défis **externes** étaient principalement liés à:

- L'environnement politique et institutionnel
- Les conditions économiques et financières
- L'environnement des affaires et la compétitivité

Domaines prioritaires pour la formation et le développement de produits

- L'adoption d'**outils de productivité basés sur l'IA** au sein des OEE
- La **gestion financière des OEE**
- Les **compétences en plaidoyer et lobbying**

Au niveau des politiques, les OEE ont exprimé un vif intérêt pour des formations futures sur:

- La **gouvernance de l'intelligence**

artificielle et la **transformation numérique**

- Le **développement des compétences** et l'**attraction des talents**
- Les **politiques salariales**

Ces domaines nécessiteront un **accompagnement ciblé** du CIF-OIT en matière de formation et de conseil, afin de garantir que les OEE demeurent **agiles et efficaces** dans un contexte mondial en constante évolution.

L'équipe

L'année 2024 a été marquée par des transitions de personnel et des périodes de sous-effectif temporaire. L'équipe principale du Programme était composée de quatre professionnels et quatre assistantes, bien qu'une professionnelle et une assistante aient été détachées auprès de l'OIT.

Pour combler ces lacunes, des effectifs temporaires ont été recrutés de manière efficace, avec une attention particulière portée à la diversité géographique, aux profils éducatifs variés et à l'expérience professionnelle, y compris pour les affectations de courte durée.

Malgré ces défis, l'engagement, le professionnalisme et la passion de l'équipe ont permis d'assurer la continuité d'une performance de haute qualité tout au long de l'année.

En 2025, le Programme est entré dans une phase de réajustement visant à consolider et renforcer sa capacité. Depuis février 2025, l'équipe fonctionne dans une configuration plus stable, à la suite du retour d'une cadre supérieure dont le détachement a pris fin.

Parallèlement, un poste d'assistant a été reprofilé en nouveau poste d'associé de programme (Associate Programme Officer), dont le recrutement est en cours. Ce reprofilage reflète le modèle économique en évolution du Centre, caractérisé par une importance croissante des activités en ligne et des services de conseil.

Comment nous nous en sortons en 2025 ?

L'année 2025 s'avère jusqu'à présent difficile pour les agences des Nations Unies, y compris l'OIT, dans un contexte mondial de crise du multilatéralisme et de réduction de l'aide publique au développement. Malgré cette situation complexe, les perspectives du Programme des activités pour les employeurs demeurent positives. ACT/EMP Turin

est en bonne voie pour atteindre ses objectifs de portée, de qualité, d'impact et financiers pour 2025, maintenant des résultats comparables à ceux du cycle précédent.

Le Programme a structuré son portefeuille autour de trois axes stratégiques:

- Grands événements de réseautage, Développement des capacités au niveau systémique
- Services de conseil, Développement des capacités institutionnelles
- Formation, Développement des capacités individuelles

Les événements de grande ampleur continuent de jouer un rôle essentiel, offrant aux représentants des employeurs des occasions d'influencer les discussions politiques mondiales et de se connecter à un large éventail d'acteurs.

Les délégations d'employeurs ont participé activement à plusieurs initiatives tripartites majeures, notamment Les célébrations du 60e anniversaire du CIF-OIT, L'événement « Skills for Fair Digital Transitions in Africa » (octobre 2025) et l'Académie mondiale des partenaires sociaux: Shaping AI at Work (juillet-septembre 2025)

Une innovation notable est le lancement de la série d'événements "Business is Not as Usual", conçue pour combler le fossé entre la recherche académique sur les OEE et l'expérience pratique des dirigeants d'OEE. L'événement a enregistré environ 150 inscriptions, confirmant l'intérêt croissant pour ce format interactif.

Le Programme continue de répondre à une demande croissante pour

des services de conseil sur mesure et de haut niveau, notamment:

- Les évaluations institutionnelles et les stratégies de développement de l'adhésion
- Les programmes d'intégration du conseil d'administration et la facilitation de retraites d'équipe
- Les outils numériques et d'intelligence artificielle pour la gestion organisationnelle

La transformation numérique reste au cœur de la stratégie du Programme. Celui-ci a élargi son offre traditionnelle comme les systèmes CRM et les plateformes d'apprentissage à distance et introduit de nouveaux outils basés sur l'IA, notamment un [chatbot](#) intelligent et un [outil innovant](#)

[de suivi des politiques publiques](#), destiné à aider les OEE à évaluer l'impact des changements réglementaires.

L'offre de formation s'est également **élargie**, avec de **nouveaux cours** portant sur le **plaidoyer et le lobbying**, la **gestion financière des OEE**, la **gestion stratégique des ressources humaines**, les **normes ESG** et la **diligence raisonnable en matière de droits humains**, les **compétences de négociation**, notamment à travers le développement d'un **podcast éducatif**.

Des investissements importants ont été réalisés pour produire de **nouveaux guides pratiques** sur [le plaidoyer et le lobbying](#), ainsi que sur **l'établissement et le renforcement d'un département des affaires sociales au sein des OEE**.

Dans l'ensemble, le Programme prévoit d'atteindre **environ 1 500 bénéficiaires en 2025**, tout en générant des **améliorations mesurables** au sein des organisations participantes.

Sur le plan financier, malgré une **fin d'année difficile marquée par la réduction du financement de l'OIT**, ACT/EMP Turin devrait atteindre un **chiffre d'affaires proche de 1,3 million d'euros en 2025**.

Le Programme a su **mobiliser des ressources internes** pour maintenir son niveau d'activité et répondre aux besoins des mandants, en **étroite coordination avec le Bureau des activités pour les employeurs**.

Le Programme devrait **atteindre l'objectif de gestion du CIF-OIT fixé à 725 000 euros** pour l'année.

Les perspectives pour **2026** apparaissent plus préoccupantes. Le Programme **anticipe une nouvelle baisse des contributions de l'OIT**, ce qui nécessitera de **nouvelles stratégies** et des **orientations du Conseil d'administration** pour garantir la durabilité.

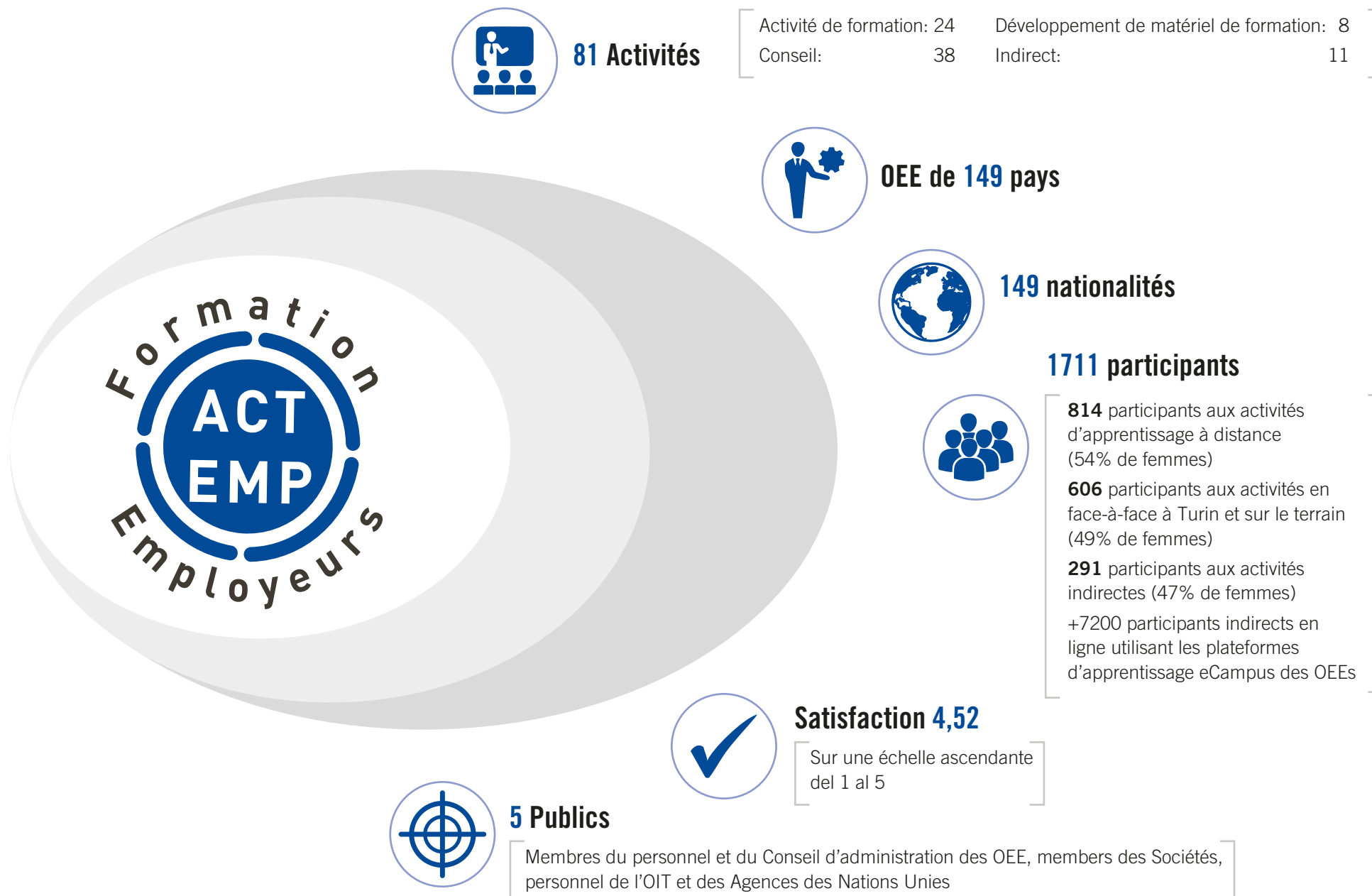
Le **mandat central du Programme** à savoir **le renforcement des Organisations d'Employeurs et d'Entreprises (OEE)** demeure **essentiel à la mission de l'OIT**, mais la **mobilisation de financements externes** pour ce domaine reste un **défi majeur**.

La **stratégie d'adaptation, l'innovation** et le **renforcement des partenariats** seront donc **indispensables** pour maintenir l'impact du Programme au cours de l'année à venir.

NOTRE ANNÉE 2024 EN BREF



PRINCIPALES RÉALISATIONS EN 2024





AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

717 (42%) ↑
557 participants
aux activités de
formation directe
160 participants
aux activités de
formation indirecte

AFRIQUE

427 (25%) ↑
346 participants
aux activités de
formation directe
81 participants
aux activités de
formation indirecte

ASIE

176 (10%) ↑
participants
aux activités de
formation directe

EUROPE

315 (18%) ↑
265 participants
aux activités de
formation directe
50 participants
aux activités de
formation indirecte

ÉTATS ARABES

24 (1%) = ↓
participants
aux activités de
formation directe



AMÉRIQUE LATINE & CARAÏBES

- ▶ GESTION EFFICACE DE L'OE
- ▶ EOSH
- ▶ LOBBYING STRATÉGIQUE ET COMMUNICATION EFFICACE
- ▶ STRATÉGIE D'ADHÉSION
- ▶ MALKIA
- ▶ POLITIQUE SALARIALE
- ▶ ILGO
- ▶ PRODUCTIVITÉ



AFRIQUE

- ▶ CRÉATION ET MISE EN ŒUVRE DE PLATES-FORMES LOCALES ENG/FR
- ▶ E-DESIGN ENG/FR
- ▶ MALKIA ENG
- ▶ RBC - FR
- ▶ MASTER OE FR
- ▶ COACHING POUR LES PLATES-FORMES D'APPRENTISSAGE EN LIGNE ENG/FR
- ▶ CRM - FR
- ▶ EOSH ENG-FR



ASIE

- ▶ SALAIRE DE SUBSISTANCE ET SALAIRE MINIMUM
- ▶ GESTION EFFICACE DE L'OE
- ▶ LOBBYING STRATÉGIQUE ET COMMUNICATION POUR LE PLAIDOYER, Y COMPRIS LES MÉDIAS SOCIAUX
- ▶ LA GOUVERNANCE DES SYSTÈMES DE SÉCURITÉ SOCIALE
- ▶ LE RÔLE DES EMPLOYEURS DANS LES SYSTÈMES DE GOUVERNANCE DES COMPÉTENCES



EUROPE

- ▶ CRÉATION ET MISE EN ŒUVRE D'UNE PLATEFORME LOCALE
- ▶ DÉBLOQUER LE CHANGEMENT VERS UN OE RÉSILIENT
- ▶ EOSH
- ▶ CRM AZERBAIJAN



ÉTATS ARABES

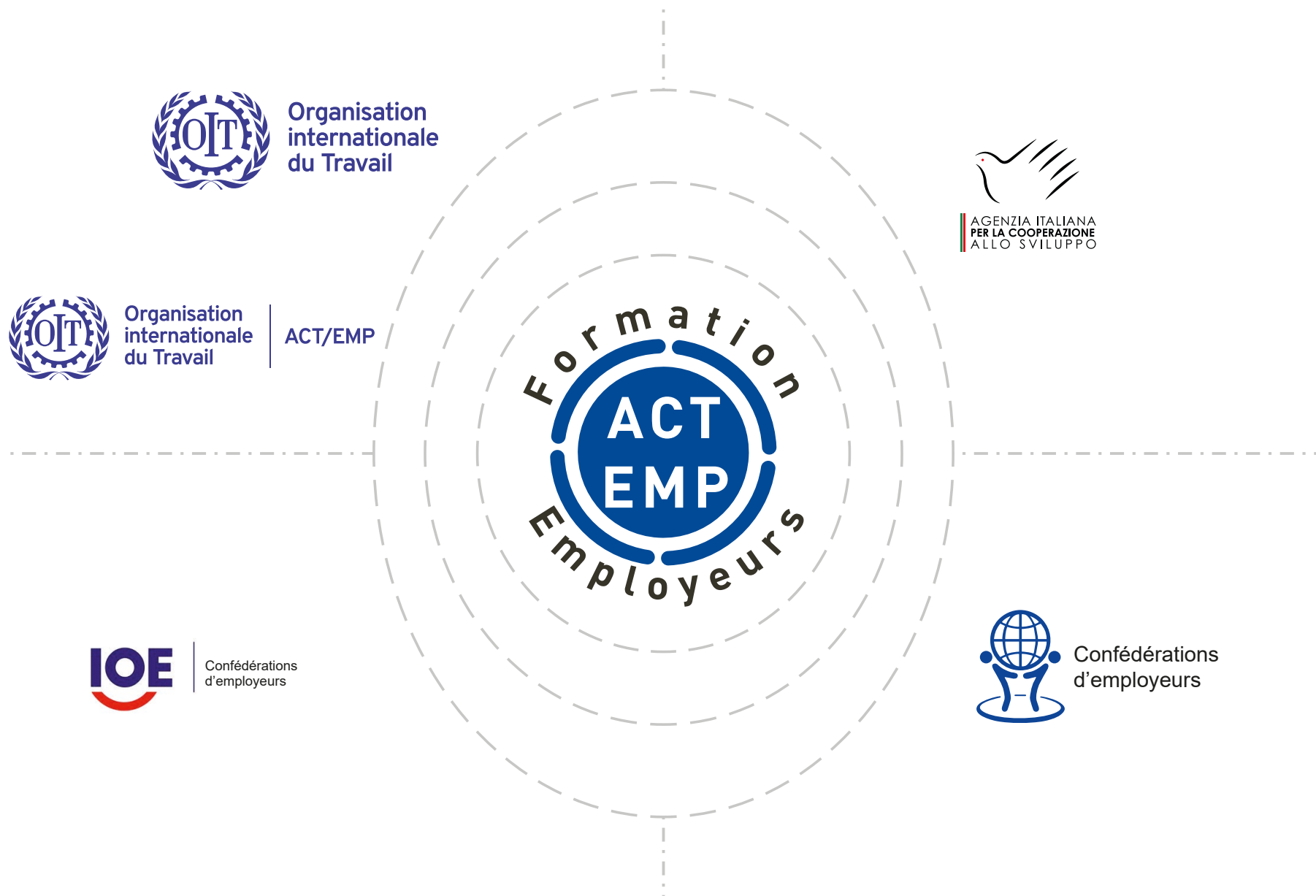
- ▶ SERVICES CONSULTATIFS POUR LES MEMBRES DU CONSEIL D'ADMINISTRATION DE LA CHAMBRE DE COMMERCE D'OMAN
- ▶ MALKIA
- ▶ CRM



INTEERRÉGIONAL

- ▶ VIABILITÉ FINANCIÈRE D'OE
- ▶ EOSH
- ▶ CRM
- ▶ MALKIA
- ▶ ACADÉMIE MONDIALE DES JEUNES PROFESSIONNELS
- ▶ FAVORISER LA RÉSILIENCE ET ADOPTER LA NUMÉRISATION
- ▶ LA GRH STRATÉGIQUE DANS L'OE

PARMI NOS PARTENAIRES EN 2024



NOS SERVICES



LE PROGRAMME REMPLIT SON MANDAT à travers une gamme d'activités de renforcement des capacités, telles que:

- ▶ **Activités de formation** (en présentiel, à distance et mixtes) à destination des représentants des OE, afin qu'ils deviennent des partenaires plus solides du développement économique et social, et qu'ils puissent mieux fournir des services à leurs membres.
- ▶ **Développement de supports sur mesure.** Nos modules de formation, boîtes à outils et autres ressources incluent des guides pratiques, des outils concrets et des modèles que les participants peuvent utiliser dans leur travail quotidien.
- ▶ **Services de conseil pour les OE** dans les domaines du développement organisationnel et de l'analyse des politiques (par exemple: évaluations institutionnelles, exercices de planification stratégique).
- ▶ **Outils de transformation numérique pour les OE:** CRM, plateformes d'apprentissage numérique, chatbot juridique, outils de suivi des politiques.
- ▶ Organisation d'événements de partage de connaissances à grande échelle.
- ▶ Facilitation d'événements tels que des forums tripartites et des réunions portant sur les questions liées au monde du travail.





ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Concevoir et Mettre en Ouvre des Programmes de Formation Efficaces

Mixte. Anglais, Français



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Les fondamentaux de leadership en matière d'ESG : autonomiser les OE

Mixte. Anglais, Français, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

La Bonne Gouvernance dans les Organisations d'Employeurs

Mixte. Anglais, Français, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Transition juste vers une économie durable

Mixte. Anglais, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Macroéconomie et microéconomie pour les non-économistes

Mixte. Anglais, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

MALKIA

En ligne. Anglais, Espagnol, Portugais, Arabe



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Master de Formation en Gestion des Organisations d'Employeurs

Mixte. Anglais, Français



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Élaboration des politiques en matière de salaires minimums

Mixte. Anglais, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Productivity Enhancement Policies

Mixte. Anglais, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Promotion d'une Conduite Responsable des Entreprises (RBC)

Anglais, Français, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Plaidoyer stratégique et communication pour les Organisations d'Employeurs

Mixte. Anglais, Français, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Développement Stratégique des Services dans les Organisations d'Employeurs (OE)

Mixte. Anglais, Français, Espagnol



PROMOTION DE L'EMPLOI

Stratégies de Développement de l'Adhésion

Mixte. Anglais, Français, Espagnol



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Strengthening the Financial Sustainability of Employers and Business Membership Organizations

En ligne. Anglais, Espagnol



SECURITÉ ET SANTÉ AU TRAVAIL

L'essentiel en Matière de Sécurité et de Santé au Travail (EOSH)

Mixte.
Anglais, Ukrainian, Français, Espagnol, Russe



ORGANIZATIONS D'EMPLOYEURS

Open House for the Launch of the New Training Package on Essentials in Occupational Safety and Health (EOSH)

8-19 JUIN 2020
En ligne. Anglais



ÉVALUATION INSTITUTIONNELLE

Nous fournissons une évaluation institutionnelle des organisations d'employeurs (OE) en évaluant leur structure, leur gouvernance, leur efficacité et leur impact.

L'évaluation **identifie les forces, les faiblesses et les domaines à améliorer** afin de renforcer l'efficacité et l'influence de l'organisation.



DÉVELOPPEMENT DES PLANS D'ADHÉSION

Les membres sont l'**élément vital** des organisations d'employeurs.

Ils représentent leur principal atout en termes de revenus, de légitimité et de représentation.

Cependant, peu d'organisations disposent d'une **stratégie claire** ou d'une **structure professionnalisée** pour améliorer la fidélisation et le recrutement des membres.



COACHING EN CONCEPTION PÉDAGOGIQUE

Service de coaching personnalisé conçu pour aider les OE à **optimiser l'utilisation de leurs plateformes de formation** en ligne basées sur Moodle.

Le coaching aide les OE à **créer, concevoir et proposer des cours en ligne de haute qualité**, en veillant à ce que leurs services de formation numérique soient engageants, efficaces et alignés avec les besoins de leurs membres.



CONSEIL POLITIQUE

Nous fournissons des services de conseil politique aux OE, en les aidant à analyser les **changements réglementaires**, à évaluer leur **impact** sur les entreprises et à élaborer des **stratégies** de plaidoyer efficaces.

Notre expertise permet aux OE de naviguer dans des environnements politiques complexes, de **renforcer leur influence** et de promouvoir des **réglementations favorables aux entreprises**.



SOLUTIONS DE TRANSFORMATION NUMÉRIQUE



GESTION DE LA RELATION CLIENT (CRM) POUR LES OE

La nouvelle base de données CRM du CIF-OIT est un **outil de professionnalisation** qui permettra **d'améliorer l'efficacité de la gestion des membres**.

Au cours des cinq dernières années, elle a aidé plus de 60 OE nationales et 25 OE sectorielles à **gérer les données** de leurs membres et à améliorer leurs **efforts de communication**.



AI CHATBOT: AMÉLIORER LES SERVICES DE CONSEIL DES OE

Le chatbot AI est un **assistant numérique** avancé conçu pour aider les OE à **fournir des réponses** rapides, précises et fiables aux questions relatives au **droit du travail**, à la **réglementation** des entreprises et aux **politiques**.

Le chatbot est maintenant déployé dans d'autres organisations afin d'améliorer leurs services de conseil et d'assistance aux membres.



PLATEFORMES D'APPRENTISSAGE EN LIGNE

Système de gestion de l'apprentissage (LMS) évolutif et personnalisable conçu pour aider les OE à **améliorer leurs capacités de formation**.

Elle leur offre ainsi la possibilité d'étendre leur offre de formation en face-à-face et d'entrer dans l'univers de la formation en ligne pour leurs membres et parties prenantes.



REGULENS

Outil alimenté par l'IA conçu pour aider les organisations d'employeurs à **analyser l'impact des nouvelles réglementations** et à recevoir des **recommandations pratiques** à des fins de plaidoyer.

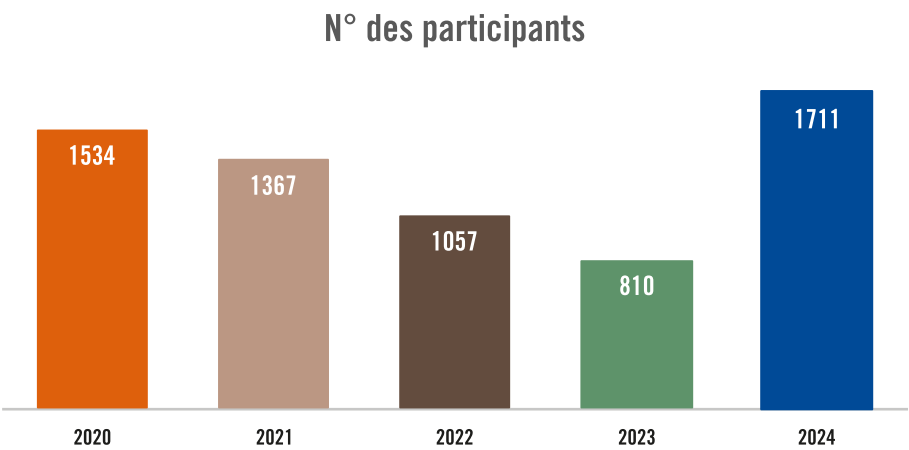
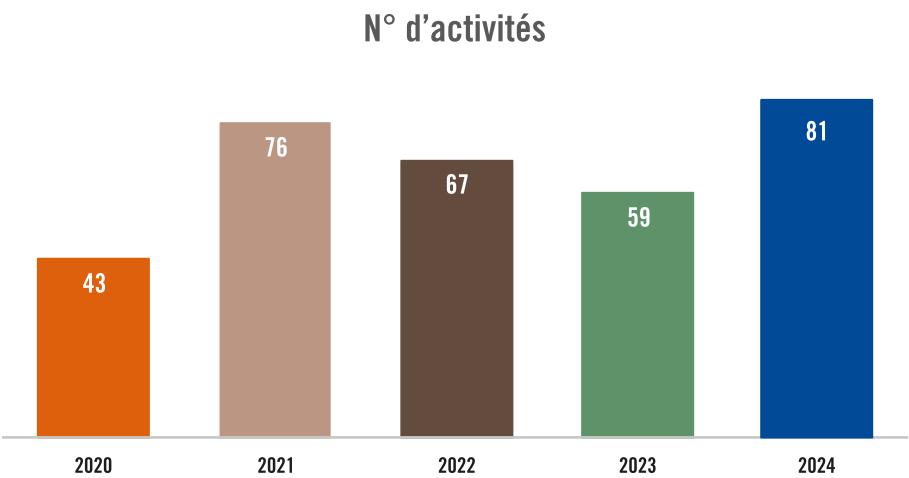
Il évalue les changements de politique dans différents pays, secteurs et tailles d'entreprise.



FAITS ET CHIFFRES 2024



ANALYSE DE LA PARTICIPATION



PARTICIPATION PAR GENRE

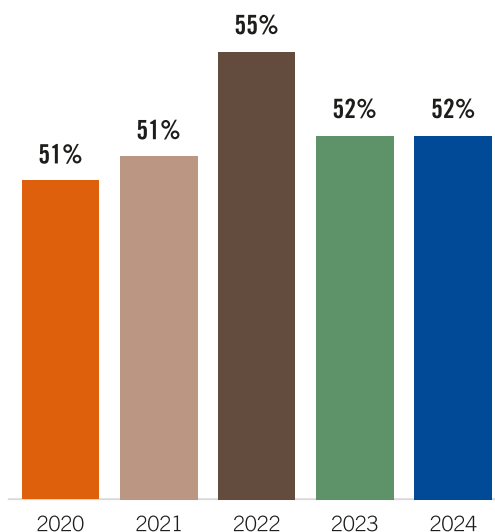


Centre international de **formation**

Objectif de participation
des femmes au CIF-OIT:
45%

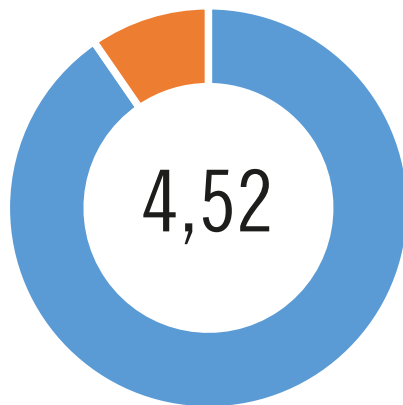


Participation des femmes
à l'ACT/EMP en 2024:
52%



En 2024, la participation des femmes à nos cours est demeurée exceptionnellement élevée, dépassant l'objectif biennal du Centre de 45% de 7 points de pourcentage et surpassant les résultats biennaux globaux du Centre de 13 points de pourcentage.

SATISFACTION DES CLIENTS – RÉSULTATS 2024*



Qu'est-ce qui explique ces chiffres?



Programme axé sur la demande et basé sur les besoins.



Formation pertinente, basée sur l'évaluation des besoins de formation, contact avec les spécialistes d'ACT/EMP OIT sur le terrain et les directeurs des OE.



La prestation intégralement en ligne des activités de formation n'a pas affecté la qualité ni l'impact de notre Programme de formation.



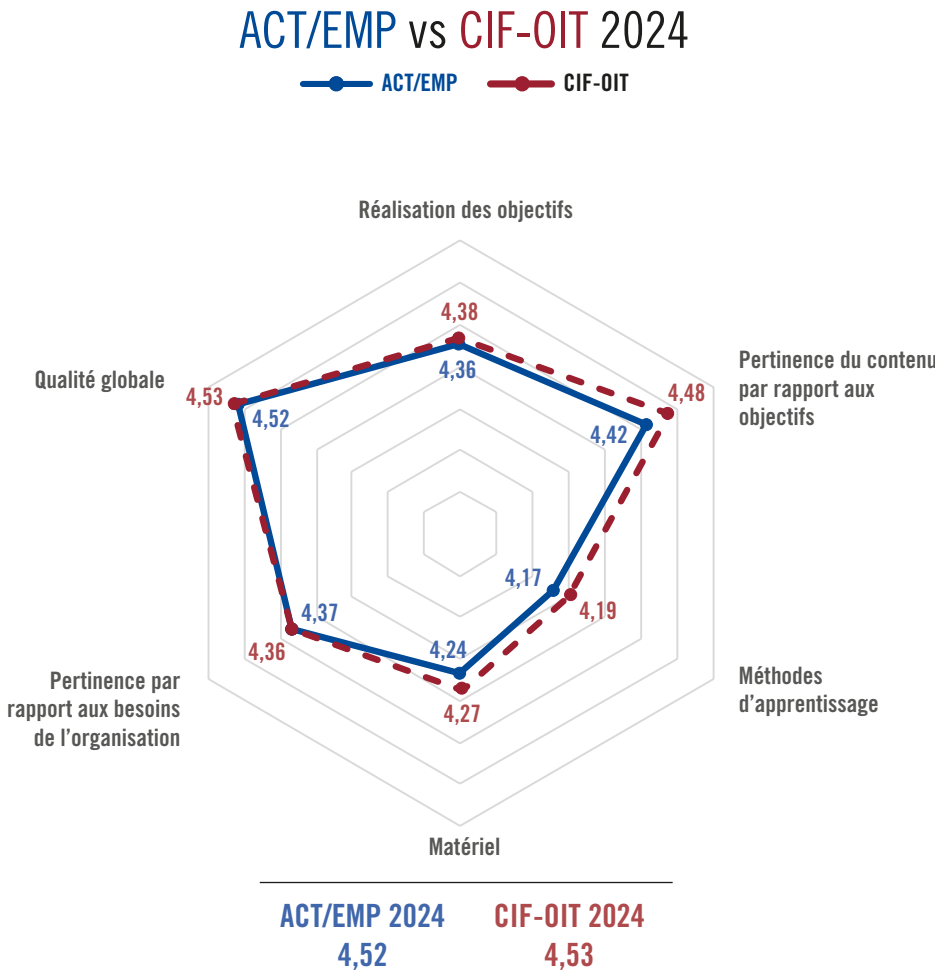
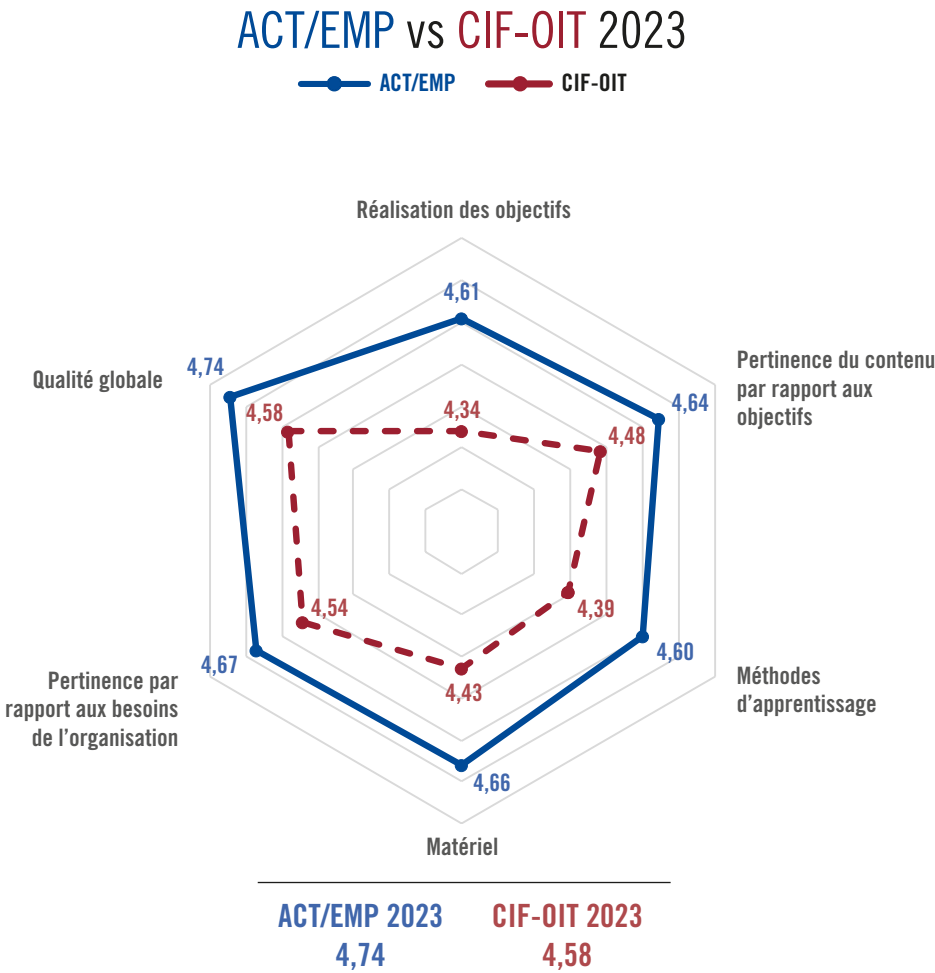
Méthodes de formation, personnel et formateurs hautement appréciés.



Ce n'est pas juste une question de bourses. Les participants reconnaissent l'énorme valeur, la qualité et la pertinence des formations de notre Programme, car le temps qu'ils nous consacrent se traduit par de meilleurs résultats pour leurs OE.

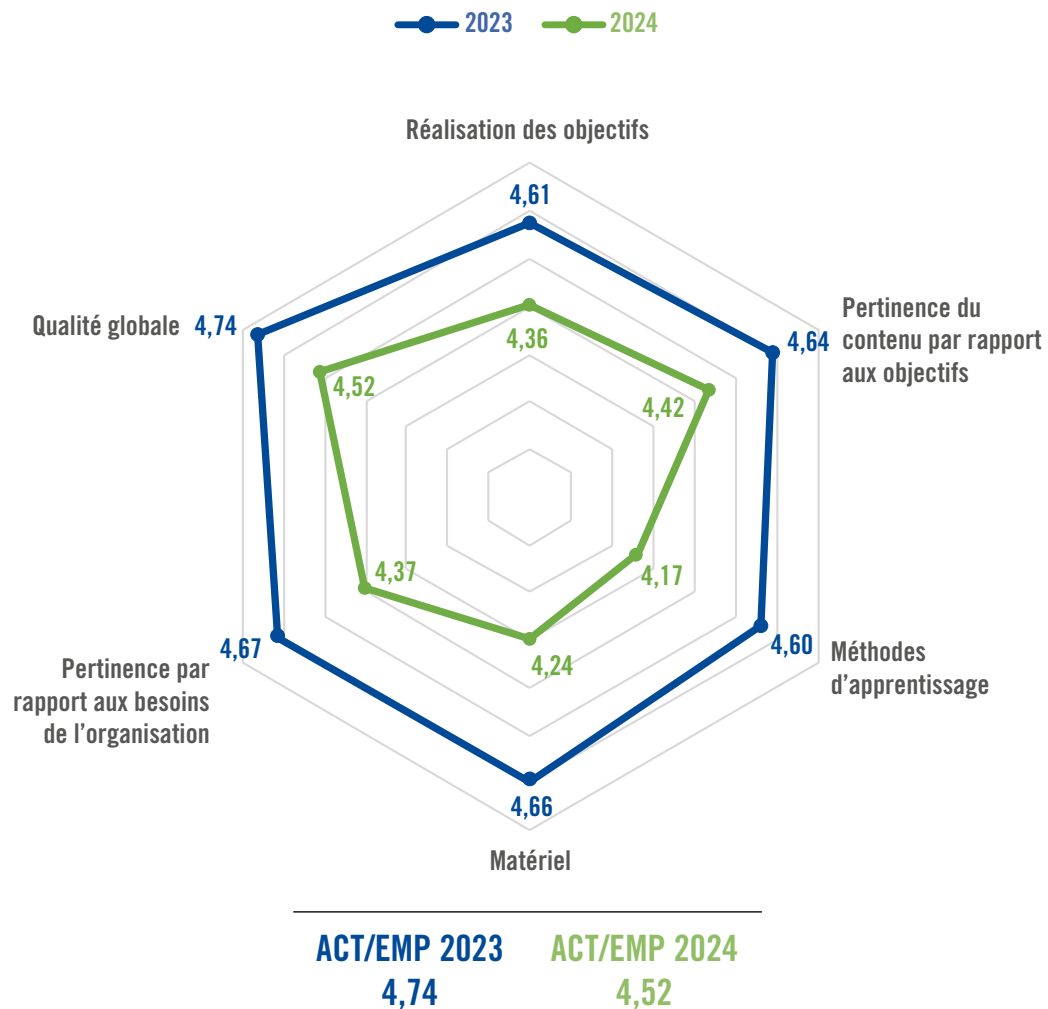
*CIF-OIT 2024: 4,53 sur une échelle ascendante del 1 al 5.

RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2024



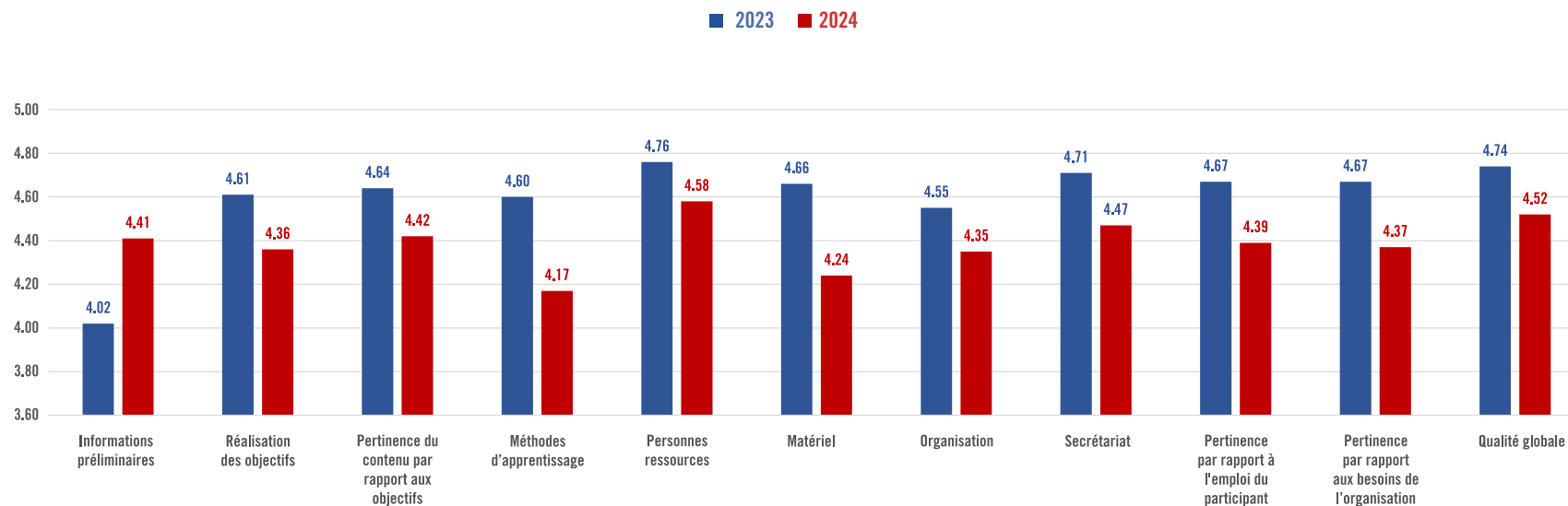
RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2024

ACT/EMP: 2023 vs 2024



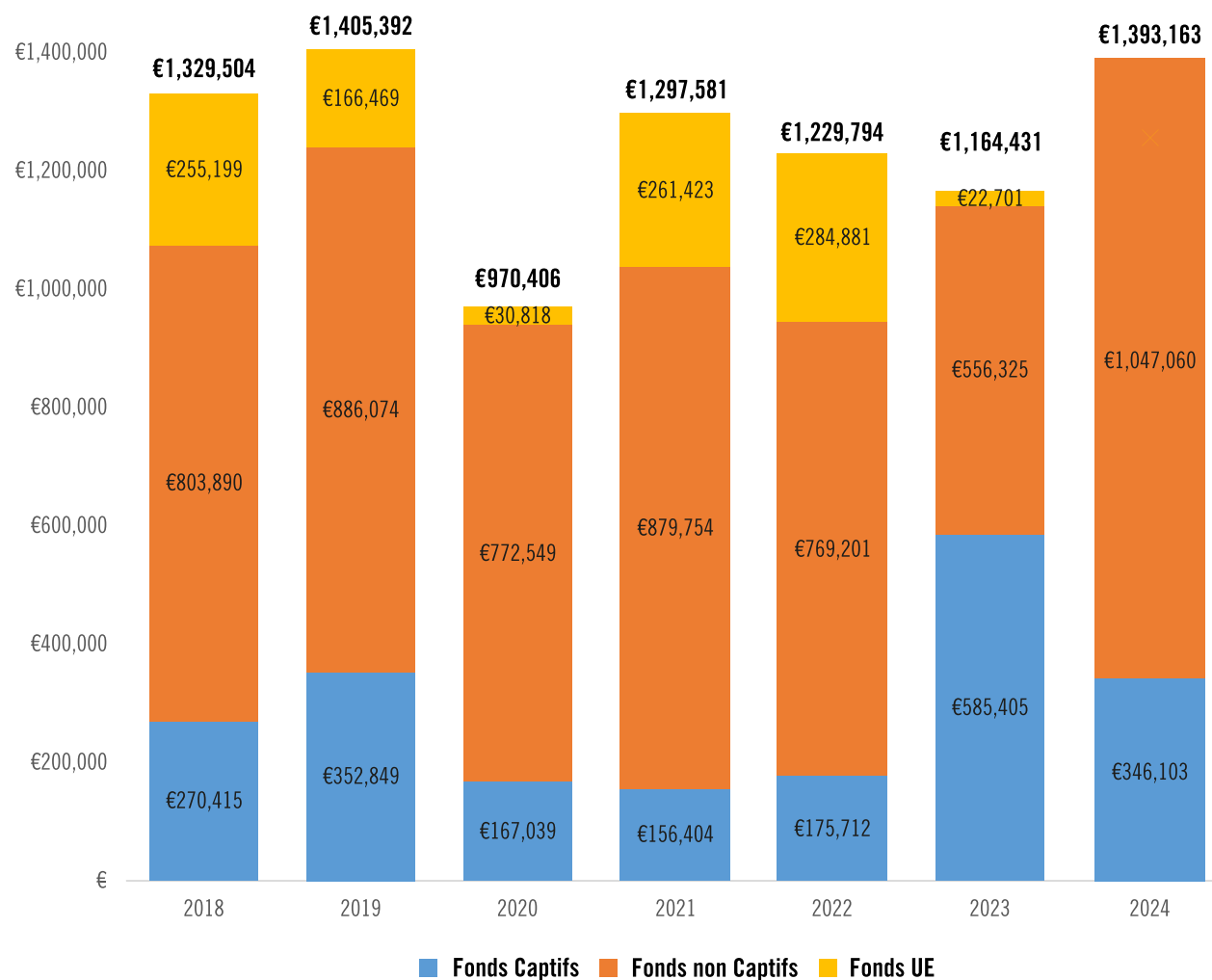
RÉSULTATS DES PRESTATIONS: ÉVALUATION GÉNÉRALE 2024

RÉSULTATS D'ÉVALUATION D'ACT/EMP 2023 vs 2024



En 2024, le Programme a continué à fournir des services de haute qualité, axés sur les résultats, obtenant un score moyen de satisfaction des participants de 4,52/5,00 dans les évaluations de fin d'activité. Bien que ce chiffre soit légèrement inférieur à celui de 2023, il reste pleinement aligné avec la performance globale du Centre. De légères variations de deux décimales ne sont pas indicatives d'une baisse de qualité, mais probablement le reflet de l'expansion significative du nombre de bénéficiaires atteints.

FINANCEMENT



En 2024, le Programme a réussi à mobiliser des ressources et à restaurer ses niveaux de financement d'avant la COVID, atteignant un revenu total de **1 393 163 €**.

Les sources de financement comprenaient:

► FONDS CAPTIFS (25%)

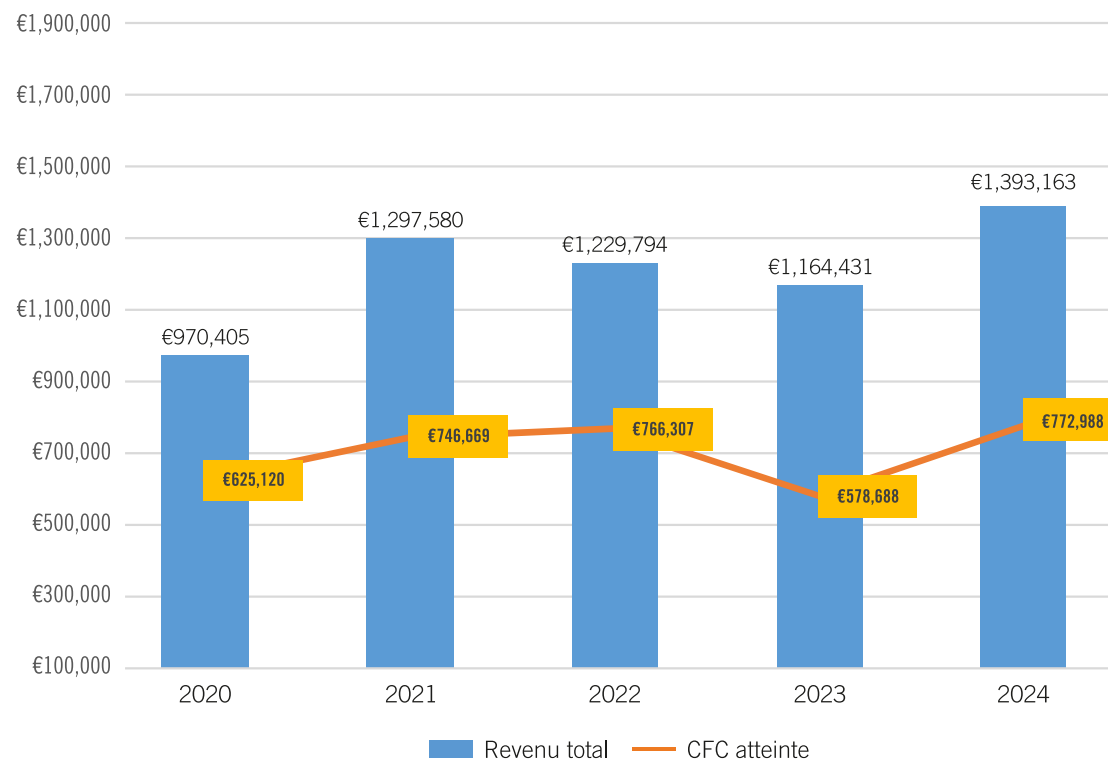
Un total de **345 000 €** en fonds captifs, comprenant l'allocation annuelle du gouvernement italien (**152 000 €**, soit 11% du total) et les contributions du Fonds de bourses (**193 000 €**, soit 14% du total).

► FONDS NON CAPTIFS (75%)

860 000 € (62%) en fonds de l'OIT, dont environ **200 000 €** (14% du total) en fonds RBTC réservés au Centre de Turin. **180 000 €** (13%) provenant d'autres sponsors et partenaires, notamment l'Organisation internationale des employeurs (OIE), le Center for International Private Enterprise (CIPE) et les Organisations d'employeurs et des entreprises membres (OEEs) des pays à revenu élevé.

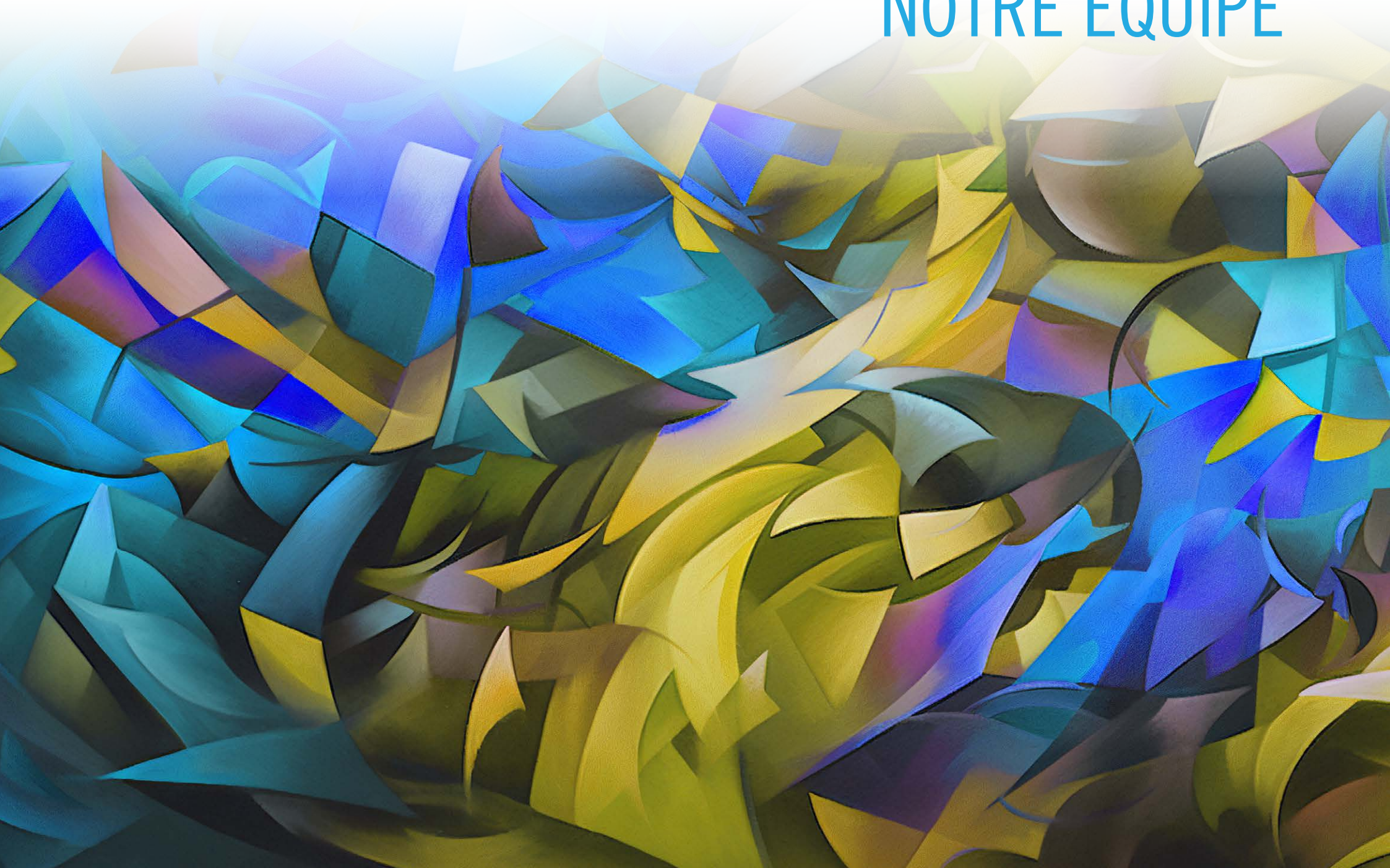
REVENU VS CFC

ACT/EMP	Revenu totale	CFC objectif	CGF atteinte	CFC	CFC/ revenu
2020	€970,405	€600,000	€625,120	104.19%	64.42%
2021	€1,297,580	€660,000	€746,669	113.13%	57.54%
2022	€1,229,794	€690,000	€766,307	111.06%	62.31%
2023	€1,164,431	€700,000	€578,688	82.67%	49.70%
2024	€1,393,163	€700,000	€772,988	110.43%	55.48%
Total	€6,055,373	€3,350,000	€3,489,772	104.17%	57.63%



La contribution du Programme aux coûts fixes du Centre (CFC) a atteint **773 000 €**, représentant **110% de l'objectif annuel** et la **plus grande contribution jamais réalisée** par ACTEMP Turin aux coûts fixes du Centre. Le ratio **CFC/Revenus de 56,2%** reste solide, conforme à la performance d'avant la pandémie. Cela démontre la capacité du Programme à **adapter sa structure de coûts** tout en maintenant la **qualité premium des services** fournis aux mandants employeurs de l'OIT.

NOTRE ÉQUIPE



NOTRE ÉQUIPE 2025

Paolo Salvai
Responsable du Programme



Rachida Zingara
Assistante du Programme



Irene Panizzolo
Secrétaire du Programme



Yulia Meshikh
Jr. Secrétaire du Programme



Sandro Pettineo
Chargé de programme principal



Jeanne Schmitt
Chargé de programme principal



Jorge Cesar Ramirez Mata
Chargé de programme principal





Renforcement efficace des capacités,
axé sur la demande pour les
Organisations d'employeurs et
des entreprises membres (OEEs)

Programme d'activités pour les employeurs

Courriel: r.zingara@itcilo.org

Tél.: +39 011 693 6513

<https://www.itcilo.org/teams/employers-activities>

Conception et mise en page par le Centre international de formation de l'OIT, Turin – Italie

Photo de couverture: Adobe Stock