



Bureau
International
du Travail
Genève

5-6 septembre 2011 - Genève Suisse

**Symposium international sur
La fonction de représentant des employeurs**

Rapport d'enquête



ACT/EMP
Bureau des activités pour les employeurs

Bureau des activités pour les employeurs:

Enquête du
BIT sur les
organisations
d'employeurs

2010

5-6 septembre 2011 – Genève, Suisse

La fonction de
représentant
des
employeurs

Table des matières

<i>Introduction</i>	<i>1</i>
<i>1. Membres et structure</i>	<i>4</i>
<i>2. Revenus</i>	<i>7</i>
<i>3. Personnel</i>	<i>10</i>
<i>4. Services</i>	<i>13</i>
<i>5. Possibilités et contraintes</i>	<i>20</i>
<i>6. Effets de la crise financière de 2008</i>	<i>24</i>
<i>Conclusion</i>	<i>27</i>
<i>Annexe I: Enquête</i>	<i>278</i>
<i>Annexe II: Liste des répondants</i>	<i>50</i>

Introduction

En 2010, le Bureau des activités pour les employeurs a réalisé une enquête sur les organisations d'employeurs de niveau national dans le cadre d'un projet plus général visant à mieux comprendre ce qui est en train de changer dans la fonction de représentant des employeurs au niveau national. Douze ans après la dernière enquête, l'enquête de 2010 visait à examiner quatre questions fondamentales:

1. Quels sont les atouts actuels des organisations nationales représentant les employeurs et les entreprises, et sont-ils susceptibles d'évoluer au cours des prochaines années?
2. Comment ces organisations s'adaptent-elles (ou non) à l'évolution de l'environnement et des demandes de leurs membres?
3. De quels types d'organisations les entreprises auront-elles besoin dans les années à venir et quelles devraient être les activités de ces organisations?
4. Que faut-il changer en termes de vision et d'approche, et comment ces changements peuvent-ils être mis en œuvre?

Le questionnaire (Annexe 1) a été adressé aux organisations d'employeurs de niveau national qui participent à l'OIT et les questions étaient structurées en cinq volets principaux :

- Y a-t-il des signes qui montrent que la valeur de l'affiliation aux organisations d'employeurs est en train de changer?
- Y a-t-il un quelconque changement dans le type d'avantages que les entreprises attendent de leur affiliation aux organisations d'employeurs –les services relatifs au marché du travail sont-ils satisfaisants ou non?
- Où les organisations d'employeurs voient-elles des contraintes dans leur environnement de travail?
- Dans quelle mesure la structure de la représentation des entreprises évolue-t-elle?
- La récente crise financière a-t-elle eu un impact sur les organisations d'employeurs?

Les sections 1 et 2 du questionnaire visaient à classer les répondants en fonction de la composition des membres. Les pays ont ensuite été encore classés par région et en fonction des niveaux de revenu établis par la Banque mondiale, les indices « Doing Business » établis par la Société financière internationale, et les statistiques de l'OIT sur le taux de syndicalisation. L'analyse présentée ici n'utilise que les catégories régionales et celles qui sont déterminées en fonction du revenu, mais il serait possible de mettre à disposition les autres catégories pour d'autres enquêtes si cela s'avérait utile.

Le reste du questionnaire est consacré à l'examen des indicateurs internes et externes qui peuvent faire apparaître un changement dans les atouts dont peuvent se prévaloir les organisations d'entreprises:

- La section 3 pose la question des sources de revenus et des éventuels changements qui se produisent à cet égard, en recherchant des indicateurs de l'évolution des besoins des membres.
- La section 4 est consacrée à l'examen des changements dans l'affectation du personnel et la planification stratégique.
- La section 5 pose la question des changements qui touchent les services, et la section 6 examine en particulier les services relatifs au marché du travail.
- La section 7 examine diverses formes de concurrence auxquelles les organisations d'entreprises sont susceptibles d'être confrontées, ainsi que leurs relations avec les syndicats.
- La section 8 pose la question des effets de la crise financière sur les membres et sur leurs revenus.

Cela a représenté un exercice complexe. Sur les 140 organisations contactées, 83 ont répondu¹, de toutes les régions. Elles représentaient un ensemble de situations nationales diverses, notamment tous les stades de développement et tous les niveaux de diversité économique, et une répartition homogène selon l'indice de la facilité des activités économiques. On trouvera à l'annexe 2 une liste complète des organisations qui ont répondu. Nous tenons à les remercier toutes pour l'effort considérable qu'elles ont consenti pour cet exercice.

L'hébergement du site web de l'enquête, la conception du questionnaire électronique et de l'analyse statistique des réponses ont été assurés par Connection Research (www.connectionresearch.com.au), à qui nous adressons nos remerciements, en particulier au directeur de la recherche, Graeme Philipson, pour la gestion d'un ensemble de données très complexe, communiquées en quatre langues.

Les résultats de cette enquête n'expliquent pas tout. L'échantillon était composé d'un segment très spécifique de la représentation des entreprises, l'organisation d'employeurs au niveau national. Dans la plupart des pays, la structure de la représentation des entreprises est très complexe, avec différents niveaux d'organisation et des groupements de secteurs industriels fournissant des services complémentaires ou concurrents. Même à l'intérieur de l'échantillon des répondants, du fait de la grande diversité des organisations et des environnements politiques et institutionnels dans lesquels elles exercent leurs activités, il est nécessaire d'enquêter davantage pour mieux comprendre ce que recouvrent les données.

¹ 15 d'Afrique, 20 des Amériques, 30 de l'Asie-Pacifique, 18 d'Europe.

Globalement, le message qui se dégage de l'enquête est positif. Seuls 13 pour cent des répondants ont indiqué une diminution du nombre de membres sur les 5 dernières années, contre 75 pour cent qui ont notifié une augmentation, et 12 pour cent qui sont demeurés stables. Les cotisations demeurent la source de revenu la plus importante, mais dans les pays à faible revenu, elles représentent moins de la moitié du revenu total. Les sondés sont tout à fait convaincus de l'importance des services de représentation à l'avenir, en particulier en ce qui concerne l'emploi, la main-d'œuvre et les affaires sociales et économiques.

Même si l'on considère que les fonctions des répondants ont probablement eu une incidence sur les réponses globales, celles-ci reflètent bien les tendances fondamentales. Il convient de noter en particulier les difficultés mentionnées dans les réponses car elles sont susceptibles d'indiquer des domaines dans lesquels les associations professionnelles devront être particulièrement vigilantes dans les années à venir.

Note technique

La classification des pays en fonction du niveau de revenu a été faite conformément au Rapport sur le développement dans le monde 2010 de la Banque mondiale, sauf que la présente analyse ne fait pas de distinction entre les pays à revenu élevé qui font partie de l'OCDE et ceux qui n'en font pas partie.

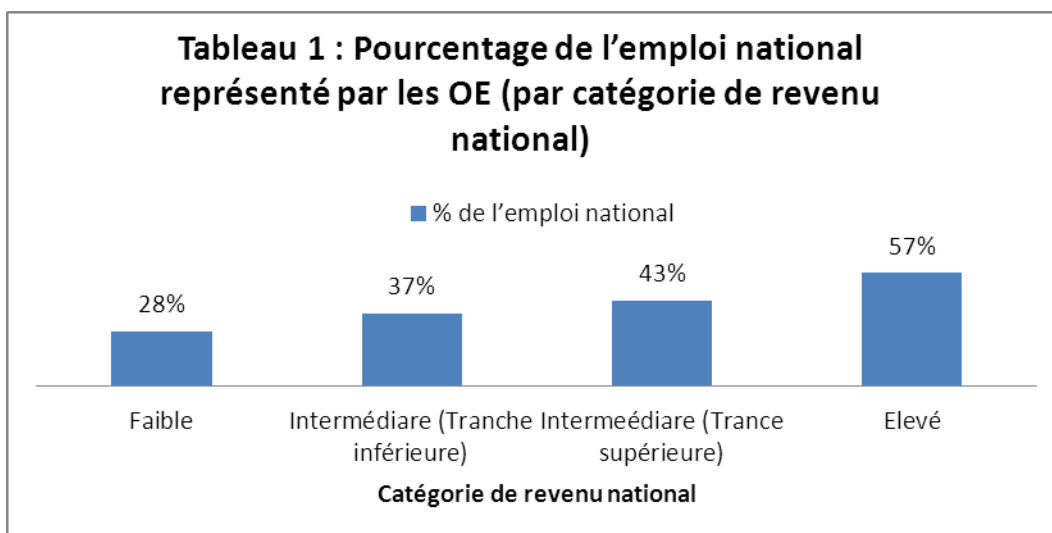
Le Rapport sur le développement dans le monde 2010 classe les économies selon le revenu national brut par tête, et utilise les classifications ci-après : faible revenu, 975\$ ou moins ; revenu intermédiaire, de 976\$ à 11 905\$; et revenu élevé, 11 906\$ ou plus. Les données utilisées sont celles de 2008.

La classification régionale est fondée sur les groupements des membres de l'OIT pour les réunions régionales, à savoir:

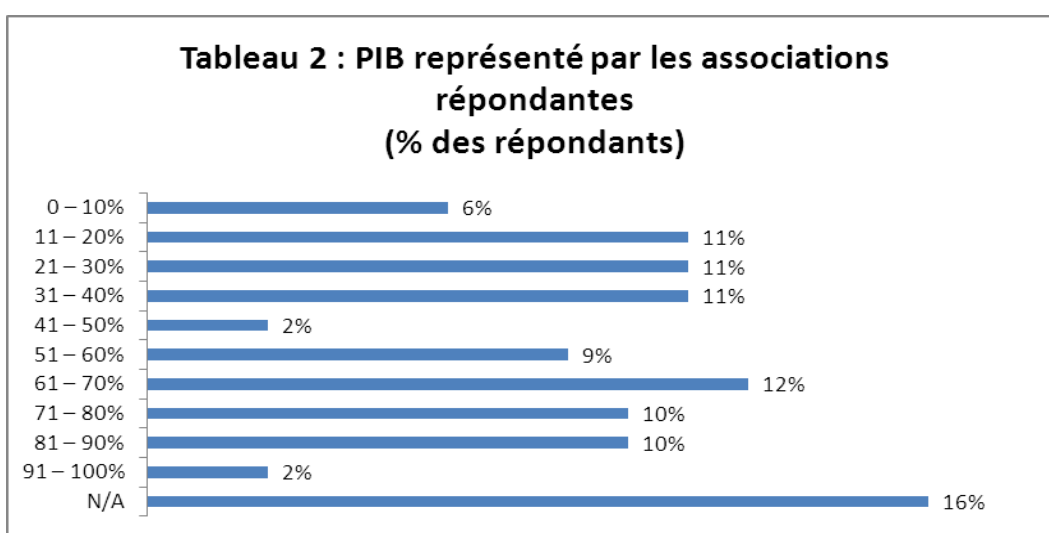
- Afrique
- Amériques
- Asie-Pacifique (y compris les États arabes de l'Asie de l'Ouest et l'Océanie, à l'exclusion des républiques d'Asie centrale qui faisaient officiellement partie de l'Union soviétique)
- Europe (y compris la Turquie, Israël et les républiques d'Asie centrale qui faisaient officiellement partie de l'Union soviétique)

1. Membres et structure

En termes de représentativité, les organisations des pays plus développés représentaient généralement une plus forte proportion de l'emploi national que celles des pays pauvres. Cela cadre avec les observations antérieures et reflète probablement l'ampleur du secteur informel dans les économies en développement, de même que le niveau d'organisation généralement plus bas dans ces pays.

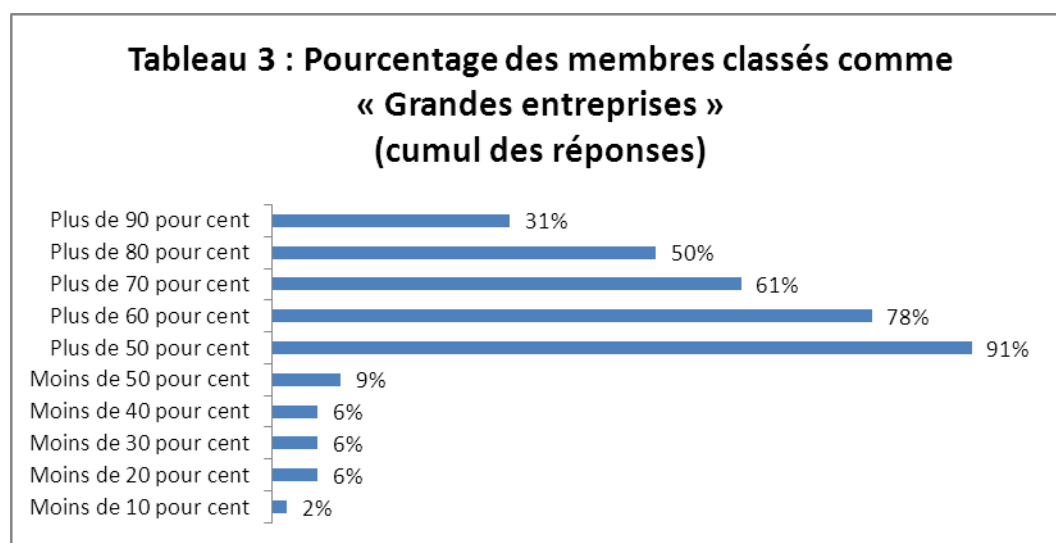


S'agissant de la proportion du revenu national représentée par les membres, environ la moitié des organisations qui ont répondu ont dit qu'elles représentaient la moitié ou plus du PIB de leurs économies nationales respectives. Les nombres indiquent une distribution plus ou moins normale, encore qu'il soit difficile d'expliquer la curieuse baisse dans le cinquième décile.



Sur les 71 répondants qui ont répondu à la question de savoir s'il y avait d'importantes catégories d'entreprises qui ne faisaient pas partie de leurs membres, 39 ont répondu par la négative, et 32 par l'affirmative.

La grande majorité des organisations (91%) ont répondu que leurs membres étaient principalement des grandes entreprises. De fait, pour la moitié des répondants, 80 pour cent des membres étaient classés dans la catégorie des grandes entreprises, tandis que 6 pour cent seulement ont indiqué que les grandes entreprises représentaient moins de 20 pour cent de leurs membres.



Cependant, sur les 56 organisations qui ont notifié le nombre d'entreprises composant leurs membres, 39 ont inclus des petites entreprises, soit un chiffre supérieur au 31 organisations qui ont notifié des entreprises du secteur public et 11 qui ont inclus des établissements publics dans leurs membres.

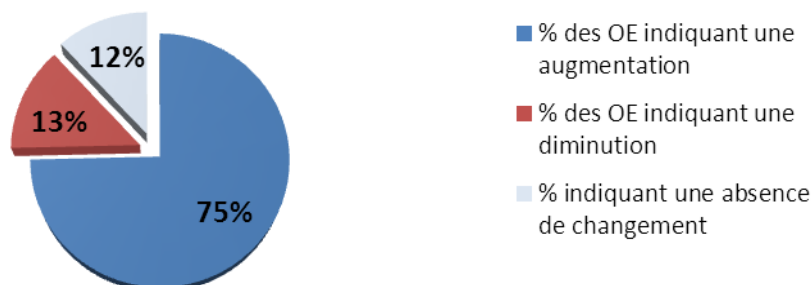
En même temps, si les réponses à la question relative aux groupes d'entreprises qui ne faisaient pas partie des membres semblent trop diverses pour en tirer un grand nombre de conclusions, dans le domaine des affiliations volontaires du secteur privé, les petites entreprises sont apparemment les plus importantes parmi les non-membres.

Optimisme concernant l'augmentation du nombre de membres

Les statistiques relatives à l'évolution des nombres de membres brossent un tableau très positif des 5 dernières années (jusqu'en 2010). Certaines OE ont indiqué une baisse du nombre de membres liée à la crise financière mondiale de 2008, mais apparemment, il n'y a généralement pas eu de conséquences significatives sur les nombres de membres.

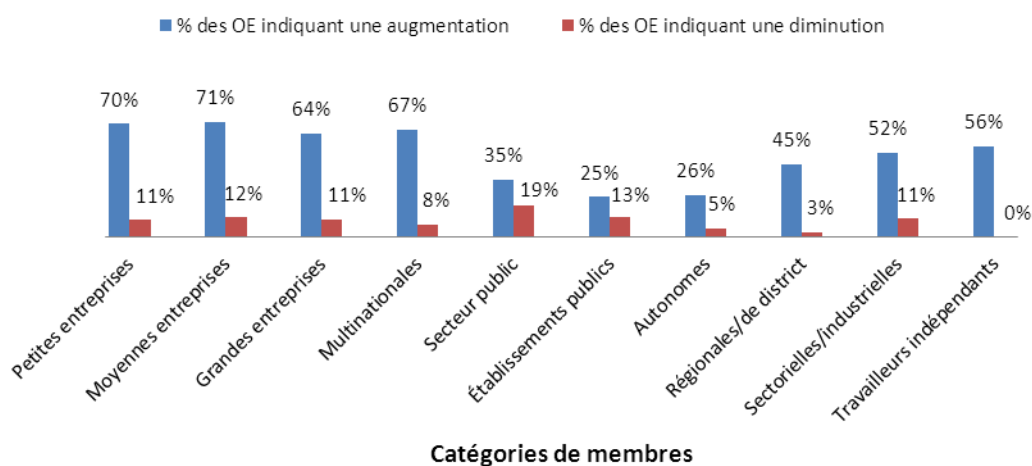
Le graphique ci-après indique que sur les 5 dernières années, 75% des OE répondantes ont connu une augmentation de leurs membres, et 13% seulement, une diminution. La diminution s'est produite essentiellement en Amérique latine et en Asie-Pacifique, tandis que ce sont l'Europe et l'Afrique qui ont notifié la plus forte augmentation.

**Tableau 4 : Évolution de la composition des membres
– 5 dernières années
Entreprises du secteur privé (globalement)**



Si l'on désagrège ces informations en fonction des catégories de membres, on voit mieux d'où provient cette augmentation des nombres de membres.

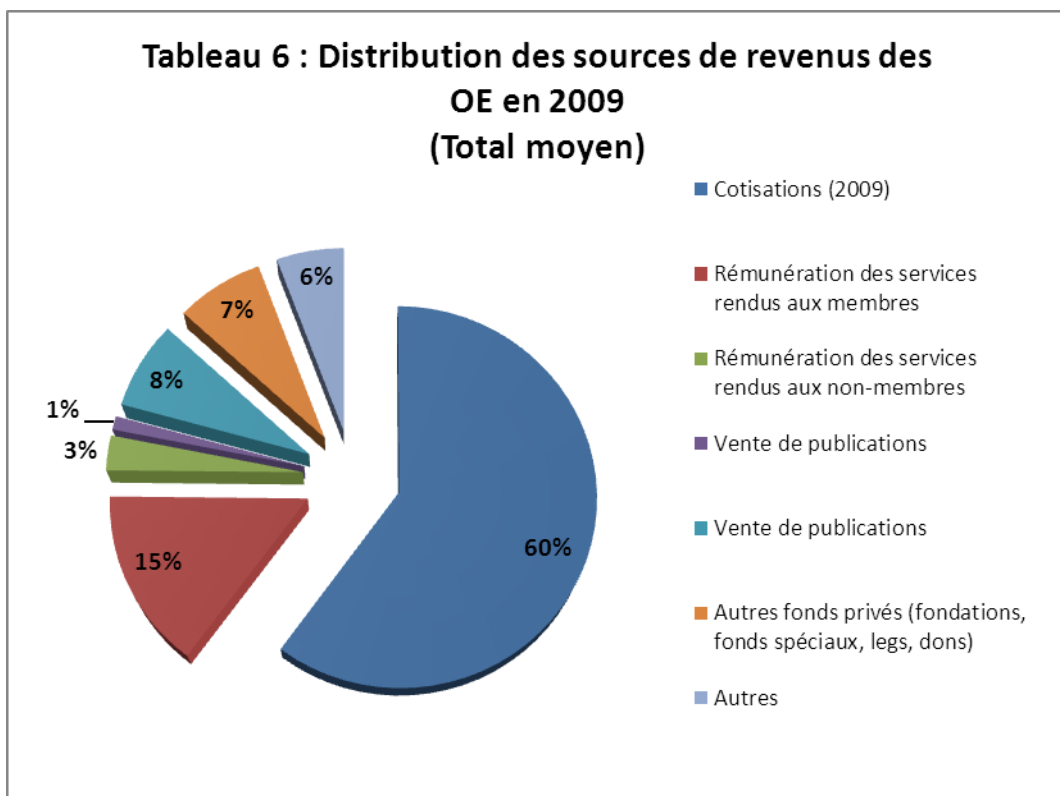
**Tableau 5 : Évolution de la composition des membres
(5 dernières années) – Par catégorie de membres**



Le graphique ci-dessus montre que la plus forte augmentation des nombres de membres des organisations d'employeurs est à mettre au compte des petites et moyennes entreprises. Il est également intéressant de noter que plus de 50% des répondants ont notifié une augmentation du nombre de travailleurs indépendants membres, un secteur qui n'a pas été habituellement associé aux OE dans le passé.

2. Revenus

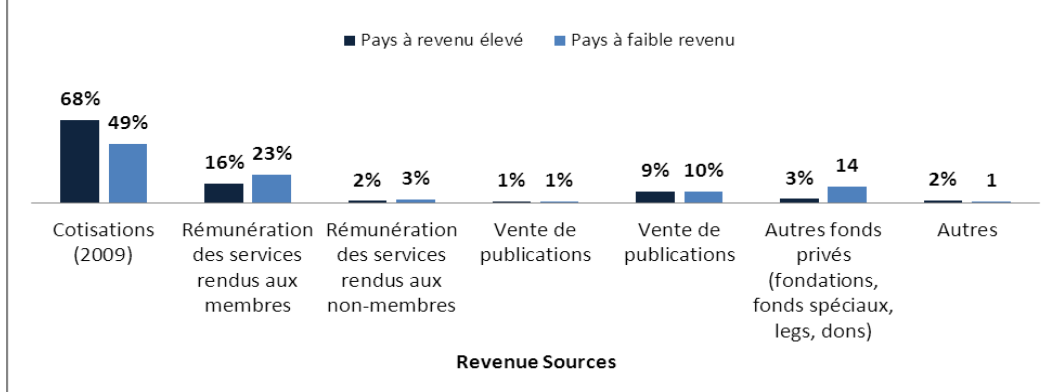
Le tableau ci-après offre une vue de la situation globale en ce qui concerne les sources de revenus des OE (en 2009). Les droits d'inscription des membres représentent en moyenne 60% des revenus des OE dans le monde. Cela peut s'expliquer en partie par le fait que les répondants étaient tous des organisations de pointe dans leurs pays respectifs, et les services directs sont généralement offerts par les organisations locales ou sectorielles, mais l'enquête n'a pas examiné cet aspect.



Le graphique ci-après (tableau 7) compare la composition des sources de revenus entre les organisations des pays à revenu élevé et celles des pays à faible revenu. Il est intéressant de noter la différence au niveau de l'importance des revenus tirés des cotisations et de ceux provenant de la facturation des services, en particulier.

Tandis que les organisations des pays à revenu élevé tirent près de 70% de leurs revenus des cotisations, celles des pays à faible revenu tirent à peine la moitié de leurs revenus de cette source. Mais lorsque ces mêmes données sont analysées par région (comme dans le tableau 8), cette disparité est bien plus équilibrée.

Tableau 7 : Distribution des sources de revenu des OE (2009) – Pays à revenu élevé par rapport aux pays à faible revenu

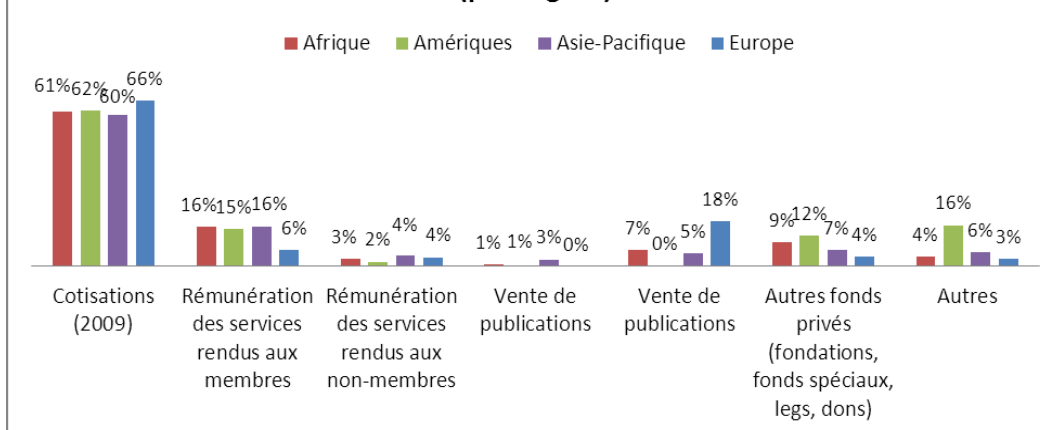


Il est aussi intéressant de noter la différence entre les revenus issus de la rémunération des services rendus aux membres, les répondants des pays à faible revenu recevant près de 10% de plus dans ce domaine.

Il convient de souligner un autre point, en référence à une tendance de plus en plus nette qui est apparue dans les commentaires des répondants des pays à revenu élevé, à savoir qu'ils recherchaient de plus en plus des possibilités de publicité et de parrainage comme moyen d'accroître leur revenu global.

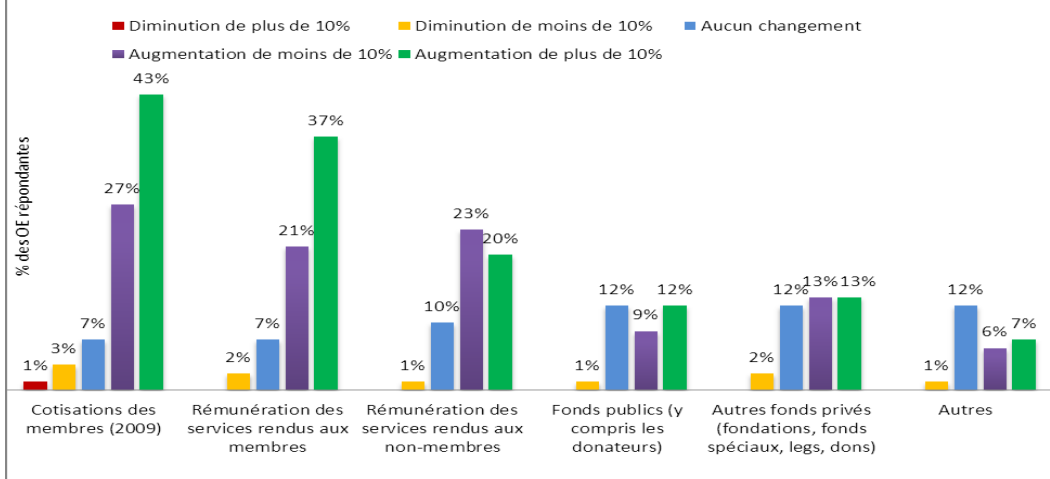
Lorsqu'on examine le tableau ci-après, il convient de noter que les manifestations et les projets constituent habituellement une source importante de revenu en Amérique latine, tandis que le soutien des donateurs est important en Afrique.

Tableau 8 : Distribution des sources de revenu des OE (2009) (par région)



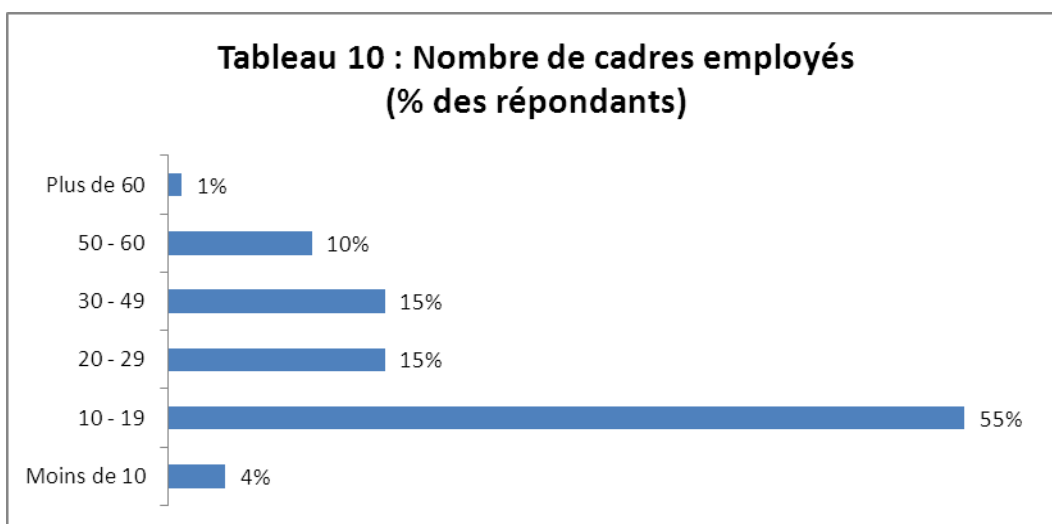
Les projections ci-après (tableau 10) montrent que les cotisations des membres et la rémunération des services rendus aux membres devraient continuer de représenter les sources de revenu les plus importantes, bien qu'une tendance croissante à l'augmentation des revenus tirés de la rémunération des services rendus aux non-membres soit aussi apparente.

**Tableau 9 : Projection de la distribution des revenus des OE
(5 prochaines années – total moyen)**



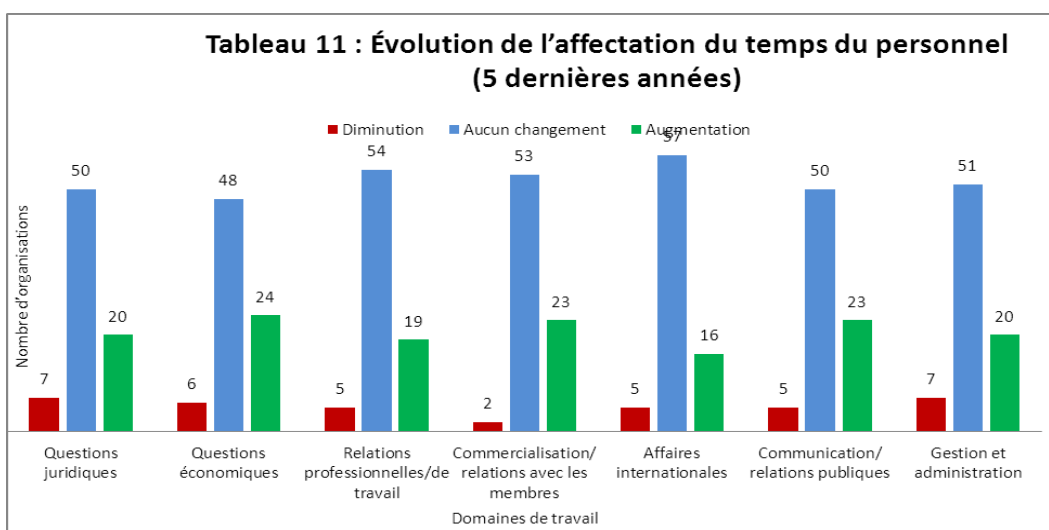
3. Personnel

Cinquante-cinq pour cent des organisations répondantes ont indiqué qu'elles employaient entre 10 et 19 cadres et assimilés.



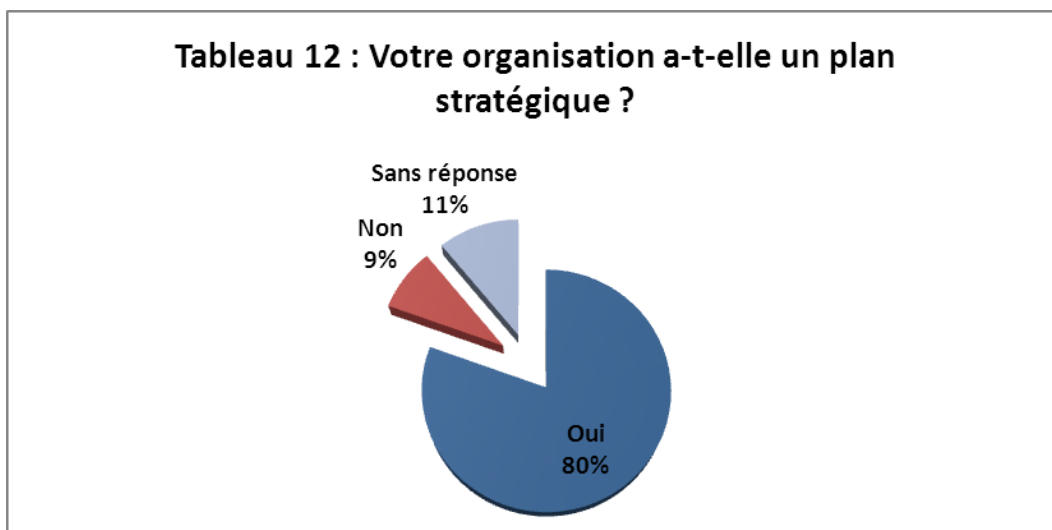
L'enquête sollicitait des informations sur le temps passé par les membres du personnel dans différents domaines de travail, ce qui est un indicateur possible de l'évolution des priorités en fonction de la performance ou des besoins des membres. Il convient de noter que ces chiffres n'indiquent qu'une évolution relative à l'intérieur de certains domaines de travail. L'importance relative de chaque domaine par rapport aux autres a été traitée dans la section 4.

L'affectation du temps dans les organisations répondantes n'évolue pas beaucoup entre la période récente et les prévisions d'avenir, mais lorsqu'une évolution a été notifiée, l'augmentation nette la plus importante concerne apparemment les questions économiques, la commercialisation et la communication, la diminution nette la plus importante concernant le temps consacré aux activités de gestion.

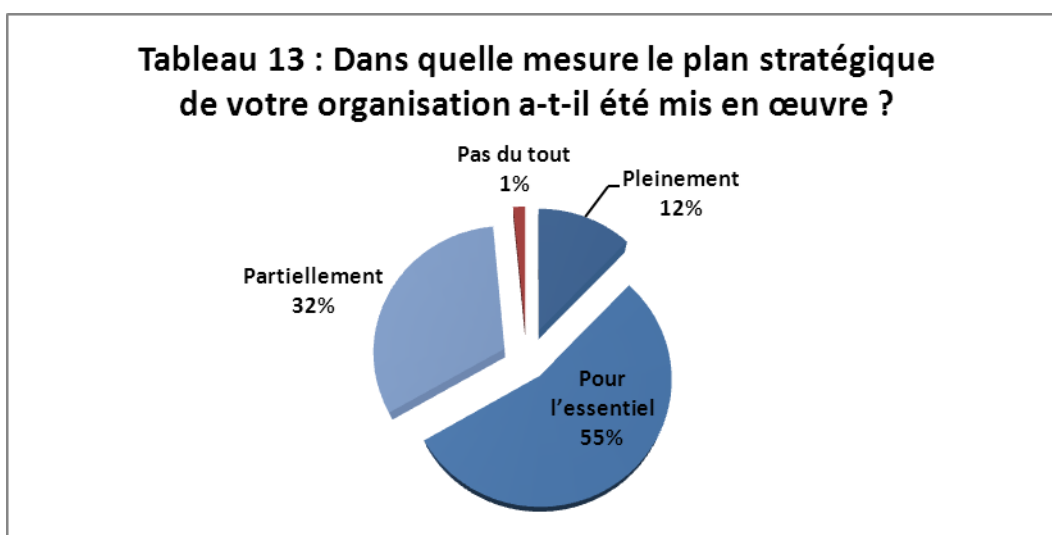


Ces chiffres recouvrent sans doute plus de choses que ce que révèlent ces indicateurs de l'affectation du temps du personnel car 57 pour cent des répondants ont indiqué qu'ils avaient procédé à une importante restructuration du personnel au cours des 5 dernières années, contre 25 pour cent qui l'avaient fait plus de 5 ans en arrière. L'enquête n'a pas examiné cette question plus en détail.

Par ailleurs, 80% du total des répondants ont indiqué que leur organisation avait un plan stratégique.

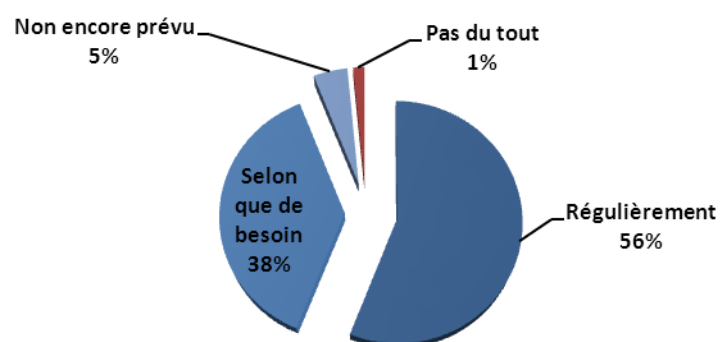


Cependant, 12% seulement ont dit qu'ils avaient pleinement mis en œuvre leur plan, et 55% ont répondu par « mis en œuvre pour l'essentiel », tandis que 32% ont répondu « en partie seulement ».



Il est très possible que ces réponses, ainsi que les chiffres relatifs au réexamen prévu des plans stratégiques, indiquent le degré de pression en faveur du changement que connaissent les associations professionnelles. Il convient de noter que toutes les OE qui ont répondu que leur plan stratégique était pleinement mis en œuvre ont aussi répondu que leur plan était régulièrement réexaminé (tableau 14).

Tableau 14 : Selon quelle fréquence le plan stratégique de votre organisation est-il formellement réexaminé ?

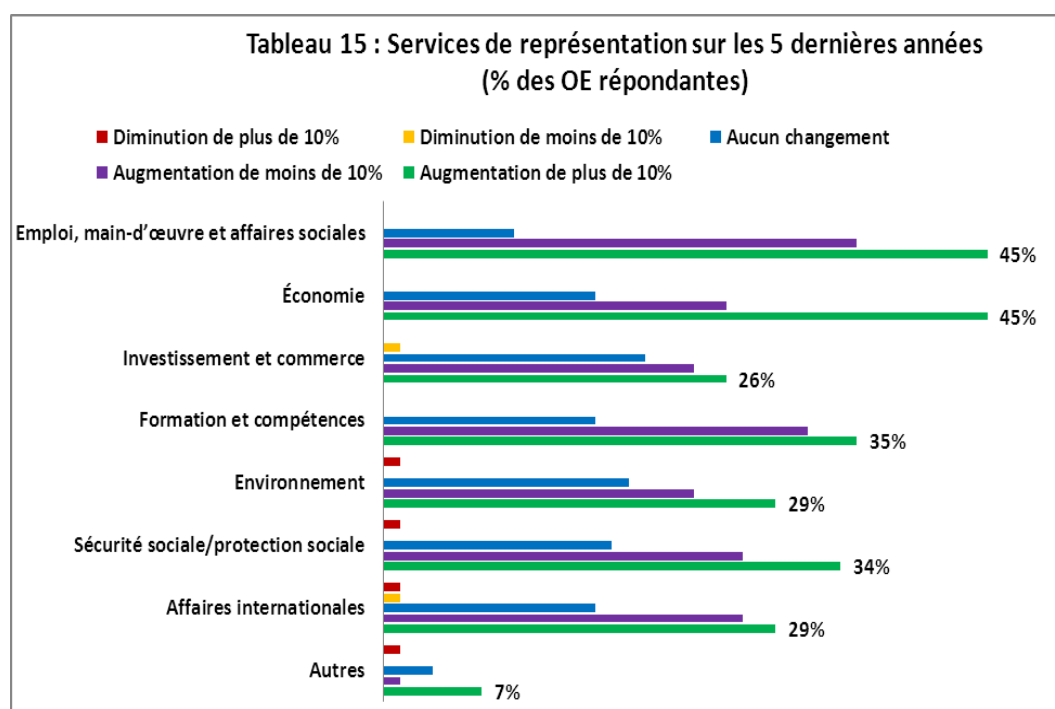


4. Services

Représentation, actions de persuasion et de sensibilisation

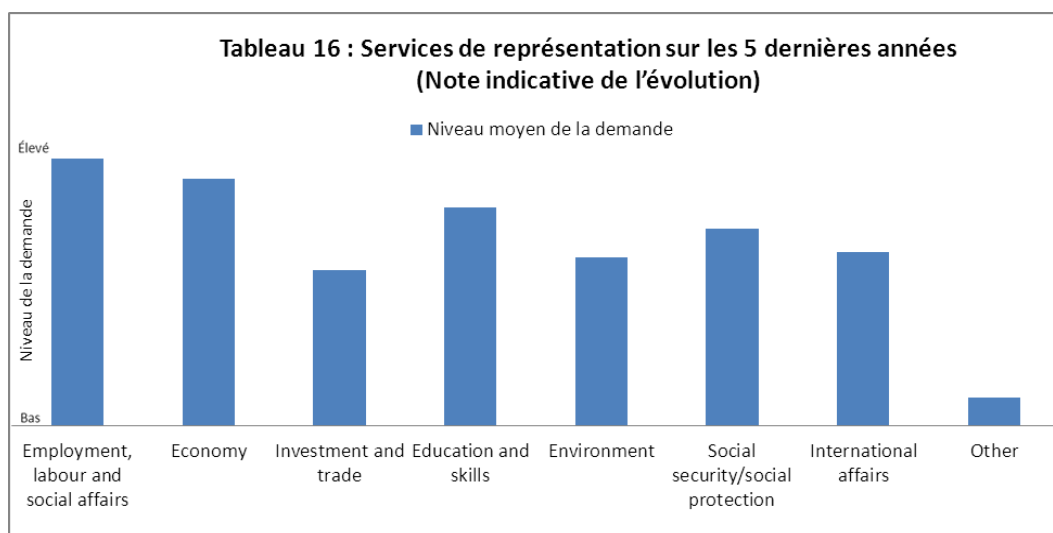
Les deux sections ci-après portent sur le mandat des OE et les services qu'elles fournissent, à savoir des services de représentation et des services directs fournis aux membres.

Selon les questions de l'enquête correspondant à cette section, les OE devaient évaluer les services de représentation et services directs qu'elles fournissent en fonction de la mesure dans laquelle ces services avaient soit augmenté, soit diminué au cours des 5 dernières années, puis elles devaient prédire ce que serait la demande concernant ces services sur les 5 prochaines années. Le graphique ci-après présente la réponse globale des OE concernant l'augmentation ou la diminution de la demande de services de représentation sur les 5 dernières années dans chaque domaine d'intervention.



Le tableau ci-dessus contient beaucoup d'informations, mais le fait d'avoir 5 niveau pour la demande rend difficile la comparaison de la demande réelle dans un domaine d'intervention par rapport à un autre.

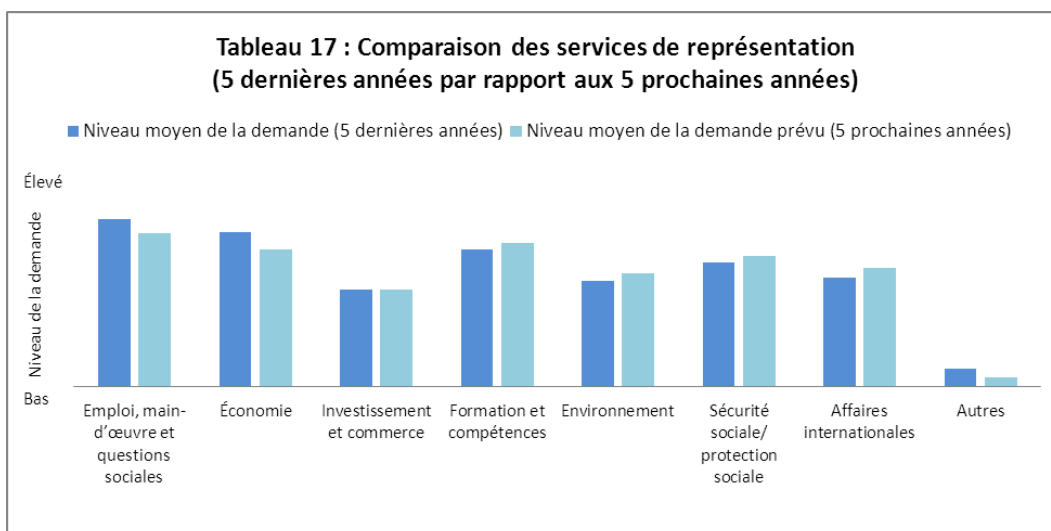
Afin de faciliter la comparaison des données, une « note indicative de l'évolution » globale a été élaborée pour donner une valeur pondérée² à l'ampleur de l'augmentation ou de la diminution de la demande que les OE avaient connue dans le passé et qu'elles prévoyaient pour l'avenir. L'utilisation de cette note indicative de l'évolution permet de déterminer la demande moyenne dans chaque domaine d'intervention. Ce sont ces informations qui figurent sur le graphique suivant (tableau 16).



Le graphique ci-dessus indique qu'en moyenne, les OE ont connu une augmentation de la demande dans chaque domaine d'intervention, l'augmentation la plus importante s'étant produite dans trois domaines : emploi, main-d'œuvre et questions sociales ; économie ; et formation et compétences. Il importe de reconnaître que ce graphique ne reflète pas le niveau de service global, mais seulement la mesure dans laquelle la demande concernant ces services a augmenté ou diminué.

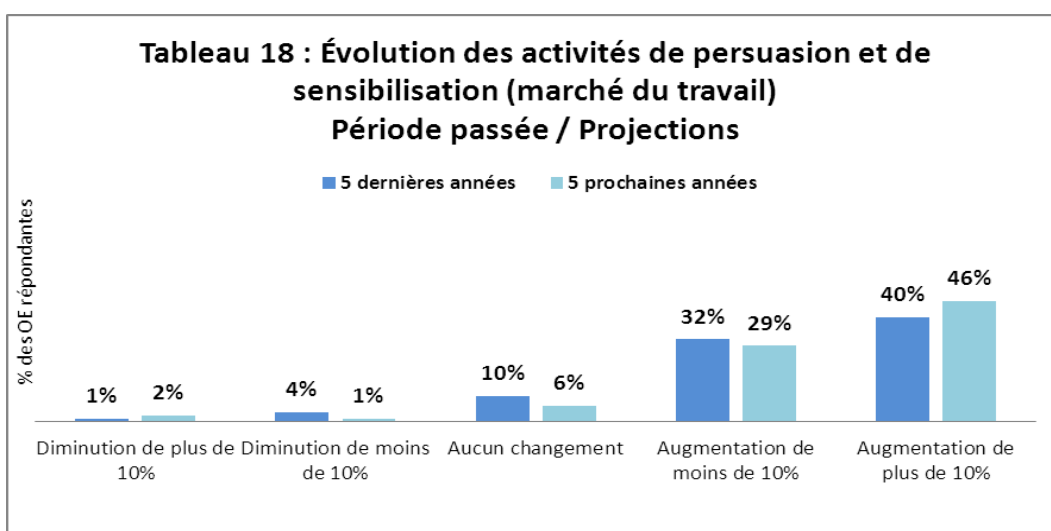
À l'aide de la même formule, il est possible de comparer le niveau de la demande sur les 5 dernières années et le niveau de la demande prévue.

² Pour établir les notes indicatives de l'évolution, une valeur pondérée a été attribuée à chaque niveau de réponse. Chaque réponse *Diminution de plus de 10%* a reçu une valeur de -2, tandis que chaque réponse *Augmentation de plus de 10%* a reçu une valeur de +2, les autres réponses recevant des valeurs de même niveau. L'utilisation de cette méthode permet d'obtenir un tableau plus complet de la demande globale ou de l'impact subi dans chaque catégorie. Ces notes n'ont pas de valeur en elles-mêmes, mais elles facilitent la comparaison entre les catégories.

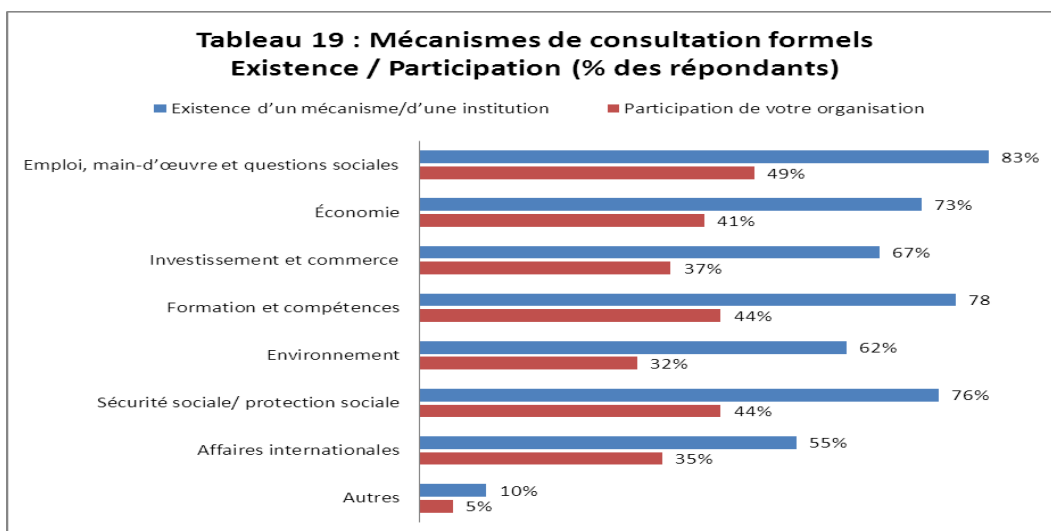


Il ressort clairement des données figurant dans le tableau ci-dessus que, pour l'essentiel, le niveau de la demande prévue correspond au niveau de la demande sur les 5 dernières années. On peut noter une différence minime dans les domaines de l'emploi et de l'économie, ce qui est logique puisque les OE s'éloignent de la crise de 2008, tandis que la formation, l'environnement, la sécurité sociale et les affaires internationales sont des domaines tous tournés vers l'avenir qui concernent les questions de demain, ce qui explique la légère augmentation considérée.

S'agissant des questions relatives au marché du travail, il n'est pas étonnant que les activités de persuasion et de sensibilisation soient en augmentation d'une manière générale, les OE indiquant nettement que cette tendance se maintiendra sur les 5 prochaines années, et près de 50% d'entre elles répondant qu'elles s'attendent à une augmentation de l'activité supérieure à 10%.



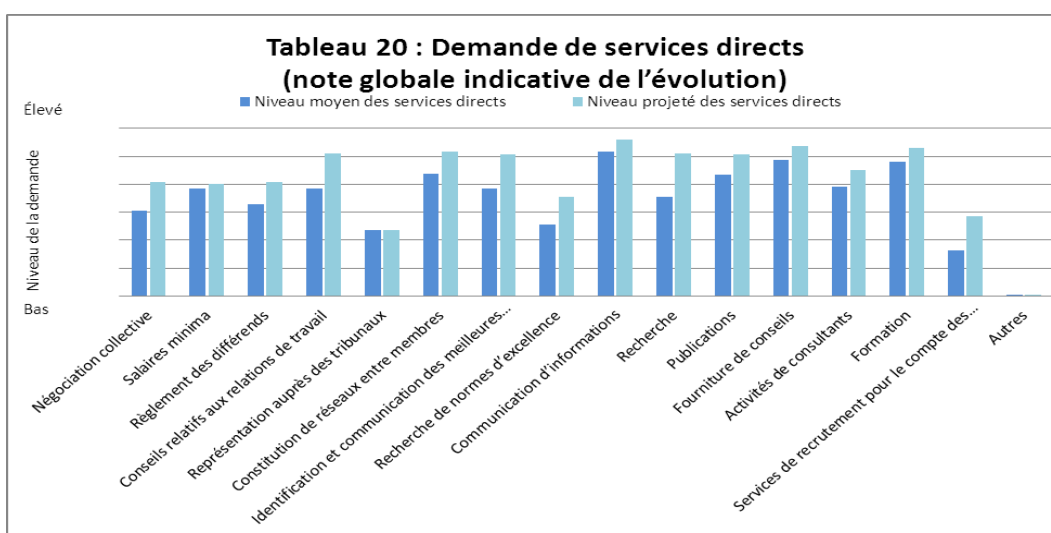
Il apparaît que lorsqu'il existe des mécanismes de consultation formels pour participer à l'élaboration de la politique publique, les organisations répondantes n'ont pas toujours été présentes.



Compte tenu du fait que les organisations étaient celles qui représentaient la communauté des entreprises de leur pays auprès de l'OIT, l'emploi et les affaires sociales étaient les domaines pour lesquels la participation était la plus élevée.

Services directs

À l'aide de la même méthode fondée sur une « note indicative de l'évolution » que celle qui a été utilisée pour évaluer les réponses concernant les services de représentation pour trouver le niveau moyen de la demande concernant les services directs, il devient facile de voir pour quels services directs relatifs au marché du travail la demande a été constante sur les 5 dernières années. La comparaison de ces données avec les réponses des organisations d'employeurs concernant les services directs pour lesquels elles prévoient une augmentation de la demande peut leur donner une idée des nouveaux axes vers lesquels les priorités de leurs membres sont susceptibles de s'orienter ainsi qu'une indication des domaines dans lesquels elles devraient concentrer leur énergie et leurs ressources à l'avenir.



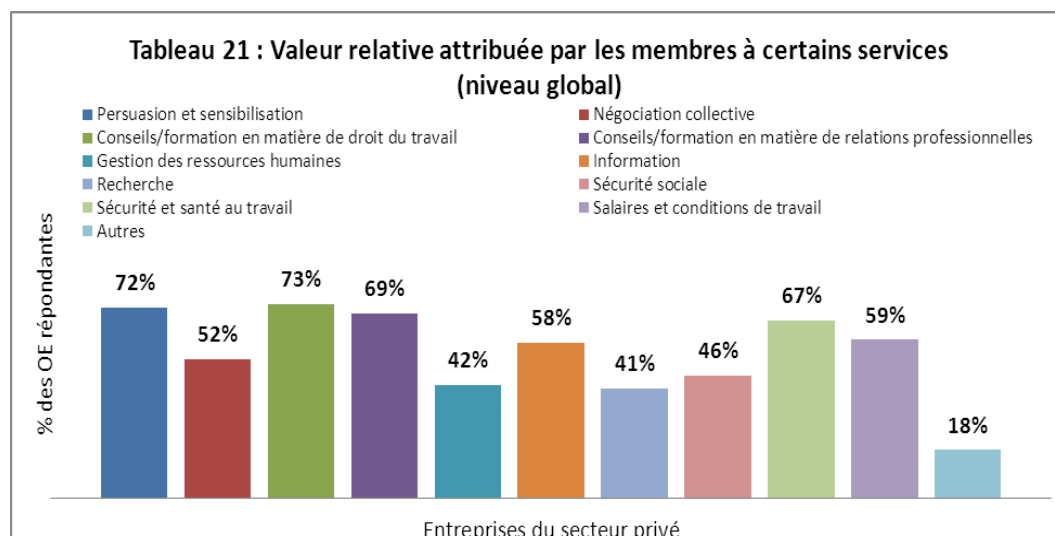
Si le graphique ci-dessus contient certaines informations intéressantes sur les services pour lesquels la demande devrait augmenter selon les projections sur les 5 prochaines années, ce

qui est peut-être le plus intéressant à noter, c'est le niveau de la demande permanente de formation.

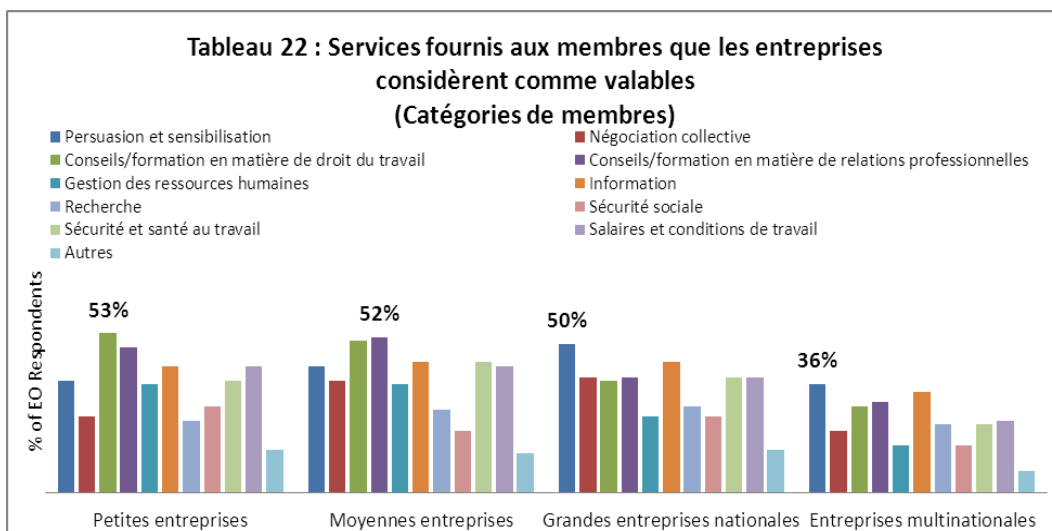
En effet, dans la section suivante (section 5), à la question de savoir dans quels domaines les organisations d'employeurs étaient confrontées à la concurrence la plus vive (tableau 28), les établissements de formation ont été classés à la deuxième place parmi les concurrents les plus importants des organisations d'employeurs pour ces services. Comme la formation en tant que service direct n'est pas une fonction essentielle pour la plupart des organisations d'employeurs de niveau national, au lieu de considérer les établissements de formation comme des concurrents, peut-être est-ce un domaine dans lequel des partenariats pourraient être établis – surtout dans les pays qui connaissent d'importantes pénuries de compétences.

Valeur des services

Le graphique ci-après montre le pourcentage d'organisations d'employeurs qui ont répondu positivement concernant chaque service auquel les entreprises du secteur privé considèrent comme valables. Globalement, si les services de représentation tels que les activités de persuasion et de sensibilisation demeurent importants, les services directs dans le domaine du droit du travail et des relations professionnelles ont obtenu des notes très élevées, de même que la sécurité et la santé.

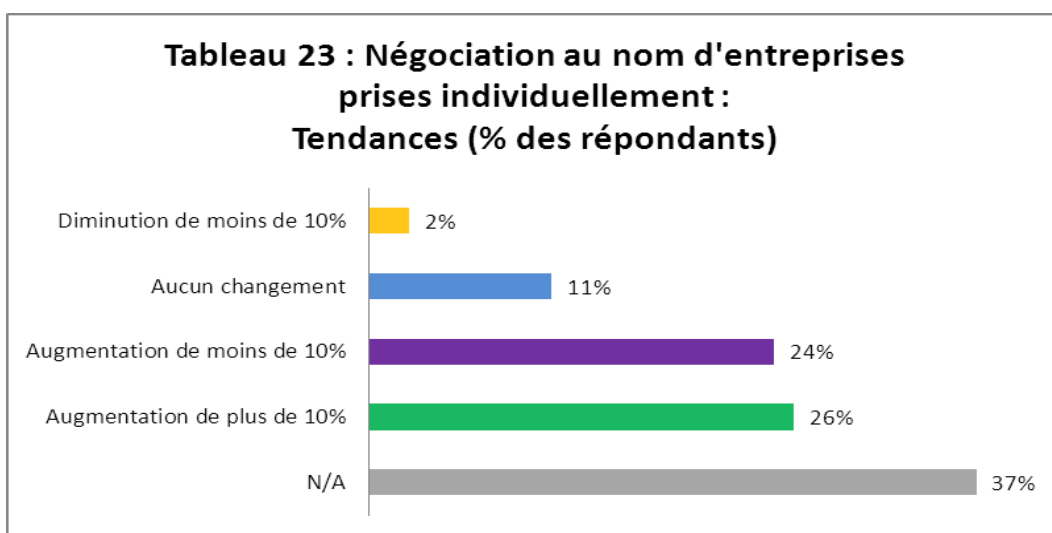


Lorsqu'on regroupe les entreprises du secteur privé selon différentes catégories, il devient évident que la raison pour laquelle une telle valeur est attachée aux conseils et à la formation en matière de droit du travail est que les petites et moyennes entreprises accordent une grande importance à ces types de services. Le graphique ci-après confirme que les petites et moyennes entreprises attachent relativement plus de valeur aux services directs que les grandes entreprises et les multinationales, qui donnent plus d'importance aux activités de persuasion et de sensibilisation. Toutes les entreprises attribuent une note élevée aux services d'information, mais apparemment seules les multinationales attachent une valeur similaire à la recherche et à l'information.

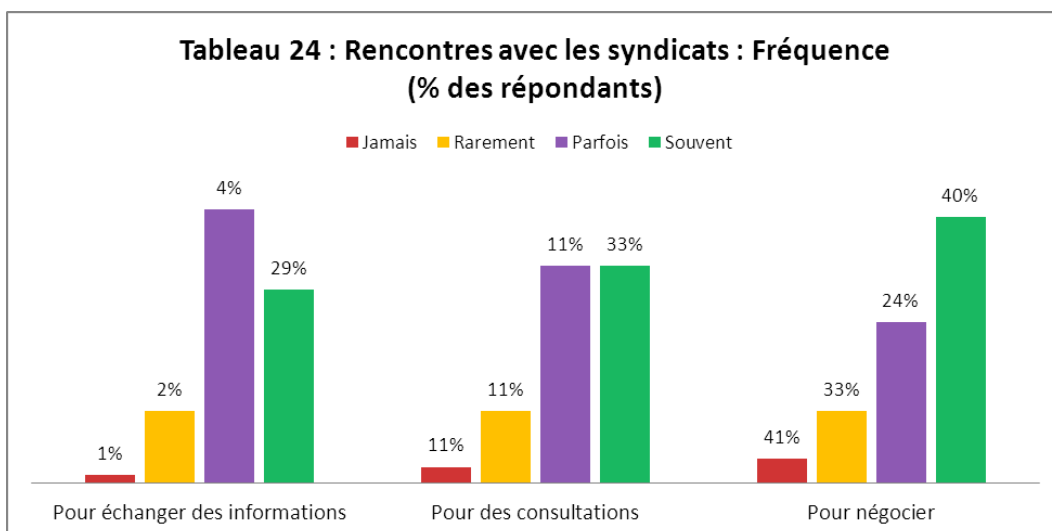


Si les activités de persuasion et de sensibilisation, les conseils et la formation en matière de droit du travail/de relations professionnelles et la communication d'informations sont des domaines traditionnellement associés aux services fournis par les organisations d'employeurs, il est intéressant de remarquer la note relativement élevée obtenue par la sécurité et la santé au travail.

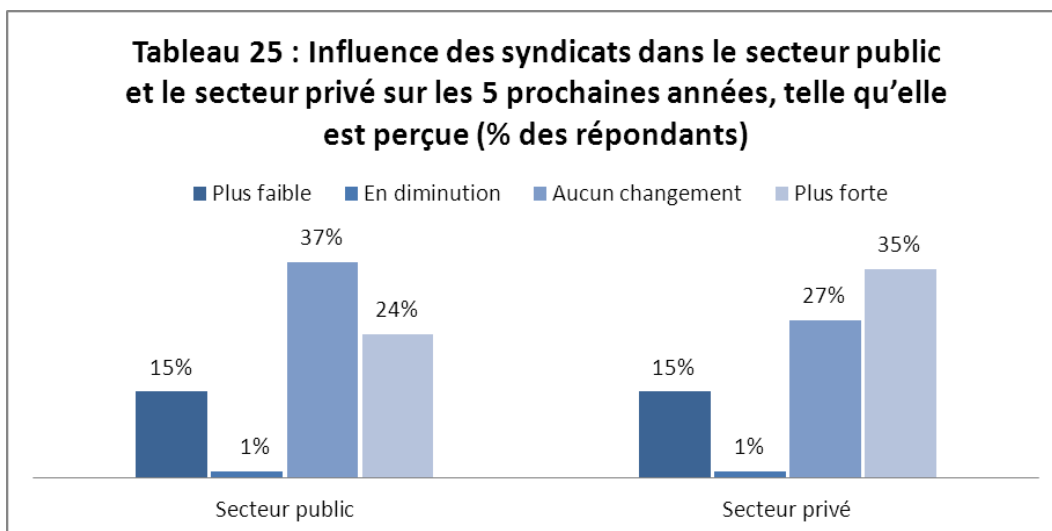
S'agissant des négociations menées au nom des entreprises par les organisations répondantes et les fédérations qui en sont membres, beaucoup n'ont pas répondu, ce qui sous-entend qu'elles n'ont pas fourni de services de ce type. Cependant, celles qui en fournissaient estimaient que ces services allaient augmenter à l'avenir.



En ce qui concerne en particulier les relations avec les syndicats, un grand nombre de répondants ont indiqué qu'il s'agissait d'une activité importante, notamment les consultations et les négociations.

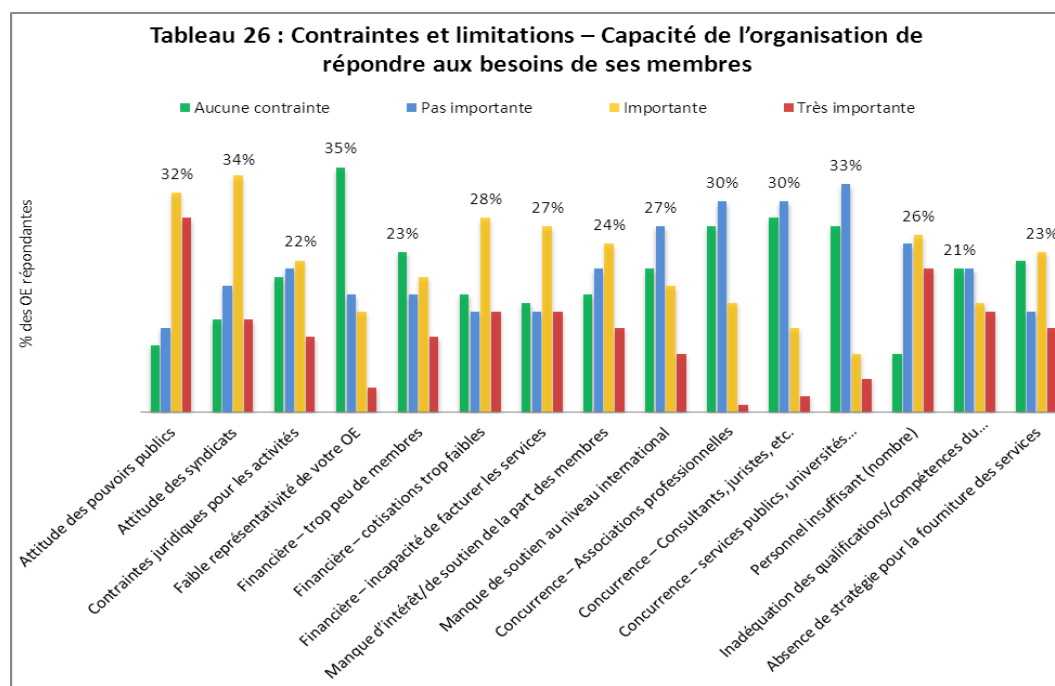


Un grand nombre s'attendent aussi à ce que l'influence et la pertinence des syndicats augmentent sur les cinq prochaines années (tableau 25):



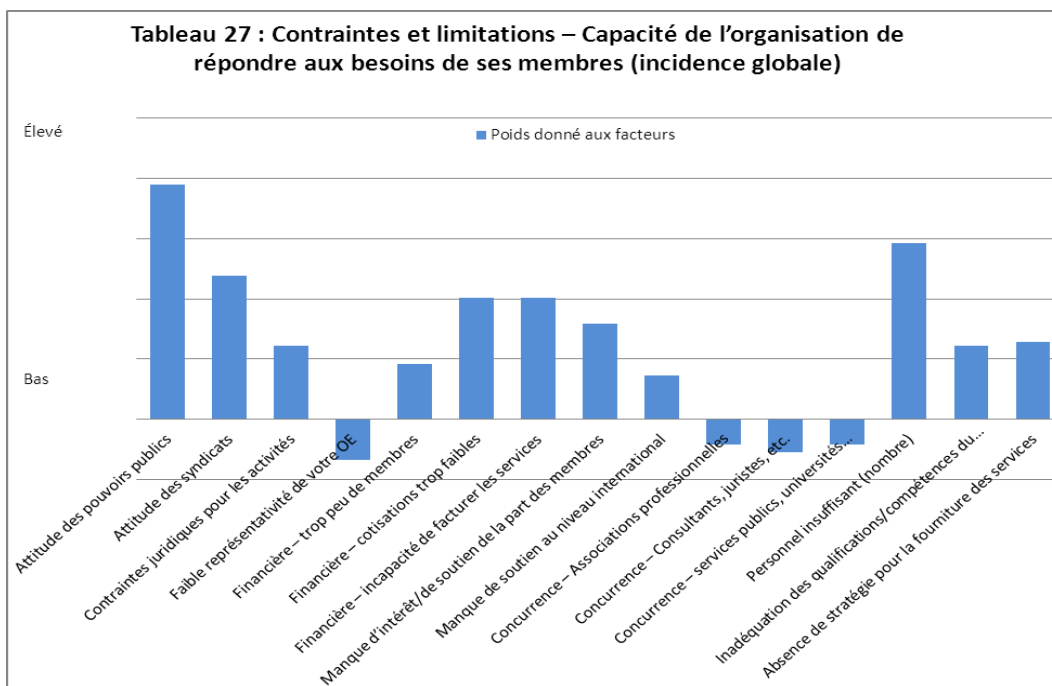
5. Possibilités et contraintes

Le graphique ci-après met en évidence les facteurs qui constituent les contraintes les plus importantes pour la capacité des organisations de répondre aux attentes et aux besoins de leurs membres. Il est structuré en fonction du nombre d'OE qui ont répondu pour chaque facteur constituant ou non une contrainte.



Les contraintes externes les plus importantes, selon les réponses, sont les attitudes des pouvoirs publics et des syndicats. Les contraintes internes importantes sont l'insuffisance ou l'inadéquation du personnel et les questions financières.

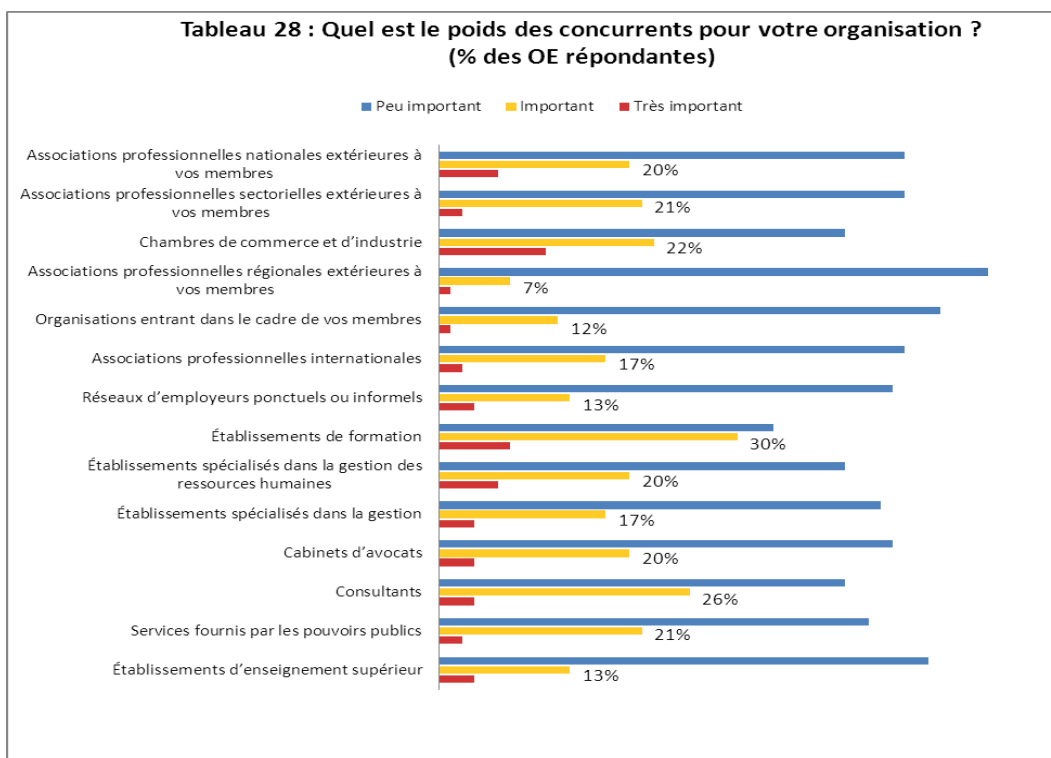
Par rapport aux autres contraintes, la concurrence des autres groupes ne semble pas être un facteur important. S'agissant des concurrents potentiels, les établissements de formation et les chambres de commerce sont apparemment ceux qui comptent le plus. Il convient aussi de noter que plusieurs des organisations répondantes sont des chambres de commerce elles-mêmes, et n'ont donc pas répondu à cette question.



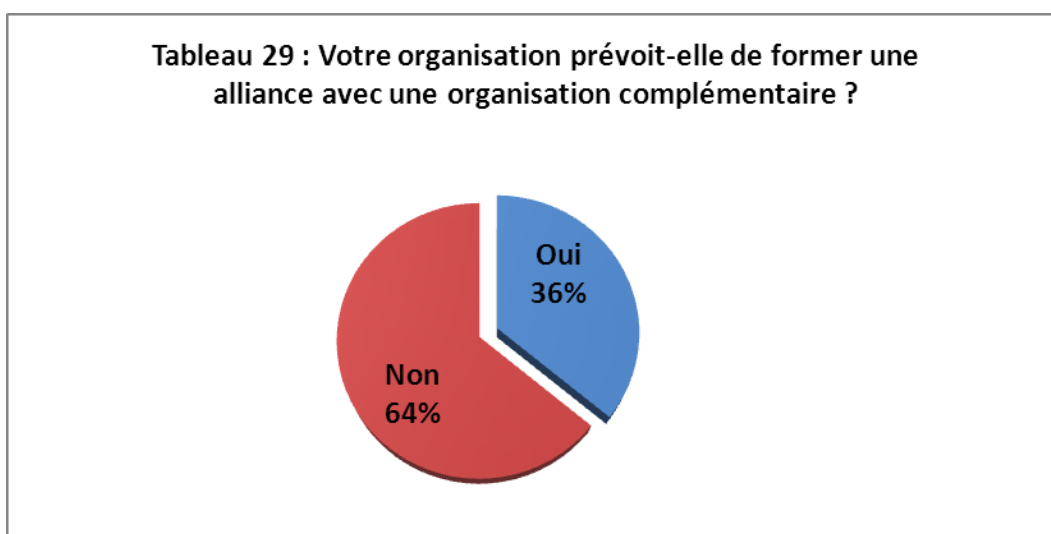
Les contraintes les plus importantes pour les répondants, selon le poids global donné à chaque facteur, sont, par ordre d'importance, les attitudes des pouvoirs publics, le personnel insuffisant (nombre) et les attitudes des syndicats, tandis que les organisations d'employeurs ont très majoritairement répondu que la faible représentativité n'était pas du tout une contrainte.

S'il est possible que la faiblesse de la représentation n'agisse pas directement comme une contrainte, il convient de noter qu'à bien des égards, le fait d'accroître la représentation pourrait être en partie une solution pour surmonter les 3 principales contraintes : une plus grande représentation signifie habituellement plus de membres, plus de revenus et plus d'influence – autant de facteurs importants pour se libérer des contraintes que les organisations d'employeurs ont répertoriées parmi les plus lourdes.

La question suivante qui a été posée aux organisations d'employeurs relativement aux contraintes portait sur le poids qu'elles accordaient aux différents concurrents. Veuillez noter qu'il s'agit du graphique mentionné à la page 17 dans la remarque sur la formation d'éventuels partenariats avec les établissements de formation dans le cadre d'un effort commun pour développer une main-d'œuvre plus capable.

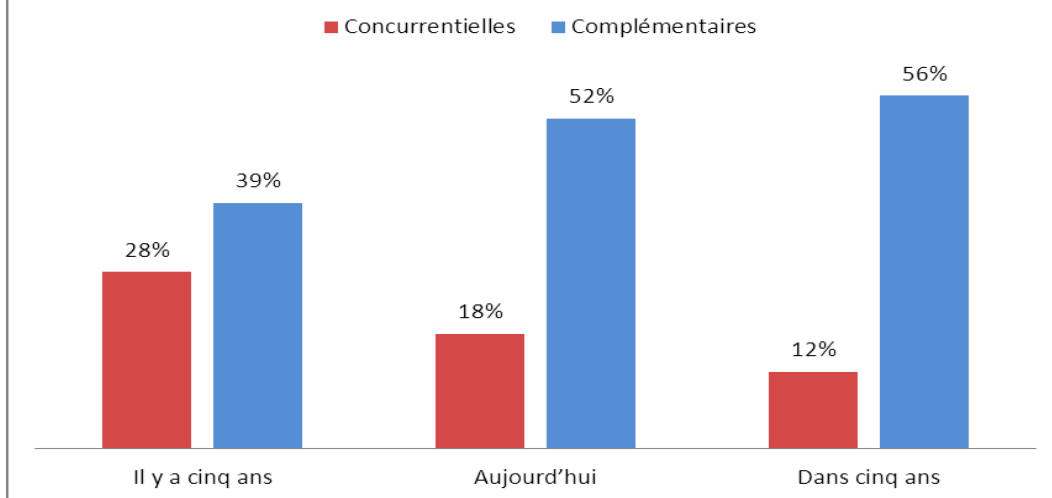


Il est intéressant de noter que, relativement aux concurrents potentiels, 36% ont répondu qu'elles prévoient de forger des alliances avec des organisations complémentaires:



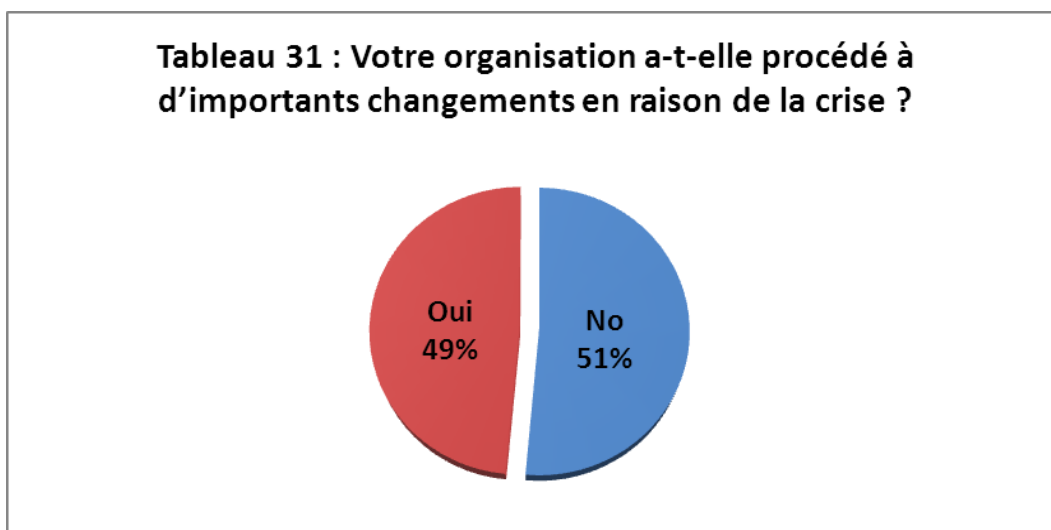
Il s'avère que cette tendance à la formation de partenariats et d'alliances est conforme à la tendance croissante à l'établissement de relations bien plus complémentaires avec des organisations extérieures aux membres des organisations d'employeurs. Les informations figurant sur le graphique ci-après (tableau 30) indiquent qu'il est tout à fait possible qu'un plus grand nombre d'alliances soient établies dans un proche avenir, car un plus grand nombre d'organisations travaillent ensemble sur des questions communes.

**Tableau 30 : Relations avec les autres organisations
(% des OE répondantes)**

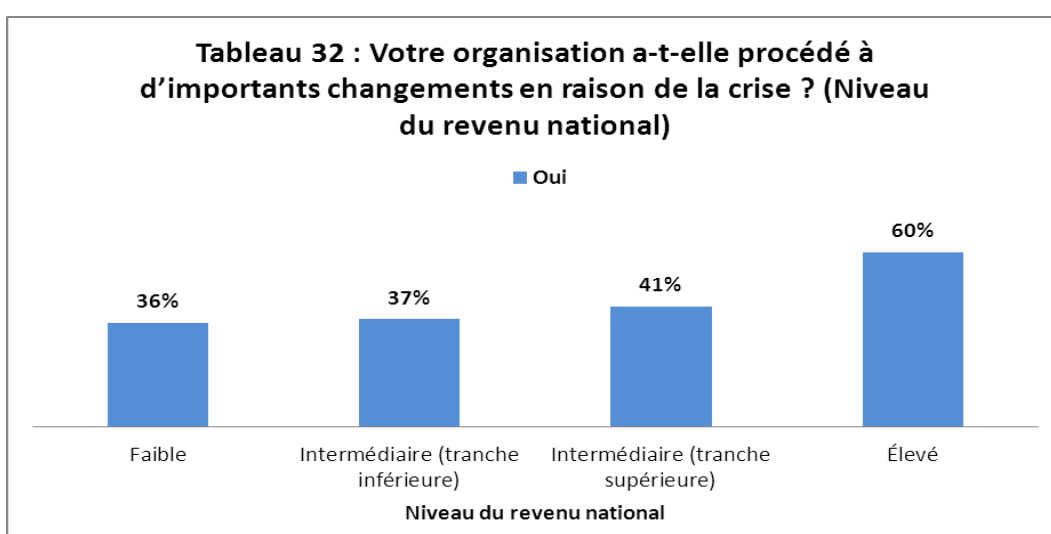


6. Effets de la crise financière de 2008

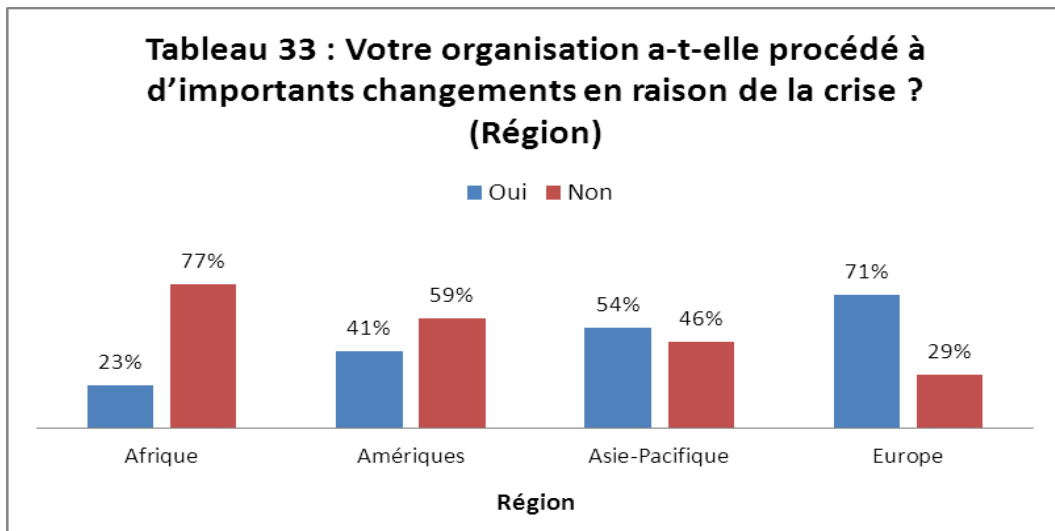
La crise financière mondiale qui a commencé en 2008 a eu un impact significatif dans le monde entier, et dans bien des cas, cet impact se fait encore sentir aujourd'hui. Dans le cadre de l'enquête, il a été demandé aux organisations d'employeurs si la crise avait provoqué ou non d'importants changements dans leurs activités ou leurs priorités. Étonnamment, le clivage des réponses se situe presque au milieu.



Pour comprendre comment la réponse globale s'est avérée aussi équilibrée, il est utile d'examiner d'où provenaient les réponses. Le graphique ci-après montre que lorsqu'on regroupe les données relatives aux organisations qui ont procédé à des changements pour faire face à la crise en fonction du niveau du revenu national, il est évident que ce sont les organisations d'employeurs des pays à revenu élevé qui ont subi l'impact le plus fort.



D'un point de vue régional (tableau 33), c'est l'Europe qui a notifié le plus de changements dans les activités et les priorités provoqués par la crise, et l'Afrique qui en a notifié le moins. (Note : l'Amérique du Nord ne faisait pas partie de l'échantillon).

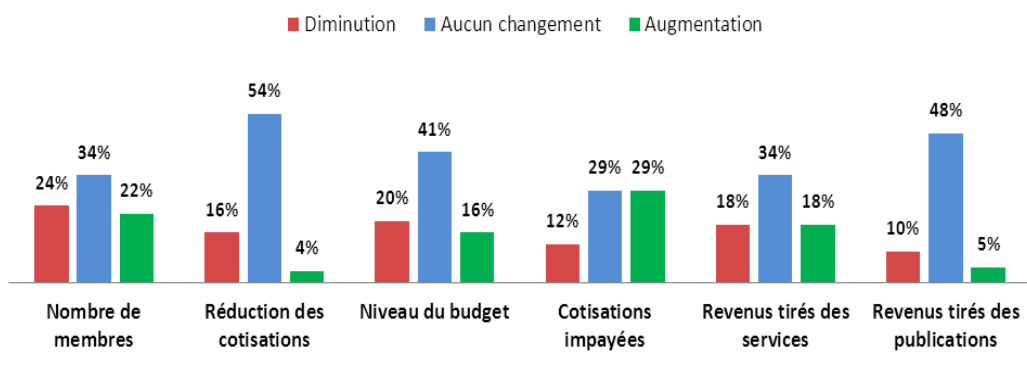


Un élément particulièrement intéressant des réponses données par les organisations qui ont répondu « oui » à la question de savoir si elles avaient modifié leurs activités et leurs priorités est que nombre d'entre elles ont fait face à la crise en s'efforçant davantage de se rapprocher de leurs membres. Beaucoup d'organisations ont indiqué qu'elles avaient commencé à accorder la priorité à la communication avec les membres ainsi qu'à l'intensification des négociations avec les syndicats et les pouvoirs publics, de sorte que, d'une certaine manière, la crise a encouragé les OE à relever le niveau de leurs services, ce qui pourrait expliquer certaines des données positives figurant sur le graphique ci-après (tableau 34).

Il a également été demandé aux organisations quel avait été l'impact de la crise au plan du nombre de membres et des revenus. Il est intéressant de noter dans les réponses à cette question que, s'agissant du nombre de membres, les OE ayant notifié une augmentation sont presque aussi nombreuses que celles qui ont notifié une diminution. Cela prouve que s'il est possible que beaucoup d'organisations quittent une organisation composée d'entreprises durant une crise, peut-être pour réduire leurs coûts, un aussi grand nombre recherche une orientation pour guider leurs activités durant les périodes économiques difficiles.

Le graphique ci-après montre que pour beaucoup d'OE, le nombre de membres et les revenus ont certes diminué durant la crise, mais qu'elles ont été nombreuses à connaître une augmentation dans certains domaines, ce qui est une preuve supplémentaire de la valeur qu'elles peuvent offrir à leurs membres.

Tableau 34 : Impact de la crise sur le nombre de membres et les revenus des OE
 (% des réponses des OE)



Conclusion

Si l'on récapitule les quatre questions fondamentales posées dans l'introduction du présent rapport :

S'agissant des atouts actuels des organisations nationales représentant les entreprises qui en sont membres :

De l'avis des répondants, leurs membres leur attachent plus que jamais de la valeur, la demande de services essentiels ayant connu sur les 5 dernières années une augmentation régulière qui devrait se poursuivre sur les 5 prochaines années, selon les projections.

S'agissant de la manière dont les organisations s'adaptent à l'évolution de l'environnement et des demandes de leurs membres :

Il y a bien eu apparemment une évolution de l'affectation du temps du personnel, la gestion et l'administration ayant été quelque peu délaissées au profit de la fourniture de services, mais la majorité des réponses ont notifié très peu de changements. D'autre part, la majorité des répondants prévoient aussi des augmentations de la demande de services directs et de services de représentation, ce qui est peut-être bien le résultat de leur adaptation aux attentes des membres.

S'agissant de la question de savoir de quels types d'organisations les entreprises auront besoin dans les années à venir :

S'il est vrai qu'une enquête sur les besoins des entreprises aurait mieux permis de répondre à cette question, l'enquête a néanmoins montré que les organisations dont les membres sont des entreprises connaissent différents niveaux de demande concernant les divers services qu'elles fournissent, en fonction de leurs situations particulières. Elles seraient bien avisées de suivre constamment les tendances des besoins des entreprises dans le cadre d'une approche stratégique de la fourniture de services aux membres.

S'agissant de la question de savoir ce qu'il faut changer en termes de vision et d'approche :

Toutes les sources d'information indiquent que le monde est en train de changer pour les entreprises, or la nette majorité des réponses à cette enquête semblent indiquer que très peu de choses changent pour les organisations qui représentent les entreprises. On peut en déduire intuitivement que les organisations d'entreprises devraient peut-être examiner de plus près ce qu'il arrive à leurs membres et adopter une approche plus stratégique pour faire valoir leurs atouts. Comme indiqué dans l'introduction, il s'agissait d'une enquête visant ceux qui sont chargés de fournir les services, restreinte à un segment particulier de la représentation des entreprises, qui ne pouvait pas rendre compte de la grande variété des circonstances dans lesquelles les organisations qui représentent les entreprises exercent leurs activités. Il faut d'autres enquêtes et études pour compléter cette enquête afin d'obtenir un tableau plus complet de ce qui est en train de se produire et de ce qu'il est nécessaire de faire. Notre projet se poursuivra donc dans ces directions.

Bureau des activités pour les employeurs:

Enquête de
l'OIT sur les
organisations
d'employeurs

2010

Annexe I: Enquête

1. Effectifs & structure

1. Veuillez indiquer le nombre d'entreprises directement affiliées à votre organisation?

Dans chacune des catégories ci-après, et laisser en blanc les catégories sans objet.

Entreprises du secteur privé (toutes): ____

Sociétés à capitaux étrangers: ____

Petites entreprises: ____

Entreprises du secteur public: ____

Pouvoirs publics: ____

Organismes/institutions autonomes: ____

Autres: ____

2. Si autre, veuillez spécifier: _____

3. Combien d'associations et de fédérations d'employeurs comptez-vous parmi vos affiliés?

Associations régionales/de de circonscription: ____

Associations sectorielles/professionnelles: ____

Autres (Veuillez spécifier): ____

4. Combien d'entreprises représentent-elles?

Associations régionales/de de circonscription: ____

Associations sectorielles/professionnelles: ____

Autres (Veuillez spécifier): ____

5. Existe-t-il des catégories importantes d'entreprises qui ne sont pas représentées dans votre effectif de membres?

Oui

Non

6. Si oui, veuillez indiquer si elles sont affiliées à d'autres organisations représentatives, aux niveaux national ou infranational.

Veuillez cocher uniquement celles qui répondent à ce critère

	Nationale	Régionale	Sectorielle
Entreprises du secteur privé (toutes)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sociétés à capitaux étrangers	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Petites entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entreprises du secteur public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pouvoirs publics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organismes/institutions autonomes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Quelle est (approximativement) la contribution, en pourcentage, de vos entreprises affiliées, y compris les fédérations et associations, au PIB de votre pays?

(Veuillez cocher la case correspondante)

- 0 - 10%
- 11 - 20%
- 21 - 30%
- 31 - 40%
- 41 - 50%
- 51 - 60%
- 61 - 70%
- 71 - 80%
- 81 - 90%
- 91 - 100%

8. Quel est (approximativement) le volume de l'emploi représenté par vos entreprises affiliées, y compris les fédérations et associations, en pourcentage de l'emploi national??

(Veuillez cocher la case correspondante)

- 0 - 10%
- 11 - 20%
- 21 - 30%
- 31 - 40%
- 41 - 50%
- 51 - 60%
- 61 - 70%
- 71 - 80%
- 81 - 90%
- 91 - 100%

9. Si dans votre pays les petites, moyennes et grandes entreprises sont définies en fonction du nombre de leurs salariés, veuillez indiquer ces nombres dans le tableau ci-dessous.

S'il existe plusieurs définitions, veuillez indiquer celle qui est énoncée dans la législation du travail ou de l'emploi. S'il n'existe pas de définition pour l'une ou l'autre catégorie, veuillez laisser en blanc la case correspondante.

Petites: ____

Moyennes: ____

Grandes: ____

10. Si vous comptez des entreprises du secteur privé ou public parmi vos affiliés directs, quelle proportion représentent-elles (nombre d'entreprises) dans les catégories des petites, moyennes et grandes entreprises?

(S'il n'existe pas de définition des petites, moyennes et grandes entreprises classées sur la base du nombre de leurs salariés, veuillez utiliser les définitions suivantes: Petites=moins de 50, Moyennes=50 à 200, Grandes=plus de 200)

Privé Petites: ____

Public Petites: ____

Privé Moyennes: ____

Public Moyennes: ____

Privé Petites: ____

Public Grandes: ____

11. Si vous comptez des associations/fédérations parmi vos affiliés, quelle est la proportion de petites, moyennes et grandes entreprises que celles-ci fédèrent?

Privé Petites: ____

Public Petites: ____

Privé Moyennes: ____

Public Moyennes: ____

Privé Petites: ____

Public Grandes: ____

12. Avez-vous constaté au cours des cinq dernières années une évolution des effectifs dans les catégories d'affiliés ci-dessous (directs ou adhérents d'associations)?

Veillez laisser en blanc les cases correspondant à des catégories dans lesquelles vous n'avez pas d'affiliés

	Diminution significative (plus de 10%)	Diminution	Situation inchangée	Hausse	Hausse significative (plus de 10%)
Entreprises du secteur privé (dans leur ensemble)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Petites entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entreprises moyennes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grandes entreprises (intérieur du pays)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Multinationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entreprises publiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pouvoirs publics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organismes/institutions autonomes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations régionales/de circonscription	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations sectorielles/professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailleurs indépendants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Sur la base des expériences de votre organisation et de ses affiliés, quels sont les services relatifs au marché du travail que les différentes catégories d'entreprises privilégient?

Veillez cocher le service en question pour chaque catégorie, et laisser en blanc les cases correspondant aux catégories non représentées dans vos effectifs

	Lobbying et défense des intérêts	Négociations collectives	Législation du travail, conseil/formation	Relations du travail, conseil/formation	Gestion des ressources humaines	Information
Entreprises du secteur privé (dans leur ensemble)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Petites entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entreprises moyennes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Grandes entreprises (intérieur du pays)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Multinationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Entreprises publiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pouvoirs publics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organismes/institutions autonomes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations régionales/de circonscription	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations sectorielles/professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travailleurs indépendants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
(Cont.)	Recherche	Sécurité sociale	Sécurité et santé au travail	Salaires et conditions de travail	Autre	
Entreprises du secteur privé (dans leur ensemble)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Petites entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Entreprises moyennes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Grandes entreprises (intérieur du pays)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Multinationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Entreprises publiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Pouvoirs publics	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Organismes/institutions autonomes	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Associations régionales/de circonscription	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Associations sectorielles/professionnelles	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Travailleurs indépendants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

2. Recettes

14. Quel est le montant des recettes totales de votre organisation en 2009 (US\$)

15. Pour l'année 2009, quel est en pourcentage le montant des recettes provenant des sources suivantes?

Veillez n'insérer que des chiffres, dont le total devrait se monter à 100

Cotisations des membres: _____

Rétribution de services aux membres: _____

Rétribution de services à des tiers non affiliés: _____

Vente de publications: _____

Fonds publics (y compris donateurs): _____

Autres fonds d'origine privée (fondations, fiducie, legs, dons): _____

Autres: _____

16. Si autre, veuillez spécifier

17. Vos recettes provenant des sources ci-dessous ont-elles évolué au cours des 5 dernières années?

	Diminution significative (plus de 10%)	Diminution	Situation inchangée	Hausse	Hausse significative (plus de 10%)
Cotisations des membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rétribution de services aux membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rétribution de services à des tiers non affiliés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vente de publications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonds publics (y compris donateurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres fonds d'origine privée (fondations, fiducie, legs, dons)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si autre, veuillez spécifier _____

18. Pensez-vous que les recettes des sources ci-dessous pourraient évoluer au cours des 5 prochaines années?

	Diminution significative (plus de 10%)	Diminution	Situation inchangée	Hausse	Hausse significative (plus de 10%)
Cotisations des membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rétribution de services aux membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rétribution de services à des tiers non affiliés	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vente de publications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fonds publics (y compris donateurs)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres fonds d'origine privée (fondations, fiducie, legs, dons)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres:	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

19. Si vous pensez que les recettes, quelle qu'en soit l'origine, pourraient augmenter ou diminuer au cours des cinq prochaines années, veuillez en indiquer les principales raisons:

Cotisations des membres: _____

Rétribution de services aux membres: _____

Rétribution de services à des tiers non affiliés: _____

Vente de publications: _____

Fonds publics (y compris donateurs): _____

Autres fonds d'origine privée (fondations, fiducie, legs, dons): _____

Autres: _____

3. Personnel

20. Veuillez indiquer le nombre de personnes employées par votre organisation dans les catégories ci-dessous?

Permanent Dirigeants et cadres: _____

Permanent Personnel d'appui (secrétaires, employés de bureau, etc.): _____

Temps partiel Dirigeants et cadres: _____

Temps partiel Personnel d'appui (secrétaires, employés de bureau, etc.): _____

Emplois temporaires/consultants durant l'année dernière Dirigeants et cadres: _____

Emplois temporaires/consultants durant l'année dernière Personnel d'appui: _____

21. Veuillez indiquer, en pourcentage, la durée consacrée par votre personnel aux tâches ci-dessous:

Questions juridiques 2005: _____

Questions juridiques 2010: _____

Questions économiques 2005: _____

Questions économiques 2010: _____

Relations professionnelles/relations du travail 2005: _____

Relations professionnelles/relations du travail 2010: _____

Marketing/relations avec les adhérents 2005: _____

Marketing/relations avec les adhérents 2010: _____

Questions internationales 2005: _____

Questions internationales 2010: _____

Communication/relations publiques 2005: _____

Communication/relations publiques 2010: _____

Gestion et administration 2005: _____

Gestion et administration 2010: _____

Autres (spécifier): _____

22. A combien de temps remonte la dernière grande restructuration du personnel dans votre organisation?

1-3 ans

3-5 ans

Plus de 5 ans

Jamais

23. Votre organisation s'est-elle dotée d'un plan stratégique?

Oui

Non

24. Si vous avez répondu « oui » à la question précédente, veuillez répondre à celle-ci: Indiquez l'état de mise en application de ce plan:

Non appliquée

Partiellement

En grande partie

Totale

25. Veuillez indiquer la fréquence du réexamen officiel de votre plan stratégique:

Pas de réexamen

Non encore prévu

Au moment voulu

Régulièrement

4. Mandat & services

26. Vos services de représentation (lobbying, défense des intérêts) dans les domaines ci-après ont-ils augmenté ou diminué durant les 5 ans écoulés?

Ne cochez que les cases s'appliquant à votre cas – les cases laissées en blanc seront interprétées comme étant des domaines dans lesquels vous n'intervenez pas

	Diminution significative (plus de 10%)	Diminution	Situation inchangée	Hausse	Hausse significative (plus de 10%)
Emploi, travail et affaires sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Economie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissement et commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education et qualifications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sécurité sociale/protection sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questions internationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

27. Si vous avez indiqué des hausses ou des diminutions dans l'un ou l'autre des domaines précités, veuillez en indiquer la cause dans chaque cas:

28. Pensez-vous que vos services de représentation (lobbying, défense des intérêts des membres) dans les thématiques suivantes vont augmenter ou diminuer au cours des 5 années à venir ?

	Diminution significative (plus de 10%)	Diminution	Situation inchangée	Hausse	Hausse significative (plus de 10%)
Emploi, travail et affaires sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Economie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissement et commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education et qualifications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sécurité sociale/protection sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questions internationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

29. Si vous envisagez des hausses ou des diminutions dans l'un ou l'autre de ces domaines, veuillez en indiquer la cause:

30. Dans les thématiques reprises dans la présente section, existe-t-il des mécanismes officiels de consultation ou de discussion destinés par lesquels sont communiqués les points de vue des entreprises au gouvernement?

	Oui	Non
Emploi, travail et affaires sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Economie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissement et commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education et qualifications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sécurité sociale/protection sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questions internationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Dans lesquels des mécanismes qui existent est-elle partie prenante votre organisation?

	Oui	Non
Emploi, travail et affaires sociales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Economie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Investissement et commerce	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Education et qualifications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Environnement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sécurité sociale/protection sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Questions internationales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

5. Services relatifs au marché du travail

32. A propos des questions relatives au marché du travail, les activités de plaidoyer et de lobbying de votre organisation ont-elles varié sur les cinq dernières années?

- Ont baissé de plus de 10%
- Ont baissé de moins de 10%
- Pas de changement
- Ont augmenté de moins de 10%
- Ont augmenté de plus de 10%

33. A propos des questions relatives au marché du travail, les activités de plaidoyer et de lobbying de votre organisation quelles anticipations faites-vous pour les cinq prochaines années?

- Ont baissé de plus de 10%
- Ont baissé de moins de 10%
- Pas de changement
- Ont augmenté de moins de 10%
- Ont augmenté de plus de 10%

34. Si votre organisation, ou une association/fédération membre de votre organisation engage des négociations pour le compte d'entreprises, quelle tendance observez-vous pour cette activité?

	A baissé plus de 10%	A baissé de moins de 10%	Pas de changement	A progressé de moins de 10%	A progressé de plus de 10%
Tendance dans l'activité	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

35. Avez-vous constaté une évolution du volume de services aux entreprises délivrés par votre organisation ou par des associations qui en sont membres, dans les thématiques suivantes relativement à la question de l'emploi, au cours des 5 dernières années?

Laissez en blanc les cases qui ne s'appliquent pas

	A baissé plus de 10%	A baissé de moins de 10%	Pas de changement	A progressé de moins de 10%	A progressé de plus de 10%
Négociations collectives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salaire minimum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Règlement des différends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseil en matière de relations avec le personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Représentation devant les tribunaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail en réseau avec les membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche et communication des bonnes pratiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation comparative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Publications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offre de conseil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services de recrutement pour les membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

36. Au cours des cinq prochaines années, anticipez-vous un changement du niveau de la demande pour des services directs à l'entreprise fournis par votre organisation ou des associations membres de votre organisation?

Laissez en blanc les cases qui ne s'appliquent pas

	A baissé plus de 10%	A baissé de moins de 10%	Pas de changement	A progressé de moins de 10%	A progressé de plus de 10%
Négociations collectives	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Salaire minimum	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Règlement des différends	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Conseil en matière de relations avec le personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Représentation devant les tribunaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Travail en réseau avec les membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche et communication des bonnes pratiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Evaluation comparative	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recherche	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Publications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Offre de conseil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultance	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services de recrutement pour les membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

6. Opportunités et contraintes actuelles et futures

37. Dans quelle mesure les facteurs ci-après constituent-ils des contraintes et des facteurs limitant à la capacité de votre organisation de répondre aux attentes et aux besoins de leurs adhérents?

(Veuillez indiquer le poids de contrainte en cochant l'un des cercles le mesurant au mieux sur l'échelle de notation ici précisée)

	aucune contrainte	peu significative	significative	très significative
Attitude du Gouvernement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Attitude des syndicats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contraintes juridiques pesant sur les activités	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Faible représentativité de votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrainte financière – nombre très insuffisant d'adhérents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrainte financière - taux de cotisation trop faible	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Contrainte financière – impossibilité de faire payer les services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque d'intérêt/d'appui des adhérents	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Manque d'appuis internationaux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concurrence de tiers – associations d'entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concurrence de tiers – consultants, juristes, etc.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Concurrence de tiers – services du gouvernement, institutions académiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Personnel insuffisant (en nombre)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Inadéquation des qualifications/compétences du personnel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Absence de stratégie de développement et de fournitures de prestation de services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

38. Qui sont les principaux concurrents de votre organisation?

Cochez autant de cases que nécessaire??

	Non Significatif	Significatif	Très Significatif
Associations nationales d'entreprises non affiliées à votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations sectorielles d'entreprise non affiliées à votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chambres de commerce et d'industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations régionales d'entreprises non affiliées à votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisations membres de votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations internationales d'entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseaux ad-hoc ou informels d'employeurs provisoires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions de gestion des ressources humaines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions de management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cabinets d'avocats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services de l'État	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions académiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

39. La concurrence de ces organismes est-elle pour votre organisation une préoccupation croissante ou décroissante?

Veillez cocher la case appropriée et laisser en blanc les cases sans objet

	Non Significatif	Significatif	Très Significatif
Associations nationales d'entreprises non affiliées à votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations sectorielles d'entreprise non affiliées à votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Chambres de commerce et d'industrie	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations régionales d'entreprises non affiliées à votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisations membres de votre organisation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Associations internationales d'entreprises	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réseaux ad-hoc ou informels d'employeurs provisoires	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions de formation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions de gestion des ressources humaines	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions de management	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cabinets d'avocats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Consultants	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Services de l'État	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Institutions académiques	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Autres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Si Autres, prière spécifier: _____

40. Avez-vous actuellement l'intention de fusionner avec une organisation concurrente ou complémentaire à votre organisation?

- Oui – avec une organisation concurrente
- Oui – avec une organisation complémentaire
- Non

41. Prévoyez-vous actuellement de nouer une alliance avec une organisation concurrente ou complémentaire à votre organisation ?

- Oui – avec une organisation concurrente
- Oui – avec une organisation complémentaire
- Non

42. Si vous avez répondu oui aux deux questions ci-dessus ou à l'une des deux – de quelle catégorie d'organisation s'agit-il?

43. Lorsqu'il existe d'autres organisations non affiliées à votre structure, comment décririez-vous vos relations avec celles-ci ?

Veillez choisir entre les qualificatifs concurrentielle et complémentaire et pour chaque période indiquée

	Concurrentielles	Complémentaires
Ily a 5 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A ce jour	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ID'ici 5 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

44. Lorsqu'il existe d'autres organisations non affiliées à votre structure, comment décririez-vous vos rôles respectifs?

Veillez choisir entre les expressions démarcation clairement définie et chevauchement et cela, pour chaque période indiquée ment

	Distinction des responsabilités clairement définie	Chevauchement des responsabilités /services
Ily a 5 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
A ce jour	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ID'ici 5 ans	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

45. Quelle sera, selon vous, l'évolution de l'influence et de l'utilité des syndicats dans votre pays au cours des cinq prochaines années, dans les secteurs public et privé?

Veillez cocher la case appropriée pour chacun des deux secteurs

	Renforcement	Sans changement	Affaiblissement
Dans le secteur public	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dans le secteur privé	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

46. Quelle est la fréquence des rencontres entre votre organisation et les syndicats et pour quels motifs?

(Veillez cocher la case appropriée pour chaque catégorie de réunion)

	Jamais	Rarement	Parfois	Souvent
Pour échanger des informations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Pour consultation	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
En vue de négociations à venir	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Effets de la crise financière de 2008

47. La crise financière qui a éclaté en 2008 a-t-elle été la cause de changements significatifs dans les activités et priorités de votre organisation?

- Oui
- Non

Si vous avez répondu « oui » à la question précédente, veuillez décrire ces changements

48. Pour votre organisation, y a-t-il eu l'année dernière un impact sur vos effectifs et recettes que vous attribuez à la crise??

	Diminution	Sans changement	Augmentation
Nombre de membres	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Réduction du taux des cotisations	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niveau du budget	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Cotisations non payées	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recettes provenant des services	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Recettes provenant de publications	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

9. Commentaires complémentaires

Veillez utiliser cet espace (ou ajoutez des pages) pour donner de plus amples informations ou commenter des sujets qui n'ont pas encore été abordés dans le questionnaire, afin de nous aider à mieux comprendre le rôle et les perspectives qui s'offrent à votre organisation en sa qualité de porte-parole des entreprises de votre pays.

49. Remarques:

Bureau des activités pour les employeurs:

Enquête de
l'OIT sur les
organisations
d'employeurs

2010

Annexe II: Liste des répondants

l'Afrique

Afrique du Sud	Business Unity South Africa
Bénin	Conseil National du Patronat du Benin (CNP)
Botswana	Botswana Confederation of Commerce Industry & Manpower (BOCCIM)
Cameroun	
Ethiopie	Ethiopian Employers' Federation
Ghana	Ghana Employers Association
Ile Maurice	Mauritius Employers' Federation
La Namibie	Namibian Employers Federation
Lesotho	Association of Lesotho employers and Business
Malawi	Employers Consultative Association of Malawi
Mali	National Council of Employees
Sénégal	Conseil National du Patronat du Senegal (CNP)
Swaziland	The Federation of Swaziland Employers & Chamber of Commerce (FSE&CC)
Tanzanie	Association of Tanzanian Employers (ATE)
Zimbabwe	Employers' confederation of Zimbabwe (EMCOZ)

les Amériques

Argentine	Unión Industrial Argentina
Bolivie	Confederación de Empresarios Privados de Bolivia
Brésil	Confederação Nacional da Indústria (CNI)
Chili	Confederación de la Producción y del Comercio
Colombie	Asociación Nacional de Empresarios de Colombia (ANDI)
Costa Rica	Unión Costarricense de Cámaras y Asociaciones del Sector Empresarial Privado (UCCAEP)
El Salvador	Asociación Nacional de la Empresa Privada
Equateur	Cámara de Industrias de Guayaquil
Guatemala	Comité Coordinador de Asociaciones Agrícolas, Comerciales, Industriales y Financieras (CAFIC)
Guyane	The Consultative Association of Guyanese Industry
Honduras	Consejo Hondureño de la Empresa Privada (COHEP)
Mexique	Confederación de Cámaras Industriales de los Estados Unidos Mexicanos
Nicaragua	Consejo Superior de la Empresa Privada (COSEP)

Panama	Consejo Nacional De La Empresa Privada-(CONEP)
Pérou	Confederación Nacional de Instituciones Empresariales Privadas (CONFIEP)
République dominicaine	Confederación Patronal de la República Dominicana (COPARDOM)
Sainte-Lucie	St. Lucia Employers' Federation
Surinam	Suriname Trade and Industry Association
Uruguay	Cámara de Industrias del Uruguay
Venezuela	Federación de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción (FEDECAMARAS)

l'Asie-Pacifique

Australie	Australian Chamber of Commerce and Industry
Bangladesh	
Cambodge	Cambodian Federation of Employers and Business Associations (CAMFEBA)
Chine	China Enterprise Confederation
Corée du Sud	Korea Employers Federation
Fidji	Fiji Employers Federation
Inde	The Employers Federation of India
Indonésie	Employers' Association of Indonesia (APINDO)
Iran	Iranian Confederation of Employers Associates
Japon	Japan Business Federation (Nippon Keidanren)
Kiribati	Kiribati Chamber of Commerce & Industry
Laos	Lao National Chamber of Commerce and Industry
Malaisie	Malaysian Employers Federation
Mongolie	Mongolian Employers' Federation
nouvelle-Zélande	Business New Zealand
Pakistan	Employers' Federation of Pakistan
Papouasie-Nouvelle-Guinée	Employers Federation
Philippines	Employers Confederation of the Philippines
Singapour	Singapore National Employers Federation
Sri Lanka	The Employers' Federation of Ceylon
Thaïlande	Employers' Confederation of Thailand
Tuvalu	Tuvalu National Private Sector Organization (TNPSO)

Vanuatu Vanuatu Chamber of Commerce and Industry

l'Europe

Allemagne	Confederation of German Employers (BDA)
Arménie	Republican Union of Employers of Armenia
ARY de Macédoine	Organisation of Employers of Macedonia
Autriche	Federation of Austrian Industries
Belarus	Business Union of Entrepreneurs and Employers
Bosnie- Herzégovine	Employers Association of Bosnia and Herzegovina
Bulgarie	Bulgarian Industrial Association - Union of Bulgarian Business
Chypre	Cyprus Employers & Industrialists Federation (OEB)
Croatie	Croatian Employers' Association (HUP)
Danemark	Confederation of Danish Employers (DA)
Espagne	Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE)
Géorgie	Georgia Employers Association
Irlande	Irish Business and Employers' Confederation
Kazakhstan	Confederation of Employers and enterprises of Kazakhstan (CEEK)
Monténégro	Montenegrin Employers Federation
Pays-Bas	Confederation of Netherlands Industry and Employers (VNO-NCW)
République kirghize	National Confederation of Employers of the Kyrgyz Republic
République tchèque	Confederation Of Industry of the Czech Republic (SP)
Royaume-Uni	Confederation of British Industry
Russie	Russian Union of Industrialists and Entrepreneurs (RSPP)
Serbie	Serbian Association of Employers
Suisse	Union Patronale Suisse (UPS)
Tadjikistan	Association of Employers of the Republic of Tajikistan
Turquie	Turkish Confederation of Employer Associations (TISK)
Ukraine	Federation of Employers of Ukraine (FEU)