



# Conseil d'administration

346<sup>e</sup> session, Genève, octobre-novembre 2022

## Section institutionnelle

INS

**Date:** 4 novembre 2022

**Original:** anglais

Seizième question à l'ordre du jour

## Rapport du Conseil du Centre international de formation de l'OIT

86<sup>e</sup> session du Conseil (27-28 octobre 2022)

### ► Table des matières

	Page
Remarques introductives .....	3
Adoption de l'ordre du jour .....	5
Rapport d'exécution pour 2020-21 et vue synthétique des progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme et budget du CIF-OIT pour 2022-23.....	5
Évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage en ligne du Centre international de formation de l'OIT .....	11
Rapport de la réunion du bureau du Conseil (mai 2022) .....	13
États financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier clôturé au 31 décembre 2021 .....	13
Plan de l'audit pour 2022 .....	13
Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2021 .....	13
Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2021 .....	14

Questions de personnel .....	14
Questions administratives .....	15
Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs .....	15
Remarques finales.....	16
Annexe. Déclaration de la représentante du Comité du Syndicat du personnel au Conseil du Centre (86 <sup>e</sup> session du Conseil du Centre, 28 octobre 2022) .....	17

1. La 86<sup>e</sup> session du Conseil du Centre international de formation de l'OIT (ci-après «le Centre de Turin» ou «le Centre») s'est tenue à Turin les 27 et 28 octobre 2022.
2. Le rapport de la réunion est soumis à la 346<sup>e</sup> session (octobre-novembre 2022) du Conseil d'administration.
3. **Le président, M. Gilbert F. Hougbo**, Directeur général du Bureau international du Travail (BIT), souhaite la bienvenue aux membres du Conseil. Il se dit très satisfait que ceux-ci puissent se réunir physiquement à nouveau, à l'exception de quelques participants qui suivent les travaux en ligne.

## ► Remarques introductives

---

4. **Le président** donne la parole au représentant du gouvernement de l'Italie, au maire de Turin, à la représentante de la Région Piémont et au représentant de l'Unione industriale Torino.
5. **Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Bianchi**, renouvelle l'appui de son pays au Centre de Turin et à ses activités de formation. Il revient sur la discussion d'octobre 2021, pendant laquelle le Conseil a arrêté la voie à suivre pour la période biennale 2022-23. Les propositions dont le Conseil était alors saisi visaient à faire en sorte que le Centre soit plus efficace au regard des coûts, plus réactif et plus solide et à accroître le nombre de bénéficiaires, et ce dans un plus grand nombre de pays, tout en préservant la capacité à dispenser des formations en présentiel. Le Centre s'est saisi de la crise comme d'une occasion de se développer, et le gouvernement de l'Italie salue le travail accompli pendant la période biennale 2020-21 et depuis janvier 2022.
6. L'orateur félicite le Centre de Turin d'avoir fait participer un nombre beaucoup plus grand de personnes à ses activités au cours des huit derniers mois, ainsi que la direction pour les solides résultats financiers. Les efforts déployés par le Centre et par l'OIT pour maintenir les niveaux d'effectifs actuels et doter les membres du personnel de nouvelles compétences sont pour chacun l'occasion de se perfectionner. Le gouvernement de l'Italie est déjà tourné vers l'avenir et la prochaine phase du développement du Centre de Turin, et il continuera d'apporter son appui à ce pôle d'excellence renommé mondialement pour ses activités de formation en faveur de l'OIT et de ses mandants ainsi que du système des Nations Unies dans son ensemble. Bien qu'accueillant favorablement les changements induits par la technologie et qui se sont accélérés avec la crise sanitaire, l'orateur convient que les cours en présentiel devront continuer d'occuper une place centrale dans la gamme de services proposés par le Centre, car les interactions sociales et le travail en réseau font partie intégrante de la formation.
7. Le représentant du gouvernement de l'Italie conclut en soulignant l'importance du dialogue continu entre le ministère des Affaires étrangères et de la Coopération internationale et les autres parties prenantes pour explorer les possibilités de coopération et de partenariat avec des organisations et des institutions compatibles susceptibles d'utiliser les infrastructures du campus.
8. **Le maire de Turin, M. Lo Russo**, souhaite la bienvenue aux membres du Conseil du Centre de Turin et remercie le gouvernement italien de son appui renouvelé. Le laboratoire de l'innovation récemment créé permettra au Centre d'affirmer sa présence à Turin et sera un atout de poids pour inciter les participants à revenir sur le campus et à être, une fois rentrés dans leur pays, des ambassadeurs de Turin, ville riche d'une longue expérience de la formation et du partage des connaissances à l'échelle internationale. L'orateur réaffirme l'engagement

de la Ville à poursuivre sa collaboration avec le Centre de Turin et à l'aider à trouver de nouveaux utilisateurs pour les infrastructures du campus.

9. **La représentante de la région Piémont, M<sup>me</sup> Chiorino**, se dit très satisfaite que le Conseil se réunisse à nouveau sur le campus. La pandémie touche à sa fin, mais d'autres difficultés apparaissent qui exigent d'investir dans le capital humain, l'éducation et les compétences. Dans ce contexte, le Centre de Turin est un outil précieux pour le territoire. L'oratrice réaffirme l'appui et l'engagement de la Région Piémont.
10. **Le représentant de l'Unione industriale Torino, M. Rosi**, salue le Centre de Turin pour la réactivité dont il a fait preuve face aux difficultés et aux défis engendrés par la crise et souligne à cet égard l'importance que revêt le partage de connaissances parmi tous les acteurs du monde du travail.
11. Le président remercie le gouvernement de l'Italie pour son engagement politique et son appui financier en faveur du Centre de Turin, en particulier pour les fonds alloués à la rénovation et au réaménagement des pavillons Africa 10 et 11, qui abritent le tout nouveau Laboratoire pour l'innovation et dans lesquels le Conseil tient sa session. L'orateur se dit en outre extrêmement satisfait que le gouvernement italien ait affecté 8 millions d'euros supplémentaires à la rénovation du pavillon Americas 2.
12. **Le président** remercie également les autorités locales italiennes pour leur coopération avec le Centre de Turin. Il sait gré en particulier à la Ville de Turin d'avoir signé un accord pluriannuel d'engagement de fonds pour couvrir les travaux d'entretien non prévus.
13. **Le président** se dit satisfait de noter et d'informer le Conseil que le nouveau modèle opératoire du Centre de Turin s'est révélé profitable. Pendant la période biennale 2020-21, le nombre de participants aux activités du Centre a presque triplé, ce qui a généré un excédent important, lequel a été réinvesti pour couvrir des frais d'entretien, apporter des améliorations d'ordre technologique et favoriser l'innovation, mettre au point de nouveaux produits dans de nouveaux domaines de formation, et en particulier appuyer les principaux domaines thématiques et les services aux mandants, et maintenir la qualité des services fournis. L'orateur salue l'alignement avec les principaux programmes techniques de l'OIT, exemple supplémentaire de la complémentarité du Centre de Turin et de l'Organisation. Cela est encourageant quant au rôle que sera appelé à jouer le Centre dans les activités de fond de l'OIT. Le Centre est d'ailleurs mentionné dans le projet de programme et de budget pour 2024-25, au titre de la plupart des résultats et dans les domaines dans lesquels il sera amené à intervenir et à créer des synergies avec l'Organisation.
14. Pour ce qui est des questions inscrites à l'ordre du jour, le président ne doute pas que le Centre continuera à gagner en importance en tant qu'outil au service de l'apprentissage et du développement des capacités des mandants tripartites de l'OIT. Cette évolution est d'ailleurs reflétée en particulier dans le rapport d'exécution pour 2020-21 et les indicateurs de résultats, notamment ceux relatifs au nombre de représentants des travailleurs et des employeurs prenant part aux activités de formation et au niveau de participation des ministères du travail et des organismes apparentés, ce qui montre bien que le nouveau modèle opératoire du Centre permet à celui-ci d'étendre la portée de ses activités. Le Centre s'est également imposé en tant que fournisseur de solutions d'apprentissage et de collaboration numériques innovantes parmi les mandants de l'OIT du monde entier et dans l'ensemble du système des Nations Unies, et il a continué à diversifier son portefeuille.
15. Le rapport sur les progrès réalisés montre bien que le Centre de Turin a réorienté ses activités de formation vers des activités d'apprentissage en ligne et qu'il a rapidement déployé un

certain nombre de solutions d'apprentissage et de collaboration numériques pour ses partenaires institutionnels afin de les aider à faire leur propre entrée dans le domaine de l'apprentissage numérique. Il a poursuivi sa transformation numérique, ce qui lui permet aujourd'hui, alors que ses formations étaient pour la plupart dispensées en présentiel, d'offrir aux mandants de l'OIT un accès à un large éventail de services de développement des capacités renforcés par les technologies numériques, par exemple des formations individuelles en ligne ou hybrides – c'est-à-dire combinant participation en présentiel (sur le campus ou sur le terrain) et participation à distance –, mais aussi une aide au développement de produits, la facilitation d'événements, des services de conseil, un appui à la gestion de projet, des services de communication et de plaidoyer et des services de gestion des connaissances. Le président salue le fait que le Centre s'engage en faveur de l'inclusion et de l'accessibilité numérique afin que personne ne soit laissé de côté. Il insiste sur la nécessité de trouver le juste équilibre entre les modes en ligne ou hybride et les modalités qui permettent les échanges entre mandants présents dans une même salle.

16. Le document sur les questions de personnel recommande à la direction et au Comité du Syndicat du personnel de dialoguer en vue de développer les ressources humaines du Centre de Turin, que le président remercie pour tout le travail accompli. Le Centre et l'OIT œuvreront de concert à l'alignement sur les politiques de l'OIT.

## ► Adoption de l'ordre du jour

---

17. **Le président** propose d'adopter l'ordre du jour <sup>1</sup>.
18. **Le Conseil adopte l'ordre du jour.**

## ► Rapport d'exécution pour 2020-21 et vue synthétique des progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme et budget du CIF-OIT pour 2022-23

---

19. **Le directeur par intérim du Centre, M. Casale**, présente les documents <sup>2</sup> et fait observer que la période biennale 2020-21 a été très bonne malgré l'instabilité de l'environnement opérationnel provoquée par la pandémie de COVID-19. En mars 2020, lorsque le seuil pandémique a été atteint, le Centre a été contraint de suspendre toutes ses formations en présentiel. Il a réagi en mettant en place des mesures strictes de contrôle des coûts et en réorientant ses activités de formation en face-à-face vers des activités d'apprentissage en ligne, tirant parti d'investissements antérieurs dans son campus électronique. La transformation du modèle opératoire du Centre a été couronnée de succès. Pendant la période biennale 2020-21, le Centre a vu le nombre de ses participants presque tripler et a généré un revenu excédentaire d'environ 5,4 millions d'euros. Les résultats obtenus au cours des huit premiers mois de la période biennale 2022-23 confirment la viabilité du nouveau modèle. Le Centre est sur la bonne voie pour atteindre ses nouveaux objectifs de performance pour 2022-23.

---

<sup>1</sup> CC 86 rev.

<sup>2</sup> CC 86/1 et CC 86/1/2.

20. Conformément à son plan stratégique pour 2022-2025 et à son programme et budget pour 2022-23, le Centre poursuivra sa transformation numérique et continuera de renforcer sa position en tant que pôle d'innovation mondial en offrant aux mandants de l'OIT, aux fonctionnaires du BIT et aux partenaires de développement dans tout le système des Nations Unies des possibilités de créer ensemble et de tester des services de développement des capacités qui tirent parti de la puissance des outils numériques et qui seraient idéalement dispensés selon des modalités hybrides.
21. En ce qui concerne les partenariats locaux et nationaux, le directeur par intérim remercie le gouvernement de l'Italie – premier soutien du Centre et de ses activités – pour son appui financier et institutionnel constant qui vise à asseoir la présence du Centre à Turin en tant que pôle d'innovation pour les mandants de l'OIT et le système des Nations Unies. Le Centre entretient des relations institutionnelles fortes et constructives avec la Ville comme avec la Région Piémont.
22. Le directeur par intérim souligne que la Turin School of Development a considérablement renforcé sa communication, en étroite coopération avec l'Université de Turin et l'École polytechnique de Turin, notamment grâce à des contributions financières ad hoc de la Fondazione Compagnia di San Paolo et du ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale. Le Centre a également entretenu des relations fructueuses avec ses partenaires de développement habituels, parmi lesquels les gouvernements de l'Italie, du Portugal, de l'Espagne, du Japon et de l'Irlande et la Fédération Wallonie-Bruxelles, et a reçu de ces donateurs traditionnels un appui sous différentes formes. Il a en outre collaboré avec un vaste réseau de partenaires de développement qui font appel à lui pour la fourniture de services de développement des capacités sur mesure sur des thématiques relevant des domaines de compétence de l'OIT. Enfin, la collaboration avec d'autres organismes des Nations Unies, les banques de développement et les institutions financières internationales est en progression constante.
23. Le directeur par intérim conclut son intervention en proposant au Conseil les thèmes de discussion suivants: la réaffirmation du mandat du Centre de Turin en tant que pôle d'innovation de l'OIT; le rôle du Centre dans la réalisation des objectifs de la feuille de route numérique associée au programme commun des Nations Unies; une inclusion numérique qui ne fasse pas de laissés-pour-compte dans le cadre de la transition numérique; et l'innovation en matière d'apprentissage dans l'enseignement supérieur.
24. **Le directeur de la formation, M. Klemmer**, présente brièvement les résultats obtenus au cours des huit premiers mois de 2022 au titre des piliers technique et financier du plan stratégique. En ce qui concerne la performance technique, mesurée sur la base de la portée et de l'impact des activités du Centre de Turin, les chiffres montrent que les services autres que ceux liés à la formation représentent plus d'un tiers du portefeuille de services du Centre. Ces services portent notamment sur la mise au point de produits, les campagnes de communication et de plaidoyer, les services de conseil, la facilitation d'événements, la gestion de projets et les services fondés sur des données. Bien que peu nombreux, ils peuvent générer des revenus très importants, comme dans le cas de la conférence accueillie par le Centre pour le compte du Programme des Nations Unies pour le développement qui se tient actuellement sur le campus et à laquelle participent plus de 300 personnes.
25. Concernant les bénéficiaires du Centre, le directeur de la formation explique la différence entre les participants inscrits et les apprenants actifs et mobilisés. Les activités du Centre devraient concerner plus de 200 000 personnes durant la période biennale 2022-23. Les travailleurs ont été les plus nombreux à bénéficier de la réorientation des activités vers l'apprentissage à

distance en 2021, puis la tendance s'est inversée en 2022 au profit des employeurs. La collaboration avec l'OIT et avec d'autres établissements de formation s'est maintenue. S'agissant de la performance financière, en septembre 2022, les revenus du Centre étaient comparables à ceux de 2019, et le Centre est bien parti pour atteindre ses objectifs dans ce domaine, voire les dépasser. Les coûts fixes sont eux aussi comparables à ceux de 2019. Une hausse a été enregistrée en 2021, qui était uniquement due au fait que la formation en ligne coûte moins cher que la formation hybride ou en face-à-face.

26. **La vice-présidente travailleuse, M<sup>me</sup> Moore**, observe que beaucoup de travail et d'énergie ont été investis dans l'élaboration des documents présentés, ce dont elle se félicite. Elle remercie la direction du Centre pour sa bonne gestion de la transition.
27. Comme il l'a déjà dit lors de précédentes réunions, le groupe des travailleurs est d'avis que les activités de formation devraient rester le principal objectif du Centre. Il est pleinement conscient que la formation est un outil essentiel pour promouvoir la primauté et la réalisation du mandat de l'OIT en faveur de la justice sociale par la mise en œuvre de différents programmes, mais il souhaite obtenir des éclaircissements sur certains points traités dans les deux rapports. En ce qui concerne le cycle Planifier-Développer-Contrôler-Agir, étant donné que les «clients» du Centre sont différents selon qu'ils appartiennent à tel groupe de mandants ou à tel département du BIT, la vice-présidente travailleuse aimerait savoir si cette approche offre suffisamment de souplesse pour s'adapter aux besoins de chacun. Ensuite, en ce qui concerne la proposition visant à évaluer les résultats des campagnes, et prenant l'exemple de la campagne de 2021 pour l'élimination du travail des enfants, elle s'étonne de lire que les parties prenantes ont fait plus de 300 promesses, ce qui est supérieur au nombre de pays dans le monde. Cela l'amène à se demander si des critères précis, définis au stade de la conception, sont appliqués pour évaluer les campagnes et si la même approche en matière d'évaluation prévaut dans tous les domaines ou si les objectifs à atteindre peuvent être adaptés en fonction du sujet.
28. En ce qui concerne les ressources humaines, le groupe des travailleurs reconnaît que des efforts ont été faits pour améliorer la diversité du personnel. Il constate néanmoins que se pose le même problème que celui observé au BIT, où un plafond de verre semble empêcher les femmes d'accéder à des postes P5, et aimerait que la direction indique si des mesures concrètes sont prises pour remédier à cette situation. Toujours en ce qui concerne la question du genre et de la diversité, le groupe des travailleurs aimerait que le Centre donne des précisions sur les effectifs chargés de la promotion de cet élément déterminant essentiel. En l'absence de mesures concrètes, l'égalité de genre n'existera que sur le papier, mais pas dans les faits. Il est important que l'on comprenne mieux l'approche retenue pour promouvoir et réaliser l'égalité de genre.
29. En ce qui concerne les tableaux figurant dans les documents à l'examen, la vice-présidente travailleuse aimerait savoir comment les participants aux formations en ligne sont comptabilisés aux fins de cet exercice. Elle demande si les chiffres fournis correspondent au nombre de participants inscrits ou à celui des personnes qui ont achevé les formations. Le Centre devrait mesurer la qualité à l'aune du nombre de participants actifs ayant achevé leur formation, pas seulement à l'aune du nombre d'inscriptions.
30. La vice-présidente travailleuse félicite le Centre pour les résultats financiers présentés pour la période biennale 2020-21 et les huit premiers mois de 2022. Pour la première fois, les recettes annuelles du Centre devraient dépasser les 30 millions d'euros – une situation financière solide qui permet au Centre d'absorber l'augmentation des coûts de fonctionnement du campus provoquée par une inflation imprévue. En ce sens, plus d'argent signifie plus de travail et, bien



que le groupe des travailleurs ne doute pas que la direction investit dans l'amélioration des services offerts aux mandants, il aimerait recevoir des assurances de sa part sur cette question prioritaire.

31. La vice-présidente travailleuse exprime à nouveau les préoccupations de son groupe concernant l'utilisation du Fonds de financement des bourses. Il convient de rappeler que les mandants ont des profils très différents. Pour cette raison, et compte tenu du déséquilibre des rapports de force et des capacités inégales à financer des formations, les travailleurs reçoivent habituellement une aide plus importante que les autres mandants. L'oratrice demande des précisions sur la manière dont ces fonds sont alloués.
32. Le groupe des travailleurs constate avec satisfaction que le Centre retrouve peu à peu un fonctionnement normal, y compris en ce qui concerne les travaux à venir, et qu'il reprend certaines activités. Il se félicite également que le Centre investisse dans un espace sûr destiné à mener des expérimentations sur des technologies et applications d'apprentissage de nouvelle génération.
33. La vice-présidente travailleuse conclut son intervention par une mise en garde. Bien que les chiffres soient bons et que le rapport mette l'accent sur la quantité, le Centre de Turin doit garder à l'esprit que l'augmentation du nombre de participants ne doit en aucun cas nuire à la qualité du produit final. Il ne devrait pas faire l'impasse sur certaines questions, parmi lesquelles celle de l'exclusion numérique, qui peut être également évaluée sur la base de la région d'origine des participants, de leur capacité de financement ou du groupe de mandants auquel ils appartiennent.
34. **Le vice-président employeur, M. Kyriazis**, félicite la direction du Centre de Turin pour ce rapport d'exécution bien construit, qui est à la fois plus concis et plus pertinent que les rapports des années précédentes.
35. La stratégie de durabilité revêt une grande importance: le Centre doit voir loin et planifier à long terme. Si elle est mise en œuvre de manière pertinente, la stratégie de durabilité contribuera à améliorer la productivité et la compétitivité du Centre, ainsi que sa résilience face aux bouleversements futurs. Aussi le Centre doit-il s'adapter constamment aux besoins du marché et aux préférences des apprenants et des organisations, qui évoluent dans le temps. L'offre de services doit être unique et répondre aux besoins des mandants de l'OIT. À cet égard, le vice-président employeur se félicite de l'augmentation constante du nombre des services de formation et des services non liés à la formation offerts par le Centre.
36. En ce qui concerne les domaines de compétence, les données visuelles fournies sont très utiles pour permettre au groupe de comprendre la nature transversale de certaines activités et les liens qui existent, à plus haut niveau, entre celles-ci et le programme et budget de l'OIT. En ce qui concerne la portée des activités du Centre, le groupe des employeurs comprend qu'il a moins bénéficié des services de formation que le groupe des travailleurs et le groupe gouvernemental, ce qui peut s'expliquer de différentes manières: un public moins captif, l'arbitrage des priorités ou un manque d'intérêt en raison des thèmes moins pertinents proposés par d'autres programmes techniques. Il faudrait donc appuyer davantage la mise au point de formations mettant davantage l'accent sur des thèmes qui intéressent les employeurs. On entend parfois dire que les employeurs n'ont pas besoin de renforcer leurs capacités, ce qui est loin d'être vrai. Rares sont les États Membres de l'OIT qui ont une longue tradition de partenaires sociaux représentatifs et d'institutions matures à cet égard. En outre, les petites et moyennes entreprises, qui constituent l'immense majorité des entreprises dans le monde, ont besoin de formation pour être durables, devenir des entités prospères et créer des emplois plus nombreux et de meilleure qualité. Par conséquent, tous les mandants



devraient bénéficier d'un accès égal aux possibilités d'apprentissage, et le Centre de Turin devrait montrer l'exemple dans ce domaine.

37. Le vice-président employeur note que la formation en présentiel semble regagner peu à peu du terrain à mesure que certaines régions du monde se remettent de la pandémie. Les formations mixtes constituent une solution pratique pour répondre aux besoins des apprenants. De l'avis du groupe des employeurs, il serait irréaliste et même extrêmement contre-productif de revenir à un système de formation en présentiel dépendant du revenu. Il est avéré dans les faits que, du point de vue financier et technique, le Centre est sur la bonne voie; en outre, la formation en ligne se révèle plus inclusive et permet d'éliminer les obstacles auxquels se heurtent les femmes et les jeunes professionnels qui, autrement, se trouveraient souvent exclus des activités de développement du personnel nécessitant un voyage à l'étranger.
38. L'intervenant accueille avec satisfaction les informations relatives à la situation financière du Centre et se déclare impressionné par l'excédent de 5,4 millions d'euros qui a été dégagé pour la période biennale 2020-21. Ce résultat démontre que la stratégie et le modèle opératoire convenus servent les intérêts du Centre. La rationalisation des activités a permis de rendre le Centre plus efficace, productif et concurrentiel. Pour ce qui est du Fonds de financement des bourses, le groupe des employeurs n'est pas partisan de rouvrir le débat relatif au partage des fonds entre les programmes techniques (cette question ayant été réglée et close grâce à l'allocation budgétaire approuvée l'an dernier par les membres du Conseil) et il salue les mesures prises par l'équipe de direction pour résorber les goulets d'étranglement administratifs qui entravaient l'accès au fonds. Sur le plan de la gouvernance, le vice-président employeur félicite le personnel du Centre pour la manière dont il s'est adapté au télétravail et pour ses excellents résultats.
39. S'agissant des éléments transversaux déterminants, le vice-président employeur estime que certains d'entre eux devraient avoir priorité, comme ceux désignés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail, 2019, et dans l'Appel mondial à l'action en vue d'une reprise centrée sur l'humain qui soit inclusive, durable et résiliente pour sortir de la crise du COVID-19, 2021.
40. Le vice-président employeur, commentant brièvement la vue synthétique des progrès réalisés dans la mise en œuvre du programme et budget du Centre, déclare que la combinaison de services actuelle est plus intéressante étant donné qu'un plus grand nombre d'activités relèvent de l'apprentissage à distance et de services non liés à la formation. Le groupe des employeurs a le sentiment que cette combinaison va dans la direction vers laquelle s'orientent les apprenants et le marché et encourage le Centre à la garder sous surveillance afin de veiller à ce qu'elle reflète la réalité et les nouveaux besoins du marché. C'est le seul moyen pour le Centre de s'imposer dans un monde où il doit faire face à la concurrence acharnée d'autres prestataires de services de formation.
41. Le vice-président employeur conclut en mettant en avant les attentes de son groupe pour les années à venir, sous l'impulsion du nouveau Directeur général. Le groupe des employeurs espère que la relation et la communication entre l'OIT et le Centre continueront d'être préservées et renforcées aux plus hauts niveaux.
42. **Le vice-président gouvernemental, M. Essah**, souhaite la bienvenue au nouveau président et onzième Directeur général élu à la tête du BIT. Il est heureux qu'un soutien marqué soit exprimé en faveur des travaux et du rôle du Centre de Turin dans le programme et budget de l'OIT et se félicite que les activités du Centre soient encore développées pour appuyer les objectifs plus généraux de l'Organisation.

43. En ce qui concerne le rapport sur l'exécution du programme 2020-21, le groupe gouvernemental note la rapidité avec laquelle le Centre a opéré sa transition et s'est adapté à la nouvelle plateforme d'apprentissage en ligne afin d'accomplir sa mission de promotion du travail décent et de la justice sociale pour tous, et il mesure les efforts qui ont été déployés, grâce auxquels le nombre total de participants à distance a été multiplié par trois, mais souhaiterait que le Centre en fasse davantage pour toucher un plus grand nombre de fonctionnaires gouvernementaux.
44. Le vice-président gouvernemental accueille avec satisfaction les principales conclusions de l'évaluation externe de l'impact de la formation et attend avec intérêt la mise en œuvre de la recommandation relative au plan opérationnel sur la meilleure façon de toucher les groupes cibles dans différentes régions où les infrastructures technologiques sont insuffisantes. Il attend également la mise en œuvre ou la conception de programmes tutoriels d'apprentissage à distance qui soient appropriés et facilitent les échanges en face-à-face avec les participants, ainsi que l'expansion des consultations pédagogiques du Centre avec ses partenaires coopérant aux programmes en ligne. Compte tenu de la fracture numérique existante, il demeure utile de maintenir à la fois des formations à distance et des formations en présentiel. Si une trop large place était accordée aux formations en ligne, certains mandants risqueraient d'être laissés de côté. Il convient donc de maintenir un juste équilibre entre les différents modes de prestation.
45. Le groupe gouvernemental sollicite davantage d'informations au sujet des mesures prises par le Centre pour garantir l'accès des divers régions et groupes de mandants aux programmes de formation, et notamment des précisions sur l'établissement de centres de formation régionaux. Il souhaiterait également une évaluation de l'impact de l'actuel programme de bourses du Centre ainsi que des pistes sur les moyens d'en étendre la portée.
46. Le vice-président gouvernemental salue la prudence budgétaire observée pendant la période à l'examen et l'excédent dégagé en conséquence, et relève que l'augmentation notable des recettes totales provient dans une large mesure des services de formation et de conseil.
47. Enfin, le vice-président gouvernemental est heureux de déclarer que son groupe fait siennes les prévisions pour 2022, qui confirment déjà que le Centre est en passe d'atteindre les résultats escomptés pour la période biennale.
48. **Le représentant du gouvernement de la France** s'associe au constat élogieux formulé par le groupe gouvernemental. Ayant participé à l'organisation de la conférence de l'Alliance 8.7 qui s'est tenue avec le concours du Centre au mois de mars, il a eu tout loisir d'apprécier les compétences du Centre en la matière.
49. **Le directeur par intérim du Centre**, en réponse à l'observation concernant l'accès au Fonds de financement des bourses, fait savoir que, sur l'enveloppe de 1,2 million d'euros allouée à ce fonds, seulement 280 000 euros ont été utilisés à l'heure actuelle. Il invite tous les groupes de mandants à faire davantage usage de ce mécanisme. Naturellement, toute somme non utilisée sera reportée sur 2023, mais les fonds devraient être utilisés au cours de la période biennale, et l'intervenant exhorte les mandants à accroître leur participation aux activités du Centre. En ce qui concerne la diversité du personnel, le directeur par intérim reconnaît que les femmes n'ont toujours pas suffisamment accès aux postes de la classe P5 ou de classe supérieure et déclare qu'il va prendre des mesures à cet égard.
50. **Le directeur de la formation** fait observer que le cycle «Planifier-Développer-Contrôler-Agir» est un processus générique qui n'est pas propre à un type particulier d'organisation. Il s'agit simplement d'une base qui permet de structurer un projet de communication et de fournir des

services de conseil. L'orateur renvoie au bulletin d'information numérique qui est disponible sur le site Web du Centre pour de plus amples informations en la matière. Pour ce qui est de la tâche difficile d'évaluer les campagnes de communication et de sensibilisation, le Centre l'a confiée à des experts extérieurs, dont le rapport sera très bientôt disponible et publié sur le site Web. S'agissant de la participation des femmes, qui s'élève actuellement à 39 pour cent pour l'année 2022, l'intervenant convient qu'il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre l'objectif fixé, encore que, en chiffres absolus, le Centre ait enregistré des progrès non négligeables à cet égard. En réponse à la question concernant la différence entre les apprenants actifs et les participants inscrits à des sessions d'apprentissage à distance, il explique que tout participant n'est enregistré qu'une seule fois en tant qu'apprenant actif, mais est comptabilisé comme un participant inscrit à chaque fois qu'il s'enregistre pour une activité. Le nombre de participants inscrits est donc supérieur, ce qui est bon signe étant donné que le retour des participants témoigne de la qualité et de la pertinence des prestations offertes par le Centre.

51. Afin d'éviter de futures discussions quant à l'utilité du Fonds de financement des bourses, **le président** invite la direction du Centre à proposer différentes options aux fins de l'accès à ce fonds. Cette proposition devrait être portée à la connaissance des mandants à l'avance afin qu'elle puisse être soumise au bureau du Conseil lors de sa réunion de mars 2023.
52. **Le Conseil prend note des documents.**

## ► Évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage en ligne du Centre international de formation de l'OIT

---

53. **Le président** déclare que le document <sup>3</sup> est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note une fois qu'il aura entendu les observations des différents groupes.
54. **Le vice-président employeur** remercie les évaluateurs indépendants d'avoir mené les recherches nécessaires, recueilli et analysé des informations et établi le rapport. Le groupe des employeurs ne pense pas qu'une microgestion des diverses activités apporte des améliorations, à moins qu'une question ne puisse nuire au fonctionnement général du Centre et à sa capacité de lever des fonds ou de mener des formations et d'autres activités. Partant, et étant entendu qu'il ne peut être donné suite à toutes les recommandations formulées, le groupe des employeurs prend note des réponses de la direction et des mesures susceptibles d'être prises pour remédier aux lacunes constatées.
55. **La vice-présidente travailleuse** approuve l'initiative du Centre consistant à poursuivre son examen annuel systématique de ses activités de formation en ligne, grâce auquel le Conseil peut prendre des décisions éclairées sur les modalités de prestation des services de formation aux mandants de l'OIT. Le groupe des travailleurs recommande de procéder l'année suivante à une évaluation similaire à propos non seulement des activités en ligne, mais aussi des activités mixtes ou en présentiel, afin qu'il soit possible de comparer les trois modes de prestation. Aux fins de cette prochaine évaluation, il faudrait, dans la mesure du possible, accroître le nombre des destinataires de l'enquête, en particulier pour permettre une meilleure

---

<sup>3</sup> CC 86/2.

évaluation globale qui tienne compte des autres modes de prestation, ainsi que pour veiller à la réalisation des priorités fixées, comme un meilleur équilibre géographique entre les régions. Des informations ventilées par âge et par genre seraient également bienvenues. Dans le même ordre d'idées, il serait aussi utile d'apprécier la situation du point de vue des mandants pour savoir si la stratégie visant à toucher davantage de personnes se traduira effectivement à l'avenir par une offre accrue de formations aux mandants de l'OIT. Le groupe des travailleurs estime que les recommandations formulées dans l'évaluation sont appropriées et que les réponses de la direction le sont tout autant. Néanmoins, pour assurer la pertinence des futures évaluations et décisions, il faudrait permettre le recours à différentes méthodes pour donner suite aux conclusions tirées de l'évaluation. Par ailleurs, le groupe des travailleurs est préoccupé par le fait que l'absence de contraintes temporelles soit si souvent présentée comme l'un des avantages de la formation en ligne. Cette absence de contraintes peut être synonyme d'un allongement excessif du temps de travail et porter atteinte à la liberté syndicale ainsi qu'au droit de négociation collective. Comme il est indiqué dans les conventions de l'OIT, la formation devrait avoir lieu pendant les heures de travail. Les progrès induits par la numérisation ne doivent pas occulter l'objectif primordial de justice sociale. La vice-présidente travailleuse est également très préoccupée par le fait que la formation en ligne est un processus beaucoup plus solitaire que l'apprentissage en face-à-face, qui favorise un partage d'expérience entre pairs.

56. **Le vice-président gouvernemental** répète ce qu'il a déjà déclaré, lors de la discussion concernant la première question à l'ordre du jour, au sujet du risque que certains mandants soient laissés de côté. Il conviendrait de trouver un juste équilibre entre les différents modes de prestation des formations. L'intervenant souscrit aux observations formulées par la vice-présidente travailleuse quant aux défis associés à la formation en ligne, étant donné que les participants sont souvent appelés à concilier de telles formations avec leurs responsabilités professionnelles. Le vice-président gouvernemental met l'accent sur les difficultés que peuvent comporter les formations en ligne du fait de problèmes de connectivité ou de problèmes techniques et sollicite davantage d'informations sur les sessions de formation en présentiel que le Centre dispense dans ses locaux et sur le terrain. Il demande également à la direction du Centre si celui-ci dispensera exclusivement des formations à distance.
57. **Le directeur de la formation** prend note des observations formulées par les trois vice-présidents et indique que, à compter de 2023, le Centre fera, aux fins des évaluations, une distinction entre les différents types d'activités – en présentiel, mixtes et en ligne, en distinguant dans ce dernier cas les activités en tutorat des activités autogérées. Il tiendra aussi compte des conseils relatifs à la nécessité d'affiner davantage les cadres analytiques pour permettre un meilleur usage des données recueillies et la mise en œuvre de stratégies de sensibilisation plus ciblées. Pour ce qui est de l'inclusion numérique, le directeur de la formation convient que la fracture numérique ne pourra être comblée sans un cadre stratégique plus cohérent et heuristique.
58. **Le Conseil prend note du document.**

## ▶ Rapport de la réunion du bureau du Conseil (mai 2022)

---

59. **Le président** déclare que le document <sup>4</sup> est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.
60. **Le Conseil prend note du document.**

## ▶ États financiers et rapport du Commissaire aux comptes pour l'exercice financier clôturé au 31 décembre 2021

---

61. **Le président** rappelle que le document <sup>5</sup> a déjà été adopté officiellement par le bureau du Conseil en mai 2022 et qu'il est soumis pour information.
62. **Le Conseil prend note du document.**

## ▶ Plan de l'audit pour 2022

---

63. **Le représentant du Commissaire aux comptes, M. Martin**, présente le plan <sup>6</sup>. Celui-ci vise à exprimer un avis indépendant et à formuler des assurances raisonnables ainsi que des observations au sujet de l'efficacité des procédures financières, du système comptable, des contrôles financiers internes et, plus généralement, de l'administration et de la gestion du Centre. L'audit opérationnel portera essentiellement sur l'évaluation des activités de formation entreprises par le Centre. La formation étant la mission fondamentale du Centre, l'examen permettra de s'assurer que l'évaluation des activités menées en la matière fait l'objet d'un cadre, d'une stratégie et d'une politique adéquats et efficaces, qu'elle comprend des contrôles effectifs et que les objectifs spécifiques des programmes de formation sont bien atteints.
64. **Le Conseil prend note du document.**

## ▶ Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2021

---

65. **Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), M. Watson**, présente le rapport d'audit <sup>7</sup> pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2021. Les grands projets de construction ou de rénovation étant par nature des activités à haut risque qui peuvent donner lieu à des retards, des dépassements de coûts, des problèmes de qualité de l'exécution ou des matériaux, des dérives et des malversations, il est naturel que l'IAO ait porté principalement son attention sur le projet de rénovation des pavillons Africa 10 et 11, d'autant qu'un budget a

---

<sup>4</sup> CC 86/3.

<sup>5</sup> CC 86/4/1.

<sup>6</sup> CC 86/4/2.

<sup>7</sup> CC 86/4/3.

été arrêté et un calendrier fixé pour l'achèvement des travaux. Aucun problème majeur n'a été identifié dans le cadre de l'audit, qui a permis d'établir que la structure de gouvernance et le système de contrôle du projet de rénovation étaient en place et fonctionnaient correctement, un constat réitéré dans les audits suivants. Un sujet de préoccupation a toutefois été l'adaptabilité des éléments non structurels des travaux, étant donné que des ajustements pourraient se révéler nécessaires par suite de la modification du modèle opératoire du Centre. En réponse, la direction du Centre a donné l'assurance à l'IAO que l'équipe de gestion du projet pouvait garantir un niveau de souplesse suffisant pour adapter la conception des composantes non structurelles en fonction des futures activités du Centre.

66. **La vice-présidente travailleuse** demande quels sont les aspects non structurels des travaux.
67. **Le vice-président employeur** se déclare favorable à ce qu'un troisième audit des travaux de rénovation soit réalisé en 2023. Le groupe des employeurs prend note du rapport.
68. **Le vice-président gouvernemental** s'associe à la question concernant les aspects non structurels et s'enquiert des résultats de l'audit réalisé en avril 2022.
69. **Le représentant de l'IAO** explique que les aspects non structurels des travaux sont liés à la conception du bâtiment et à son adéquation avec le nouveau modèle opérationnel, mais précise que les préoccupations soulevées dans un premier temps n'ont plus lieu d'être. Il donne brièvement des indications sur les résultats de l'audit d'avril, qui sont rassurants.
70. **Le Conseil prend note du document.**

## ► Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2021

---

71. **Le président** déclare que le document<sup>8</sup> est soumis pour information. Aucune recommandation d'audit n'a été émise en 2020. Le président invite le Conseil à prendre note du document.
72. **Le Conseil prend note du document.**

## ► Questions de personnel

---

73. **Le chef des Services des ressources humaines, M. Lopez-Armand**, présente le document<sup>9</sup>, qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) applicables aux organisations appartenant au régime commun des Nations Unies, des propositions d'amendement au Statut du personnel concernant le système de gestion des performances, des dérogations au Statut du personnel approuvées par le Directeur et de la révision du texte du Statut du personnel en vue de le rendre linguistiquement neutre du point de vue du genre.

---

<sup>8</sup> CC 86/4/4.

<sup>9</sup> CC 86/5.

74. **La vice-présidente travailleuse** reconnaît qu'il est important d'aligner les procédures du Centre sur celles du BIT et souligne la nécessité d'entretenir un dialogue permanent entre la direction et le Comité du Syndicat du personnel.
75. **Le vice-président employeur** approuve le rapport et souscrit au point appelant une décision.
76. **Le vice-président gouvernemental** salue le travail de promotion de l'égalité de genre que le Centre mène en révisant son Statut du personnel pour y inclure des termes neutres du point de vue du genre. Le groupe gouvernemental se félicite de tous les efforts déployés pour faire en sorte que le Centre favorise l'égalité de genre, tant par le biais de ses services de formation que dans le cadre de sa fonction d'employeur.
77. **Le Conseil approuve le point appelant une décision.**

## ▶ Questions administratives

---

78. **Le président** déclare que le document <sup>10</sup> est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.
79. **Le directeur par intérim du Centre** remercie une nouvelle fois le gouvernement de l'Italie pour son soutien financier aux fins des travaux de rénovation. Il souligne que le Centre a été un lieu sûr pendant toute la pandémie. Il remercie le Comité pour la sécurité et la santé ainsi que le service médical pour le travail accompli à cet égard.
80. **Le vice-président gouvernemental** demande des précisions concernant les activités organisées sur le campus avec des partenaires locaux.
81. **Le directeur par intérim du Centre** explique que ces activités répondent en fait à une demande constante de ces partenaires locaux, qui sollicitent le Centre pour des services comme l'animation d'événements ou le partage d'expertise. Il s'agit donc d'activités pérennes.
82. **Le Conseil prend note du document.**

## ▶ Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs

---

83. **La vice-présidente travailleuse** prend note des rapports, souhaite la bienvenue à la nouvelle personne responsable d'ACTRAV-Turin et encourage les services techniques concernés à mettre en œuvre les programmes adoptés pour la période à venir.
84. **Le vice-président employeur** salue le dévouement et la résilience de l'équipe d'ACT/EMP-Turin et l'encourage à poursuivre dans cette voie. Il estime par ailleurs qu'un travail constructif peut être mené avec le groupe des travailleurs en vue d'accroître la portée des activités du Centre.

---

<sup>10</sup> CC 86/6.



- 85. **Le vice-président gouvernemental** n'a pas d'observations à formuler.
- 86. **Le Conseil prend note de ces documents** <sup>11</sup>.

## ▶ Remarques finales

---

- 87. **Le président** propose que la 87<sup>e</sup> session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 349<sup>e</sup> session du Conseil d'administration du BIT, qui devrait avoir lieu à Genève du 30 octobre au 9 novembre 2023. La 87<sup>e</sup> session se tiendrait donc, si possible, à Turin juste avant le Conseil d'administration, les 26 et 27 octobre 2023.
- 88. **Le Conseil approuve la proposition du président.**
- 89. **Le président** informe les membres du Conseil que le rapport de la présente session sera examiné dans le cadre de la section institutionnelle de la 346<sup>e</sup> session du Conseil d'administration. Pour faciliter l'élaboration du rapport et l'établissement de sa version définitive, il propose au Conseil de laisser à son bureau le soin d'approuver le projet de rapport.
- 90. **Le Conseil approuve la proposition du président.**
- 91. **Le président déclare close la 86<sup>e</sup> session du Conseil du Centre de Turin.**

---

<sup>11</sup> CC 86/7/a et CC 86/7/b.

## ▶ Annexe

---

### Déclaration de la représentante du Comité du Syndicat du personnel au Conseil du Centre (86<sup>e</sup> session du Conseil du Centre, 28 octobre 2022)

Monsieur le Directeur général,  
Distingués membres du Conseil,  
Chers collègues,  
Mesdames et Messieurs,

C'est un honneur et un plaisir de m'adresser à vous aujourd'hui au nom du personnel du Centre en ma qualité de vice-présidente du Comité du Syndicat. Nous tenons à adresser nos salutations et nos félicitations à M. Gilbert F. HOUNGBO, nouveau Directeur général du BIT.

Nous tenons également à exprimer notre profonde gratitude à la Ville de Turin, à la Région Piémont et au gouvernement italien pour leur soutien indéfectible.

Grâce à l'extraordinaire capacité de travail et d'adaptation de son personnel, le Centre a pu obtenir d'excellents résultats, démontrant sa résilience et son adaptabilité face à des turbulences mondiales sans précédent.

Lorsque nous avons eu l'occasion de rencontrer l'équipe de transition il y a quelques mois, nous avons parlé des trois piliers du Centre:

- son personnel motivé;
- ses infrastructures résidentielles;
- son expertise croissante en matière de compétences et de formation numériques et sa longue expérience en matière de prestation de services de formation, de méthodologies de l'apprentissage et de développement des capacités.

Le premier pilier est le personnel motivé du Centre.

Si nous prenons les états financiers pour l'exercice clôturé au 31 décembre 2021, nous voyons au paragraphe 11:

Cela [la hausse des produits provenant des services de formation et de conseil] est dû à deux raisons: une hausse significative de 60 pour cent du nombre des activités, de 625 en 2020 à 1 006 en 2021, et une augmentation d'environ 127 pour cent du nombre de participants, d'environ 36 500 en 2020 à quelque 82 800 en 2021.

**Nous considérons que cette croissance est insoutenable;** il y a beaucoup de pression sur le personnel, et ce niveau de pression peut saper et même éroder sa motivation et son bien-être général.

De plus en plus, il se pose la question de savoir si la répartition du travail est efficace, équitable et, en fin de compte, durable. Malheureusement, lorsqu'il s'agit de certaines décisions prises pour des raisons d'efficacité et d'économies ayant des conséquences sur la charge de travail du personnel, ce dernier et le Syndicat n'ont que peu d'occasions régulières de s'exprimer avant la phase de mise en œuvre et sont souvent mis devant le fait accompli.

Le directeur de la formation impose des objectifs de plus en plus élevés aux programmes techniques dans sa volonté d'atteindre la lune tant en termes d'excédent qu'en termes de participants. Ainsi, l'objectif ambitieux d'un million de participants a été adopté, encore une fois sans la contribution du personnel responsable du travail quotidien du Centre.

En tant que Comité du Syndicat, nous disons oui à la durabilité, mais cette recherche effrénée de la croissance financière est un principe déplacé dans une agence des Nations Unies telle que la nôtre. Plus important encore, nous aimerions qu'une part beaucoup plus importante de l'excédent annuel soit réinvestie dans le personnel et dans le campus. Cette demande, nous l'avons déjà présentée au Conseil lors de sessions antérieures.

Il existe un certain nombre d'autres problèmes affectant la motivation du personnel sur lesquels nous nous sentons obligés d'attirer votre attention:

- a) les perspectives d'évolution de carrière, ou en réalité l'absence de telles possibilités, en particulier pour le personnel de la catégorie des services généraux, comme nous l'avons soulevé dans notre discours l'année dernière;
- b) les contrats précaires qui semblent toucher de manière disproportionnée les femmes beaucoup plus que les hommes, dans les deux catégories;
- c) la logique commerciale «la croissance pour la croissance» déjà mentionnée;
- d) la lutte contre l'agilité. On ne promeut pas l'agilité quand on surcharge les collègues ou les redéploie sans consultation préalable et significative.

Sur la question de l'évolution de carrière, nous devons reconnaître l'exercice en cours de mise à jour des descriptions de poste, conformément au programme et budget du Centre. La haute direction a mis en œuvre ce processus à travers la création d'un groupe de travail technique en vue d'examiner les familles d'emplois de la catégorie des services généraux au sein du Département de la formation.

Le travail accompli jusqu'à présent par ces collègues, qui représentent différentes parties du Département de la formation, doit être applaudi. Si, en tant que Comité du Syndicat, nous avons également été actifs dans cet exercice, force est de constater que la base technique a parfois manqué de cohérence interne (par exemple seuls trois des grades de la catégorie des services généraux ont été retenus alors que le Statut du personnel fait référence à sept grades). En outre, nous avons émis des doutes quant à la conformité de l'examen avec les normes de la CFPI, soulevant ainsi une question sur la légalité des résultats.

Sur la base de la bonne foi dont ont fait preuve nos collègues jusqu'à présent, nous restons convaincus que des solutions pourront être trouvées à l'avenir.

Le deuxième pilier du Centre concerne les infrastructures du campus.

Il est important, compte tenu du rôle historique du Centre, que son modèle de prestations combine la valorisation de la formation numérique avec des programmes résidentiels, tant sur le campus que sur le terrain.

Le Comité du Syndicat du personnel soutient pleinement la position présentée par le directeur du Centre lors de la session du Conseil de 2021, qui avait alors déclaré que «le Centre de Turin resterait pleinement responsable de l'ensemble du campus, dans sa taille actuelle», et nous demandons que cet engagement soit maintenu.

Le troisième pilier du Centre est sa capacité en matière de formation numérique et sa longue expérience de la prestation de services de formation et de développement des capacités.

De l'avis du personnel, un modèle basé sur l'apprentissage mixte devrait guider les opérations du Centre.

Comme nous pouvons le voir dans l'évaluation externe indépendante des activités de formation et d'apprentissage en ligne du Centre, dans le chapitre intitulé «Demande d'apprentissage en ligne», 32 pour cent des répondants ont déclaré qu'ils préféreraient revenir à une formation entièrement en présentiel, tandis que 40,9 pour cent souhaitent des activités mixtes, et seulement 27,2 pour cent des répondants préfèrent des activités d'apprentissage entièrement à distance.

Si nous partons du principe que les activités mixtes sont un mélange d'apprentissage en face-à-face et en ligne, nous pouvons conclure que 72,9 pour cent des répondants continuent de préférer le format en face-à-face, soit seul, soit en combinaison avec la formation numérique.

Comme indiqué, nous avons observé en 2021 une explosion du nombre de participants atteints par les services du Centre. C'est là un résultat important, mais nous ne savons pas très bien si cela s'est traduit par une plus grande proportion de mandants de l'OIT parmi nos cours. Les tendances observées à ce jour en 2022 peuvent même suggérer le contraire.

Notre plus grande préoccupation ici concerne l'impact de la formation numérique sur la charge de travail du personnel et les implications d'un modèle d'apprentissage mixte pour le personnel.

Comme vous le savez, une évaluation externe indépendante a récemment été réalisée sur les activités de formation et d'apprentissage en ligne du Centre. L'une de ses principales recommandations était de procéder à un examen de la charge de travail du personnel impliqué dans les activités de formation en ligne. Cet examen doit tenir compte tant de l'augmentation réelle des activités de formation en ligne et des inscriptions que d'une éventuelle augmentation perçue de la charge de travail du personnel exprimée par bon nombre des personnes interrogées. Les résultats ont également indiqué que les avantages économiques de la formation en ligne par rapport à la formation en face-à-face devaient aussi être examinés de manière critique.

En tant que Syndicat du personnel, nous partageons évidemment les préoccupations exprimées par les évaluateurs dans leur rapport et demandons que les différentes questions soulevées soient examinées de près.

Nous pensons également qu'il est important de vous faire part de notre préoccupation quant au fait que le mandat de promotion de l'égalité des genres et de l'inclusion de la diversité reste effectivement une fonction et un domaine technique clés dans l'organigramme du Centre. Cela serait tout à fait conforme à l'approche historique à deux volets de l'OIT (orientée sur l'intégration systématique de la dimension de genre et sur des interventions ciblées et axées sur le genre), mais cela maintiendrait aussi la promesse transformative sur le plan du genre de la Déclaration du centenaire sur l'avenir du travail.

Si vous regardez le pourcentage de femmes parmi les participants en 2022, il n'est que de 32 pour cent, soit 5 pour cent de plus que la base de référence; ce chiffre augmente en termes de pourcentage lorsque l'on considère les inscriptions, où la proportion de femmes est de 39 pour cent en 2022, soit 2 pour cent de moins que la référence.

Quelle que soit la manière de lire cet indicateur, les chiffres parlent d'eux-mêmes. Depuis 2014, le Centre s'est stabilisé sur un plateau de 40 à 44 pour cent de participation des femmes à ses cours, comme si la parité était un exploit impossible à réaliser.

Étant donné que le nouveau Directeur général a clairement indiqué que l'égalité des genres est une priorité de haut niveau, en tant que Syndicat du personnel nous estimons que le moment est venu pour vous, le Conseil, d'agir de manière décisive pour résoudre ce problème, en donnant des orientations claires à la direction du Centre sur la manière de sortir de cette impasse, de sorte que l'écart de genre puisse être comblé de manière tangible.

Vous pourriez aussi le faire, à notre avis, en ce qui concerne les disparités persistantes observées au sein des deux catégories de personnel du Centre. Dans les deux cas, ces disparités existent depuis de nombreuses années.

Nous soulignons ces différents défis liés au genre, car ces situations d'inégalité au sein des participants et du personnel du Centre ne seront pas inversées, sauf si des mesures sont prises pour renforcer considérablement l'architecture même de l'intégration de l'égalité des genres en place au Centre.

Ainsi, le Programme des questions de genre, autrefois un programme technique à part entière, a été progressivement réduit ces dernières années pour devenir un simple groupe imbriqué au sein du programme sur les normes internationales du travail, les droits au travail et l'égalité des genres (ILSGEN) du Centre, avec seulement une fonctionnaire spécialisée dans ce domaine.

Le moment de ce redimensionnement est regrettable, car il coïncide avec les conclusions de l'évaluation indépendante récemment menée sur les efforts de l'OIT en matière d'égalité des genres et d'intégration, qui appellent à un rôle plus important et stratégique du Centre dans le soutien au développement des capacités du personnel du BIT et des mandants.

Le Comité du Syndicat du personnel du Centre n'est pas d'accord avec l'opinion dominante de la haute direction, selon laquelle le genre en tant que domaine de travail technique peut être démembré et ses composantes intégrées dans d'autres domaines techniques en plus des attributions normales des collègues. Cette pratique reflète un manque de compréhension de l'intégration de la dimension de genre et achève de nous convaincre que l'intégration de la dimension de genre n'a pas de valeur en soi en tant que domaine d'expertise.

Le Centre doit accorder à l'intégration de l'égalité des genres et de la diversité l'importance qu'elle mérite afin de disposer d'un programme technique à part entière, travaillant en coordination avec le siège de l'OIT.

Enfin...

Les efforts de gestion du personnel du Centre devraient continuer à être axés sur certaines des politiques et procédures essentielles en matière de ressources humaines susceptibles de contribuer à améliorer le fonctionnement du Centre et sa relation globale étroite avec l'OIT.

Il est dans l'intérêt à la fois de l'OIT et du Centre de rechercher dans toute la mesure du possible un alignement plus poussé sur les pratiques et procédures en matière de ressources humaines.

Pour réitérer l'importance du rôle du Comité de négociation paritaire (CNP) en tant que canal institutionnel de discussion sur les implications pour le personnel découlant de l'examen des processus opérationnels, nous reconnaissons que celui-ci est un véritable espace de discussion et de négociation concernant les implications pour le personnel du processus de réforme du Centre.

Le Comité du Syndicat du Centre s'est engagé dans ce processus de négociation collective découlant de vos décisions en tant que Conseil.

Les lignes directrices de l'OIT sur la gestion des processus de changement et de restructuration, le Statut du personnel, ainsi que les politiques et procédures en matière ressources humaines du Centre sont un outil clé pour ce processus, les implications concrètes découlant de sa mise en œuvre faisant également l'objet de consultations et de négociations via les mécanismes de dialogue social interne.

Une fois de plus, en tant que Comité du Syndicat du personnel du Centre, nous réitérons notre vœu de défendre et faire reconnaître la grande contribution du personnel du Centre, qui a amplement démontré sa capacité, son engagement et son professionnalisme afin d'offrir une offre de formation extensive dans des circonstances difficiles.

Je vous remercie de votre attention.