Organisation internationale du Travail

▶ GB.349/INS/17

Conseil d'administration

349e session, Genève, 30 octobre-9 novembre 2023

Section institutionnelle **INS**

Date: 7 novembre 2023
Original: anglais

Dix-septième question à l'ordre du jour

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

87e session du Conseil (26-27 octobre 2023)

▶ Table des matières

	Page
Remarques introductives	3
Adoption de l'ordre du jour	5
Rapport intérimaire d'exécution pour 2022 et vue synthétique des progrès réalisés en 2023	5
Propositions de programme et de budget pour 2024-25	10
Évaluation indépendante des activités de formation et d'apprentissage en ligne du Centre international de formation de l'OIT	13
Rapport de la réunion du bureau du Conseil (juin 2023)	14
États financiers et rapport de l'auditeur externe pour l'exercice financier clôturé le 31 décembre 2022	14
Plan de l'audit pour 2023	15
Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2022	15
Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2022	15

Afin de réduire au maximum l'impact environnemental des activités de l'OIT, les documents du Conseil d'administration publiés avant ou après les sessions ne sont pas imprimés. Seuls les documents publiés en cours de session sont imprimés, en nombre limité, et distribués aux membres du Conseil d'administration. Tous les documents du Conseil d'administration sont disponibles sur Internet, à l'adresse www.ilo.org/gb.

Questions de personnel 15

Questions administratives 17

Rapports du Comité de la formation syndicale et du Comité sur les activités de formation pour les employeurs 17

Remarques finales 17

Annexe: Déclaration de la représentante du Comité du Syndicat du personnel au Conseil du Centre international de formation de l'OIT (87e session du Conseil du Centre de Turin, 26-27 octobre 2023) 19

1. La 87e 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 26 et 27 octobre 2023.

2. Le rapport de la réunion est soumis à la 349e session (octobre-novembre 2023) du Conseil d'administration.

3. **Le président, M. Gilbert F. Houngbo**, Directeur général du Bureau international du Travail (BIT), souhaite la bienvenue aux membres du Conseil.

▶ Remarques introductives

4. **Le président** donne la parole au représentant du gouvernement de l'Italie, à la représentante du maire de Turin et aux représentants de la Région Piémont et de l'Unione industriali Torino.

5. **Le représentant du gouvernement de l'Italie, M. Bianchi**, réaffirme l'appui constant de son pays au Centre de Turin et à ses activités de formation. Le Centre est une composante essentielle de l'Organisation internationale du Travail (OIT) et ses activités attirent de plus en plus de travailleurs, de syndicalistes, d'entrepreneurs et de fonctionnaires gouvernementaux. Il récolte aujourd'hui les fruits du travail considérable accompli par sa direction et son personnel avant même le début de la pandémie. L'orateur fait état d'une augmentation sensible du nombre total de participants inscrits à des activités de formation, qui se traduit par une hausse des recettes et un solde net positif depuis quelques années. Le gouvernement de l'Italie contribue à la viabilité financière à long terme du Centre, et félicite donc la direction et le personnel du Centre d'avoir conçu et mis en œuvre un modèle opérationnel qui a permis de consolider et de diversifier la base de financement et d'étoffer le portefeuille de services et d'activités. Les Propositions de programme et de budget pour 2024-25 renforceront ce modèle opérationnel et aideront à améliorer les performances technique, financière et organisationnelle du Centre dans les années à venir.

6. L'orateur fait observer que l'apprentissage en face-à-face est de nouveau en pleine croissance. Selon lui, il est essentiel d'entretenir dans la durée une communauté dynamique de personnes qui peuvent se rencontrer physiquement, échangent des idées et des bonnes pratiques et nouent des liens à vie avec le Centre, l'OIT et l'Italie. Cela étant, l'orateur insiste aussi sur l'importance qu'il y a à faire de la maîtrise des coûts un élément clé de toute stratégie financière viable, afin d'atteindre l'objectif consistant à assurer la robustesse et la vitalité du Centre, et à donner à celui-ci les moyens de faire face aux difficultés qui se feront jour et à les surmonter.

7. Le gouvernement de l'Italie a toujours l'ambition de faire du Centre un pôle d'éducation, d'apprentissage et d'échanges innovant, efficace, offrant un bon rapport coût/efficacité, inclusif et transparent, fondé sur les valeurs de l'Organisation des Nations Unies et de l'Organisation internationale du Travail. L'orateur prend note avec satisfaction du bon fonctionnement du laboratoire de l'innovation, situé dans un des pavillons rénovés grâce à la contribution financière du gouvernement de l'Italie. En décembre 2022, le gouvernement de l'Italie a conclu avec le Centre un nouveau protocole d'accord portant sur la rénovation du Pavillon Americas 2 et réfléchit actuellement à faire une autre contribution pour l'ensemble du campus; celui-ci pourrait accueillir d'autres institutions internationales souhaitant partager un centre d'activités hors-normes où des personnes de presque tous les pays du monde viennent pour se former et apprendre à se comprendre.

8. Le représentant du gouvernement de l'Italie conclut en faisant référence au soixantième anniversaire de la signature de l'accord portant création du Centre par l'OIT et le pays hôte, dont la date approche. Cet anniversaire pourrait être l'occasion de célébrer les événements

marquants et les réussites dans un esprit d'inclusion, en rassemblant au Centre, à l'occasion d'une ou plusieurs manifestations, les membres de la famille des Nations Unies, les mandants de l'OIT, des représentants du gouvernement de l'Italie, de la région et de la ville, d'autres partenaires des milieux économiques et universitaires, des membres de la société civile ainsi que la population locale. Le représentant du gouvernement de l'Italie remercie M. Giuseppe Casale, directeur adjoint, pour les longues années qu'il a passées au service du Centre.

9. **La représentante de la ville de Turin, M^me^ Favaro**, souhaite aux membres du Conseil la bienvenue à Turin et remercie le gouvernement de l'Italie d'avoir réaffirmé son appui au Centre de Turin. Elle met l'accent sur la collaboration entre le Centre et la ville, qui est un gage de l'excellence du Centre dont toutes les parties prenantes devraient être fières et qui permet d'entrevoir l'avenir. Elle insiste sur le rôle que joue le campus dans la promotion du multiculturalisme.

10. **Le représentant de la Région Piémont, M. Gandolfi**, rappelle que la volonté qu'ont les personnes attachées à la paix, au développement économique et à la durabilité environnementale de coopérer ne saurait s'émousser en raison des difficultés rencontrées. À cet égard, l'éducation et la formation au niveau mondial se révèlent être les outils les mieux à même de faciliter la compréhension et la communication à grande échelle et partant, de mettre en place une coopération internationale qui, grâce au partenariat entre l'OIT et la région, est en train de se concrétiser.

11. **Le représentant de l'Unione industriali Torino, M. Cappetti**, rappelle combien les activités du Centre sont importantes pour la ville. Il espère que les perspectives considérables qu'ouvre la présence du Centre à Turin seront pleinement exploitées.

12. **Le président** remercie le gouvernement de l'Italie pour son engagement politique en faveur du Centre et l'appui financier qu'il lui fournit, entre autres aux fins des travaux de rénovation.

13. Le président remercie également les autorités italiennes locales de coopérer avec le Centre.

14. Le président prononce ensuite quelques remarques introductives concernant l'actualité du Centre ainsi que son avenir proche. Il assure le Conseil qu'il attache lui-même une grande importance à ce que le Centre joue le rôle d'outil au service de l'apprentissage et du développement des capacités des mandants tripartites de l'OIT et rappelle que dans le programme et budget de l'OIT pour 2024-25, le Centre est mentionné dans la plupart des résultats et des domaines de résultats dans lesquels il apportera une contribution concrète. Le président note avec satisfaction que 2022 a été une année de forte croissance pour le Centre, et que cette tendance s'est maintenue en 2023. Le nombre total d'apprenants a augmenté de 20 pour cent par rapport à 2021, l'apprentissage en ligne a continué de prendre de l'ampleur et les activités en face-à-face ont repris progressivement.

15. Concernant les questions à l'ordre du jour, le rapport intérimaire d'exécution pour 2022 et le rapport sur les progrès réalisés en 2023 montrent que les mandants de l'OIT sont les principaux bénéficiaires de la dynamique de croissance et que, au cours des huit premiers mois de 2023, les femmes ont représenté 40 pour cent des apprenants à distance, et 49 pour cent des apprenants en face-à-face, l'équilibre femmes-hommes étant donc presque atteint. Plus des trois quarts des activités du Centre sont directement liées aux résultats stratégiques de l'OIT, et le Centre s'est imposé comme pôle d'apprentissage sur les sujets ayant trait au travail décent pour le personnel de l'OIT et les autres fonctionnaires du système des Nations Unies et a acquis une plus grande visibilité en tant que prestataire de solutions innovantes d'apprentissage et de collaboration numériques.

16. Au sujet des Propositions de programme et de budget pour 2024-25, le président confirme qu'elles sont fondées sur le plan stratégique du Centre pour 2022-2025. Au cours du prochain exercice biennal, le Centre continuera à étoffer son portefeuille d'activités de formation en face-à-face sur le campus et sur le terrain tout en élargissant encore son offre d'apprentissage en ligne. Ces deux modalités de formation devraient en effet être jugées complémentaires. Le Centre mettra l'accent sur la qualité des services fournis et s'emploiera aussi à contribuer à l'action mondiale en faveur de la justice sociale. À cet égard, il pourra mettre à profit ses capacités numériques pour accroître l'influence de l'OIT à l'échelle mondiale au moyen de campagnes de sensibilisation, d'un appui à la gestion des connaissances et de services de développement des capacités. Au cours du prochain exercice biennal, le Centre continuera d'asseoir sa réputation internationale en tant que pôle d'innovation en matière d'apprentissage dans le monde du travail. À cet égard, le laboratoire de l'innovation continuera de servir de passerelle permettant aux mandants de l'OIT d'accéder à des services de développement des capacités.

17. Le président remercie tous les membres du personnel du Centre pour leur travail acharné et leur engagement et les encourage à poursuivre sur cette voie pour que le Centre reste un centre d'excellence pour le développement des capacités des mandants de l'OIT dans le domaine de la justice sociale et du travail décent.

▶ Adoption de l'ordre du jour

18. **Le président** propose d'adopter l'ordre du jour [1].

19. **Le Conseil adopte l'ordre du jour.**

▶ Rapport intérimaire d'exécution pour 2022 et vue synthétique des progrès réalisés en 2023

20. **Le directeur du Centre, M. Perrin**, présente les documents [2]. Il met l'accent sur la transformation numérique qui s'est nettement accélérée pendant la pandémie de COVID-19. La stratégie adoptée a permis d'obtenir d'excellents résultats en matière de participation et de dégager un excédent budgétaire. Selon lui, il existe un potentiel de création de nouveaux services énorme qui permettra de continuer sur cette lancée. Il est fort probable que les résultats de l'exercice biennal 2022-23 dépassent ceux attendus. Les évaluations internes et externes sont primordiales pour parvenir à des résultats aussi positifs et améliorer la qualité ainsi que l'efficacité des services. L'excédent de 3,8 millions d'euros dégagé en 2022 sera donc réinvesti.

21. Le directeur rappelle la mission du Centre et estime que les résultats obtenus en 2022-23 offrent une base solide pour le prochain exercice biennal. Le Centre devrait répondre de manière plus soutenue et proactive aux besoins des mandants de l'OIT, et il s'efforcera de retrouver un meilleur équilibre entre apprentissage en ligne et apprentissage en présentiel.

[1] CC 87 rev.

[2] CC 87/1 et CC 87/1/Add.

22. Le directeur remercie le directeur adjoint pour tout le travail qu'il a accompli pendant la période de transition et salue la contribution tant individuelle que collective de tous les membres du personnel du Centre.

23. **Le directeur de la formation, M. Klemmer**, donne un bref aperçu des résultats présentés dans les deux documents et insiste en particulier sur trois points essentiels: la portée, l'impact et les recettes. Dans l'ensemble, les chiffres montrent que le Centre fonctionne de manière durable grâce à son nouveau modèle opérationnel. S'agissant du premier point, le Centre a dispensé des services de formation à 100 000 personnes, chiffre qui devrait de nouveau être atteint en 2023. Si l'on prend en compte les autres composantes de l'offre de services, le nombre de bénéficiaires des activités du Centre devrait approcher 400 000 personnes au cours de l'exercice biennal, ce qui contribue à l'appel mondial à l'action lancé par l'OIT. Plus de 60 pour cent des activités ont été conçues et menées en collaboration avec les départements du BIT et les bureaux extérieurs. En ce qui concerne l'impact, les résultats des tests d'évaluation effectués après les activités restent constants, mais la proportion de participants donnant des exemples concrets d'application des connaissances nouvellement acquises ne cesse de croître. En ce qui concerne les recettes, le chiffre d'affaires du Centre devrait, pour la deuxième année consécutive, dépasser 30 millions d'euros en 2023. Grâce au nouveau modèle opérationnel, la contribution aux coûts fixes a continué d'augmenter après la pandémie, et la cible fixée en la matière pour l'exercice biennal devrait être atteinte.

24. **La vice-présidente travailleuse, M^me^ Moore**, félicite la direction et le personnel du Centre pour leur travail acharné et les résultats obtenus qui, à ses yeux, sont positifs. Ils témoignent de la qualité des efforts déployés tant individuellement que collectivement et d'une réussite qui contribue à la réalisation des objectifs du Centre ainsi qu'à leur alignement sur ceux de l'OIT. Le rapport souligne essentiellement les bons résultats du Centre et sa croissance tant sur le plan financier que sur celui de la portée de ses activités, mais il ne dit pas expressément dans quelle mesure celles-ci ont bénéficié directement aux travailleurs. L'oratrice aborde ensuite quelques points particuliers relatifs à différents chapitres du rapport.

25. En ce qui concerne le portefeuille de services, le groupe des travailleurs prend note du fait que, en 2022, deux tiers des activités du Centre consistaient en des services de formation, et le tiers restant en des services non liés à la formation. Si la diversification du portefeuille de services du Centre est une bonne chose, il est essentiel de trouver un équilibre entre services de formation et services non liés à la formation pour éviter tout risque de dilution de l'expertise fondamentale du Centre en matière de renforcement des capacités par la formation. La formation reste un élément déterminant de la mission du Centre et devrait rester abordable et accessible pour tous les mandants de l'OIT. Il importe de développer la capacité financière du Centre, mais sans pour autant le transformer en une institution à but lucratif. Les organisations de travailleurs, qui dépendent des cotisations de leurs membres, n'ont pas les moyens de financer leur participation à des formations, et encore moins de faire appel aux services du Centre pour les former. Aussi le groupe des travailleurs met-il le Conseil en garde contre les conséquences indésirables de l'externalisation des services, qui risquerait à long terme de limiter encore la participation des travailleurs aux activités du Centre.

26. S'agissant des domaines d'expertise, la vice-présidente travailleuse invite le Centre à redoubler d'efforts pour aligner ses travaux sur le mandat, les priorités et l'action de l'OIT. Elle fait part de la préoccupation de son groupe quant au nombre relativement faible d'activités menées au titre du résultat 2 sur les normes internationales du travail. Elle invite la direction du Centre à prendre les mesures nécessaires pour améliorer la situation à cet égard et renforcer le programme sur les normes internationales du travail, les droits au travail et l'égalité de genre.

27. Concernant la sensibilisation, l'oratrice estime que les bénéficiaires des campagnes de communication et de plaidoyer ne devraient pas être considérés au même titre que les participants à des activités de formation et souhaite que les rapports du Centre distinguent clairement ces deux catégories. Le rapport ne contient pas d'informations sur la qualité de l'action de sensibilisation; il ne précise pas, par exemple, si les programmes bénéficient effectivement aux personnes qui en ont le plus besoin. À cet égard, la proportion de femmes demeure assez insatisfaisante. Le groupe des travailleurs regrette en outre que la direction du Centre privilégie toujours plus souvent et visiblement l'apprentissage numérique. Bien que le groupe des travailleurs considère que cette modalité soit utile pour élargir le nombre d'apprenants, le Centre ne devrait pas ignorer la fracture numérique et le risque élevé que les personnes vivant dans des régions et des pays dont l'infrastructure numérique est insuffisante soient laissées pour compte. Un aspect fondamental du travail décent et de la justice sociale consiste à garantir que les mandants de l'OIT, indépendamment de l'endroit où ils se trouvent ou des moyens techniques dont ils disposent, peuvent bénéficier de formations. Les manifestations en présentiel restent indispensables à la constitution de réseaux et aux échanges de connaissances entre pairs, au réseautage social ainsi qu'au partage d'expériences. Il faudrait concentrer les efforts de collecte de fonds sur l'organisation d'un plus grand nombre d'activités en présentiel, et notamment d'activités tripartites.

28. En ce qui concerne l'impact, la vice-présidente travailleuse estime que le rapport ne permet pas de cerner clairement les effets durables des services de formation et des services non liés à la formation dispensés par le Centre sur la réalisation du travail décent et de la justice sociale à long terme. Le groupe des travailleurs souhaiterait que les futures éditions du rapport d'exécution présentent des exemples et des éléments concrets illustrant les changements positifs de ces services sur le marché du travail et sur chaque travailleur, ainsi que sur les entreprises et les administrations. Le taux élevé de satisfaction des participants est très encourageant. Le Centre devrait continuer de mesurer l'acquisition de connaissances par les participants ainsi que l'impact de ses activités de formation et autres sur les organisations et les systèmes.

29. En ce qui concerne la situation financière, l'oratrice se félicite des chiffres détaillés fournis pour 2022 et salue les efforts déployés par le Centre pour diversifier ses sources de financement et étendre son réseau de partenariats. Ces initiatives témoignent d'un sens de l'anticipation visant à s'assurer des ressources et à renforcer la capacité du Centre à s'acquitter de sa mission. Il est essentiel de faire le point sur la question de savoir si l'excédent de recettes, maintes fois mentionné comme un indicateur de réussite, est réinvesti dans des activités qui visent à promouvoir le travail décent et la justice sociale et bénéficient directement aux travailleurs. Le groupe des travailleurs se réjouit que le Directeur ait invité les membres du Bureau du Conseil du Centre à discuter des allocations du Fonds de financement des bourses.

30. La vice-présidente travailleuse se félicite en outre des informations sur les mécanismes de gouvernance et de contrôle interne. Le rapport met en évidence la volonté de transparence et de responsabilisation manifestée par le Centre, mais il est possible de l'améliorer en fournissant des informations plus détaillées sur les recommandations et les mesures prises pour y donner suite. En outre, le Centre devrait faire de l'inclusion, de la diversité et de la représentation une priorité dans toutes ses activités. Le groupe des travailleurs attend avec intérêt la poursuite de la collaboration et du dialogue en vue d'améliorer l'efficacité et la transparence du Centre.

31. La vice-présidente travailleuse conclut en disant quelques mots au sujet du rapport sur les progrès réalisés en 2023, lequel met l'accent sur l'élargissement de la portée des services, la

viabilité financière et l'investissement dans l'infrastructure et la technologie. Le groupe des travailleurs espère que le plan de travail du Centre sera mis en œuvre dans son intégralité.

32. **Le vice-président employeur, M. Ahmed**, remercie le Centre pour la présentation du rapport intérimaire d'exécution pour 2022. Le document décrit de manière pertinente les principales réalisations du Centre dans le contexte mondial difficile qui prévaut. Il ressort du rapport que le Centre a connu un essor impressionnant en 2022, en offrant ses services à plus de 100 000 personnes, qu'il a enregistré une forte hausse des inscriptions, le nombre d'apprenants ayant augmenté de 20 pour cent par rapport à 2021, preuve de la capacité d'adaptation et de la résilience de ses bénéficiaires, et qu'il s'est résolument engagé dans la voie de l'apprentissage numérique.

33. S'agissant des activités de sensibilisation, l'orateur estime qu'il convient de lire les données attentivement. Dans les statistiques présentées dans le rapport, la direction a comptabilisé parmi les participants à des formations à distance les représentants des employeurs ayant participé aux cours organisés par les organisations d'employeurs et associations professionnelles à l'aide des plateformes numériques fournies par le Centre. Néanmoins, les contenus et matériels de ces cours ne sont pas élaborés par le Centre lui-même. Si les statistiques excluaient ces participants, le nombre de représentants des employeurs participant aux cours organisés directement par le Centre serait nettement inférieur. Des données ventilées permettraient de se faire une idée plus précise de la situation.

34. Sur le plan financier, l'excédent de 3,8 millions d'euros reflète une gestion avisée. Si la hausse des contributions volontaires est une bonne chose, le Centre doit faire preuve de prudence. Les contraintes financières potentielles auxquelles les pays pourraient faire face après la pandémie supposent que le Centre dote ses équipes en charge des demandes de subvention des compétences les plus avancées afin de garantir les financements futurs.

35. En ce qui concerne l'impact, l'évaluation externe des activités d'apprentissage réalisée en 2022 met en évidence la capacité du Centre de susciter des changements. Avec un taux de satisfaction moyen de 4,49 sur 5, le Centre a démontré la qualité de ses expériences d'apprentissage. Ce taux de satisfaction élevé, notamment à l'ère de l'apprentissage numérique, confirme l'efficacité des activités en ligne du Centre. Chacun en a tiré d'immenses bénéfices, en acquérant des connaissances et des compétences précieuses propres à améliorer son parcours professionnel. Sur le plan organisationnel, le Centre a pu accomplir des progrès considérables en se conformant rigoureusement au cycle Planifier-Développer-Contrôler-Agir. L'approche systématique et normalisée a non seulement permis d'améliorer la qualité des missions de renforcement des capacités, mais aussi de tisser des liens plus solides avec les organisations partenaires.

36. Le vice-président employeur remercie la direction d'avoir partagé des statistiques et des tableaux détaillés sur la formation, qui donnent un bon aperçu des avancées accomplies par le Centre.

37. **Le vice-président gouvernemental, M. Essah**, félicite la direction et le personnel du Centre pour la croissance impressionnante enregistrée en 2022 et les résultats des huit premiers mois de 2023. Le défi posé par la pandémie a poussé le Centre à faire preuve de créativité pour trouver des solutions plus efficaces visant à maintenir ses programmes de formation grâce à des activités en ligne. L'augmentation du nombre des participants et des recettes générées est révélatrice de la gestion prudente et visionnaire adoptée par le Centre. L'excédent budgétaire d'environ 3,8 millions d'euros est lui aussi digne d'éloges. Le modèle opérationnel adopté a donné les résultats escomptés au regard des objectifs de performance, aussi bien en ce qui concerne la portée que l'impact des activités.

38. Toutefois, le groupe gouvernemental reste préoccupé par la faible proportion de représentants gouvernementaux parmi les principaux bénéficiaires des services du Centre et souhaite des programmes de formation plus spécifiques, en particulier sur l'inspection du travail dans un environnement de travail à la pointe de la technologie. Il souhaiterait en outre des données détaillées sur la répartition des participants par région afin de mieux cerner les lacunes existantes en matière de besoins. La collaboration avec les différents centres régionaux de formation professionnelle devrait être renforcée, notamment dans les régions qui connaissent des problèmes de connexion.

39. Quant au rapport sur les progrès réalisés, le vice-président gouvernemental relève la continuité de l'offre de services et la solidité de la situation financière, qui devraient se traduire, pour la deuxième année consécutive, par des recettes annuelles supérieures à 30 millions d'euros.

40. Le vice-président gouvernemental remercie les différents partenaires financiers pour leur soutien à des projets spécifiques et à des activités sur mesure répondant à des priorités thématiques et géographiques données.

41. **Le directeur du Centre** tient à rassurer les membres du Conseil sur le fait que le Centre restera une institution de service public et ne deviendra pas un organisme privé à but lucratif. Il prend note du commentaire du groupe des travailleurs sur les activités liées au résultat 2 du programme et budget à venir de l'OIT. Il est conscient de la nécessité de diversifier encore les sources de recettes du Centre et prend acte de la demande visant à obtenir des statistiques ventilées. En ce qui concerne le coût de la participation aux activités du Centre, le directeur explique que cette question occupe constamment la direction, qui tente de résoudre le problème à l'aide d'une série d'instruments tels que les bourses d'études ou les cours gratuits.

42. **Le directeur de la formation** répond aux observations formulées concernant les trois points essentiels qu'il a soulevés précédemment. S'agissant de la distinction entre participants et apprenants actifs, il explique qu'elle repose sur le nombre de certificats téléchargés à la fin d'une activité et mentionne que les taux de téléchargement sont plus élevés pour les activités en présentiel et les cours payants. Il convient que le Centre devrait se pencher sur la question des abandons, en particulier en ce qui concerne les cours gratuits et autoguidés. Parallèlement, dans le cas des services non liés à la formation, seuls les bénéficiaires ayant participé activement sont recensés. Concernant les activités menées en collaboration avec d'autres institutions, par exemple sur des plateformes en ligne, les bénéficiaires directs et indirects sont recensés séparément, et ces derniers ne devraient pas être perçus comme des bénéficiaires de second ordre, mais plutôt comme un gage de viabilité de l'offre du Centre. En ce qui concerne l'impact, il conviendrait en effet de redoubler d'efforts pour mesurer les effets à long terme. Le directeur de la formation renvoie à la section du programme et du budget pour 2024-25 relative au renforcement de la collaboration avec l'Unité d'évaluation du BIT.

43. En ce qui concerne les activités relatives aux normes internationales du travail, le directeur de la formation indique que le Centre conçoit et met en œuvre ses activités en collaboration avec l'OIT et qu'il se conforme ainsi, dans une certaine mesure, à la demande des départements du BIT.

44. **Le Conseil d'administration prend note des documents.**

▶ Propositions de programme et de budget pour 2024-25

45. **Le président** déclare que le document [3] est soumis pour décision.

46. **Le vice-président employeur** constate que la direction du Centre a mis en place un processus de consultation efficace avec les membres du Conseil pour faire en sorte que les groupes puissent soumettre des commentaires pendant la phase de rédaction du document. Il voit dans le document dont le Conseil est saisi la continuité du modèle opérationnel du Centre, qui a favorisé des avancées notables au cours des dernières années, qu'il s'agisse de la portée de ses services ou de sa performance financière.

47. En ce qui concerne la performance technique, le groupe des employeurs attend du Centre qu'il renforce la portée et l'impact de ses services. Il est favorable à la diversification du portefeuille de services et, en particulier, à l'accent qui est mis sur la poursuite des investissements dans le développement de l'apprentissage à distance, ainsi qu'à l'augmentation de la part des services consultatifs et des campagnes de sensibilisation dans les activités du Centre. Le groupe réaffirme l'importance de fournir des services aux mandants de l'OIT et d'évaluer régulièrement les besoins en la matière pour veiller à ce que l'offre de formations et les autres services du Centre aient un impact aux niveaux individuel et institutionnel.

48. En ce qui concerne la performance financière, il est essentiel de continuer à diversifier les sources de financement; le groupe salue les efforts déployés pour augmenter le nombre d'accords de financement et pour étudier de nouvelles possibilités de financement sous la forme d'appels d'offres et de partenariats à long terme. Concernant les appels d'offres et les accords de financement, le Programme des activités pour les employeurs et le Programme des activités pour les travailleurs devraient être intégrés au processus, du stade de la conception et de l'évaluation formelle du projet à ceux du lancement, de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation. Au sujet du Fonds de financement des bourses, le vice-président employeur demande des précisions sur le solde prévu à la fin de l'exercice.

49. Pour ce qui est de la gouvernance, le groupe soutient l'attention qui est de nouveau portée à la responsabilisation du personnel en proposant des expériences d'apprentissage de qualité et de développement des compétences tant techniques que non techniques, prend note de la mise en place du nouveau système de gestion de la performance et encourage l'élaboration d'un plan de carrière pour le personnel du Centre.

50. **La vice-présidente travailleuse** salue les efforts déployés pour nouer des relations avec les participants au moyen de solutions d'apprentissage et de collaboration numériques et rappelle que la formation présentielle sur le campus reste l'ADN du Centre. Les demandes d'activités sur le terrain et sur le campus que reçoit le Centre étant supérieures aux prévisions, la tendance devrait être au développement des formations mixtes, car les mandants sont disposés à se déplacer et à se rencontrer de nouveau en présentiel. Parallèlement, le coût des nouvelles technologies ne devrait pas empêcher les organisations de travailleurs d'accéder à ces dernières. En ce sens, la vice-présidente travailleuse souhaiterait obtenir des précisions sur les coûts liés à l'utilisation de ces technologies par le Centre.

51. L'oratrice appelle l'attention du Conseil sur le fait que la plupart des conclusions de la Conférence internationale du Travail et les dernières conclusions de toutes les réunions sectorielles font référence au Centre, ce qui devrait être considéré comme positif. Les

[3] CC 87/2.

conclusions qui concernent le Centre devraient être dûment prises en considération dans la mise en œuvre du plan stratégique et soutenues afin de favoriser l'exécution des engagements pris par les mandants dans un cadre tripartite. La visibilité donnée au Centre résulte également de l'appui que celui-ci apporte à la mise en place de la Coalition mondiale pour la justice sociale et des quatre programmes d'action prioritaires, avec la participation des partenaires sociaux.

52. En ce qui concerne les connaissances opérationnelles, le fait de combiner formation présentielle et apprentissage en ligne impose de rechercher un juste équilibre entre la formation présentielle sur le campus de Turin et celle dispensée en partenariat avec des organisations locales sur le terrain. La définition de ce juste équilibre relève de la compétence du Conseil.

53. Le groupe des travailleurs note que le Centre a l'intention d'accroître le nombre de bénéficiaires qui s'engagent activement dans les campagnes de communication et participent à de grandes conférences et à des événements de dialogue majeurs. En supposant que les tendances de croissance de 2022-23 se maintiennent, le Centre touchera plus d'un million de personnes au cours de la période couverte par le plan stratégique 2022-2025. Le groupe note également qu'aucun changement notable n'est proposé au niveau du personnel et que la surcharge de travail va même s'aggraver; il pose donc la question de savoir comment la direction envisage de développer les activités sans doter le Centre de personnel supplémentaire. En outre, l'oratrice déclare que le groupe est préoccupé par la redéfinition des profils de poste et le redéploiement du personnel entre les fonctions de soutien et les fonctions de prestation de la formation.

54. En ce qui concerne la performance technique, la vice-présidente travailleuse souligne que, contrairement à ce qui est indiqué dans le document, les représentants des employeurs et les représentants des travailleurs ne sont pas sur un pied d'égalité et qu'il existe un déséquilibre fondamental des pouvoirs auquel l'OIT devrait continuer de remédier afin d'uniformiser les règles du jeu dans le cadre de son mandat de protection des droits des travailleurs et de combat pour la justice sociale.

55. L'oratrice demande si la direction a l'intention d'appliquer les ratios entre les services de formation et les services hors formation, ainsi qu'entre la formation en ligne et la formation présentielle, fixés à 2:1 dans le document.

56. Concernant l'efficacité opérationnelle, le groupe des travailleurs comprend l'importance de réduire les dépenses liées au campus, mais il doute sérieusement qu'une forte réduction de la taille du campus soit la bonne solution pour renforcer le Centre et en garantir le caractère tripartite.

57. La vice-présidente travailleuse pose une dernière question sur la réduction apparente de l'effectif du personnel de la catégorie des services généraux et ses incidences sur la répartition de la contribution aux coûts fixes entre les programmes techniques. Le Centre risque à terme de devoir confier à des collaborateurs extérieurs les tâches administratives actuellement effectuées par du personnel appartenant à la catégorie susmentionnée.

58. **Le vice-président gouvernemental**, prenant acte des mutations que connaît l'environnement dans lequel le Centre opère, soutient le cadre général des propositions de programme et de budget du Centre pour le prochain exercice biennal. Il salue l'adaptation constante du Centre aux nouvelles réalités de l'offre de formation après la pandémie de COVID-19, qui ont accéléré les tendances de fond dans le monde du travail, en particulier la numérisation. Les propositions de programme et de budget témoignent des efforts déployés par le Centre, non

seulement pour répondre à ces mutations, mais aussi pour en tirer parti afin d'optimiser la portée et l'impact de la formation.

59. Le groupe se réjouit de la priorité qui est donnée à la viabilité financière, notamment par la poursuite des investissements institutionnels dans les quatre fonds, et se félicite de l'alignement plus étroit du programme et budget du Centre sur la mission de l'OIT consistant à promouvoir le travail décent, l'accent étant mis particulièrement sur son mandat en matière de justice sociale pour l'exercice biennal 2024-25.

60. En ce qui concerne la performance technique, le vice-président gouvernemental est favorable à l'accent mis sur l'amélioration de la portée et de la qualité des services et convient de la nécessité d'une planification et de prévisions rigoureuses qui permettent au Centre de cibler l'offre de services de manière à assurer sa viabilité et à remplir son mandat principal, qui est de répondre aux besoins de formation des mandants de l'OIT. Il salue l'élargissement de l'offre d'apprentissage en ligne, notamment l'importance accrue accordée aux activités d'apprentissage à distance gratuites et autoguidées, qui ont vocation à faire mieux connaître les concepts fondamentaux de l'Organisation.

61. Pour ce qui est de la performance financière, le groupe gouvernemental se félicite des efforts déployés pour renforcer la viabilité financière du Centre en diversifiant davantage ses recettes et en renforçant ses capacités internes d'acquisition et de gestion de projets.

62. En ce qui concerne la performance organisationnelle, le groupe gouvernemental soutient dans l'ensemble les résultats liés à la modernisation du campus, qui concernent notamment le renforcement des capacités internes de gestion des événements pour garantir la meilleure utilisation possible des installations du campus, le caractère inclusif et sécurisé des technologies numériques et la bonne gouvernance du Centre.

63. Pour ce qui est des éléments stratégiques transversaux, le vice-président gouvernemental est favorable à ce que l'innovation, l'égalité des genres, l'inclusion et la diversité, ainsi que les normes internationales du travail, le dialogue social et le tripartisme, restent au cœur des activités du Centre.

64. **Le directeur du Centre** répond aux questions des groupes. Au sujet du solde de fin d'exercice du Fonds de financement des bourses, l'orateur précise qu'il s'agit d'une question comptable. Il fournit les éléments d'explication pertinents et assure au Conseil que tous les fonds seront utilisés.

65. En ce qui concerne les ratios de 2:1, le directeur déclare qu'ils ne sont pas gravés dans le marbre et qu'au final, les ratios effectifs entre la formation en ligne et la formation présentielle, ainsi qu'entre le campus et le terrain, dépendront des besoins et de la demande des mandants.

66. Pour ce qui est des ressources humaines, le directeur rappelle que le Conseil avait accepté, il y a quelques années, de maintenir 176 postes. Tous ces postes ont été conservés, certains ayant été reclassés ou redéployés. Cette situation résulte à la fois du jeu naturel des départs et d'une volonté délibérée de la direction; cette approche est conforme à celle de l'OIT. Le directeur reconnaît que, si l'équilibre hommes-femmes est atteint au niveau du personnel des grades moins élevés et presque atteint pour les postes de grade P4, des efforts restent à faire aux niveaux supérieurs.

67. **Le directeur de la formation** commente les efforts de mobilisation de ressources. Il indique que l'accent sera mis sur la sensibilisation spécifique à chaque segment et que des campagnes seront organisées afin d'aligner plus étroitement l'offre du Centre sur les programmes d'action de l'OIT.

68. Répondant à la question de savoir comment élargir la portée des services du Centre avec le même effectif de personnel, le directeur de la formation fait référence aux événements mondiaux qui ciblent des publics plus larges. Il cite en exemple le salon tripartite sur les mesures de suivi de la recommandation sur les apprentissages de qualité qui se tiendra sur le campus en février 2024 avec le soutien du Fonds d'innovation et qui réunira 300 participants en présentiel et sera suivi en ligne par des milliers de personnes.

69. **La vice-présidente travailleuse** croit comprendre, d'après la réponse de la direction, que les ratios de 2:1 sont une proposition.

70. **Le vice-président gouvernemental** s'enquiert du financement de la rénovation prochaine du pavillon Americas 2.

71. **Le directeur adjoint du Centre, M. Casale**, répond que la contribution de 8 millions d'euros du gouvernement italien a été entièrement reçue et que les dépenses sont donc couvertes.

72. **Le directeur de la formation** confirme que les ratios de 2:1 pourront être ajustés et modifiés en fonction des besoins des mandants.

73. **Le président** indique que la direction du Centre donnera de plus amples informations sur les questions soulevées. Il remercie les trois groupes pour la souplesse dont ils ont fait preuve et assure au Conseil que la formation restera au cœur de l'action du Centre au cours du prochain exercice biennal. Il conviendra de donner à la formation présentielle la priorité sur la formation en ligne, sans écarter cette modalité qui sera utilisée en fonction de la demande effective.

74. **Le Conseil adopte les Propositions de programme et de budget pour 2024-25.**

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

75. **Le président** déclare que le document [4] est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note une fois qu'il aura entendu les observations des différents groupes.

76. **La vice-présidente travailleuse** se félicite de l'augmentation notable du nombre d'activités évaluées par rapport à l'évaluation précédente, car cet élargissement du champ de l'évaluation permet de tirer des conclusions plus probantes sur les activités du Centre. Elle note en outre avec satisfaction que différentes méthodes ont été utilisées et qu'il y avait des hommes et des femmes parmi les participants. Il reste néanmoins des progrès à faire sur la question du genre et en matière de ventilation géographique des données. L'intervenante se réjouit du fait que l'évaluation tient compte pour la première fois du milieu socio-économique des participants, et elle invite le Centre à continuer d'améliorer la collecte de données afin d'être mieux à même de comprendre les différents facteurs démographiques qui peuvent faire obstacle à la participation ainsi que les stratégies à mettre en œuvre pour faire face aux nouveaux défis et garantir une prestation de services inclusive. L'intervenante encourage les auteurs de l'évaluation à faire figurer dans celle-ci le détail des taux de réponse selon les âges, afin que les activités puissent être évaluées de manière approfondie par tranches d'âge.

[4] CC 87/3.

77. **Le vice-président employeur** félicite les dirigeants du Centre d'avoir fait de l'évaluation des activités de formation par un prestataire extérieur une pratique établie et salue les mesures qu'ils ont prises pour donner suite aux recommandations, preuve que les conclusions du rapport ont été lues avec une grande attention. Il propose de continuer de réfléchir à la question de l'impact. S'il est difficile de mesurer l'impact d'une formation, il s'agit néanmoins d'un exercice d'une importance capitale car toute formation doit avoir pour objectif ultime d'influer sur l'action des mandants de l'OIT et des autres parties prenantes. Il est certainement possible d'élargir l'échantillon, d'améliorer le taux de réponse, qui est faible, et de mettre en évidence la façon dont les activités du Centre contribuent à la réalisation des objectifs fixés dans le programme et budget de l'OIT. On pourrait ainsi mieux aligner les activités du Centre sur les documents stratégiques de l'OIT.

78. **Le vice-président gouvernemental** remercie les évaluateurs indépendants d'avoir examiné les activités de formation du Centre et les félicite au sujet de la méthode utilisée, qui reprend le même cadre analytique que les évaluations précédentes et permet donc d'en comparer les résultats. Il salue l'audace de la direction et sa détermination à mettre en œuvre des mesures pour tenir compte des préoccupations soulevées dans le rapport.

79. **Le Conseil prend note du document.**

▶ Rapport de la réunion du bureau du Conseil (juin 2023)

80. **Le président** déclare que le document [5] est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.

81. **Le Conseil prend note du document.**

82. À la fin de la première réunion du Conseil, **le président** remercie chaleureusement M. Giuseppe Casale, directeur adjoint du Centre, pour sa longue carrière au Centre et au BIT.

▶ États financiers et rapport de l'auditeur externe pour l'exercice financier clôturé le 31 décembre 2022

83. **La présidente, M^me^ Drake**, Directrice générale adjointe du BIT, ouvre la séance de vendredi matin et rappelle que le document [6] a déjà été officiellement adopté par le bureau du Conseil en juin 2023 et est soumis pour information.

84. **Le vice-président gouvernemental** voudrait savoir si, en cas d'écarts, le Centre est tenu informé de manière à pouvoir y remédier efficacement dans les meilleurs délais.

85. **La trésorière du Centre, M^me^ Boulanger**, explique que le suivi budgétaire se fait à plusieurs niveaux et que des contrôles sont régulièrement effectués tout au long de l'année, de sorte que des mesures peuvent être prises rapidement lorsqu'un problème survient.

86. **Le Conseil prend note du document.**

[5] CC 87/4.

[6] CC 87/5/1.

▶ Plan de l'audit pour 2023

87. **Le représentant de l'auditeur externe, M. Faisal**, présente le plan [7], qui vise à offrir un avis indépendant sur les états financiers du Centre et à en renforcer la crédibilité, ainsi qu'à formuler des observations concernant 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 consiste quant à lui à examiner la gestion des services d'appui aux participants. Cet examen a pour but de donner des assurances quant à l'existence d'un cadre, d'une stratégie et de contrôles efficaces et adéquats, de ressources suffisantes pour la gestion des services d'appui aux participants et d'un système d'évaluation, de suivi et de rapports périodiques relatif à ces services d'appui, et quant à l'adéquation des qualifications du personnel.

88. **La présidente** remercie la Commission d'audit de la République des Philippines pour les services fournis au Centre ces huit dernières années.

89. **Le Conseil prend note du document.**

▶ Rapport du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2022

90. **Le représentant du Bureau de l'audit interne et du contrôle (IAO), M. Watson**, présente le rapport d'audit [8] pour l'année qui s'est achevée le 31 décembre 2022.

91. **Le Conseil prend note du document.**

▶ Suivi des recommandations du Chef auditeur interne pour l'année qui s'est achevée au 31 décembre 2022

92. **La présidente** déclare que le document [9] est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.

93. **Le Conseil prend note du document.**

▶ Questions de personnel

94. **Le chef des services des ressources humaines, M. Lopez-Armand**, présente le document [10], qui rend compte des recommandations de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) applicables aux organisations appliquant le régime commun des Nations

[7] CC 87/5/2.

[8] CC 87/5/3.

[9] CC 87/5/4.

[10] CC 87/6.

Unies, ainsi que des propositions d'amendements au Statut du personnel concernant le congé parental et les mécanismes de règlement des différends.

95. **La vice-présidente travailleuse** dit qu'il n'est pas fait référence dans le document au processus en cours de révision des descriptions de poste. Il s'agit là d'une question importante qui mérite d'être expliquée en termes concrets. En outre, les importants changements touchant le personnel qui sont mentionnés dans les propositions de programme et de budget, en ce qui concerne notamment les perspectives de carrière et la réduction des effectifs dans la catégorie des services généraux, devraient eux aussi être traités dans le document sur les questions de personnel et être dûment justifiés. L'intervenante 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.

96. **Le vice-président employeur** approuve le rapport et souscrit au point appelant une décision.

97. **Le vice-président gouvernemental** salue le travail de promotion de l'égalité de genre que mène le Centre, notamment la révision de son Statut du personnel visant à en rendre les 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 au moyen de ses services de formation que dans le cadre de sa fonction d'employeur. Il salue les nouvelles dispositions relatives au congé parental, qui contribueront à améliorer le recrutement et à fidéliser le personnel, et accueille favorablement les consultations et travaux engagés pour aligner le mécanisme informel de règlement des différends dont dispose le Centre sur celui du BIT. Dans cette optique, il souhaiterait recevoir un complément d'informations sur le point de savoir si la collaboration du Centre avec la Commission consultative paritaire de recours du BIT est soumise à d'autres règles, par exemple en ce qui concerne l'équilibre des genres au sein de cet organe qui siège en formation de trois personnes, ou l'existence de procédures de récusation en cas de conflit d'intérêts.

98. Répondant aux préoccupations exprimées concernant la soumission éventuelle à l'approbation du Conseil des propositions visant à donner effet aux recommandations de la CFPI qui n'ont pas encore été approuvées par l'Assemblée générale des Nations Unies, **le chef des services des ressources humaines** indique que le Conseil d'administration du BIT avait en pareil cas pour pratique d'approuver des propositions conditionnelles, jusqu'à ce que, en novembre 2011, le Directeur général se voie déléguer à titre permanent, par un amendement de l'article 14.7 du Statut du personnel du BIT, le pouvoir de donner effet, au moyen d'amendements audit statut, aux décisions ordinaires de l'Assemblée générale portant modification des traitements et droits prévus par le régime commun. Ces questions ne sont donc plus soumises à l'approbation du Conseil d'administration. Depuis lors, à chaque session de mars du Conseil d'administration, le Bureau fournit un résumé des décisions de ce type et attire l'attention sur d'autres aspects du rapport annuel de la CFPI qui intéressent le BIT et son personnel. Le Conseil voudra peut-être envisager de prendre des dispositions similaires.

99. **Le Conseil approuve le point appelant une décision.**

▶ Questions administratives

100. **La présidente** déclare que le document [11] est soumis pour information et invite le Conseil à en prendre note.

101. **Le directeur adjoint du Centre** fait des observations sur les projets d'infrastructure, la rationalisation des processus d'appui, la sécurité sur le campus et l'écologisation des activités.

102. **Le vice-président employeur**, **la vice-présidente travailleuse** et **le vice-président gouvernemental** n'ont pas d'observations particulières à formuler.

103. **Le Conseil prend note du document.**

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

104. **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.

105. **Le vice-président employeur** salue le dévouement et la résilience dont a fait preuve l'équipe d'ACT/EMP-Turin sous la direction de son chef, qui prend sa retraite; il souhaite la bienvenue à la personne désignée pour succéder à ce dernier et encourage l'équipe à continuer de fournir un travail de qualité.

106. **Le vice-président gouvernemental** n'a pas d'observations à formuler.

107. **Le Conseil prend note des documents** [12]**.**

▶ Remarques finales

108. **La présidente** propose que la 88e session du Conseil du Centre se tienne juste avant la 352e session du Conseil d'administration du BIT, qui devrait avoir lieu à Genève du 28 octobre au 7 novembre 2024. La 88e session se tiendrait donc, si possible, à Turin juste avant le Conseil d'administration, les 24 et 25 octobre 2024.

109. **Le Conseil approuve la proposition de la présidente.**

110. **La présidente** informe les membres du Conseil que le rapport de la présente session sera examiné dans le cadre de la section institutionnelle de la 349e session du Conseil d'administration. Pour faciliter l'élaboration du rapport et l'établissement de sa version définitive, elle propose au Conseil de laisser à son bureau le soin d'approuver le projet de rapport.

111. **Le Conseil approuve la proposition de la présidente.**

112. **La présidente déclare close la 87e session du Conseil du Centre de Turin.**

[11] CC 87/7.

[12] CC 87/8/a et CC 87/8/b.

▶ Annexe

Déclaration de la représentante du Comité du Syndicat du personnel au Conseil du Centre international de formation de l'OIT

87e session du Conseil du Centre de Turin, 26-27 octobre 2023

ITCILO STAFF UNION
SYNDICAT DU PERSONNEL DU CIF-OIT
SINDICATO DEL PERSONAL DEL CIF-OIT

Le 87ème CONSEIL D'ADMINISTRATION DU CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT (CIF-OIT)
26-27 OCTOBRE 2023

DISCOURS DU SYNDICAT DU PERSONNEL DU CIF-OIT LE 27 OCTOBRE 2023

Monsieur le Directeur général,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'administration,

Chères/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-président du Comité du Syndicat du personnel du CIF-OIT. Nous tenons à réitérer nos salutations et nos félicitations à M. Christophe Perrin, en tant que nouveau directeur du Centre.

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

Le personnel du Centre fait à nouveau preuve d'un engagement fort pour obtenir d'excellents résultats, contribuant ainsi aux résultats positifs indiqués dans les documents stratégiques présentés à ce conseil.

Nous avons eu l'occasion de présenter, lors du discours de l'année dernière, notre point de vue sur les trois piliers du Centre, et nous pensons qu'il est toujours important de les mentionner:

- **son personnel motivé;**
- **les installations résidentielles du campus;**

- **son expertise croissante en matière de compétences numériques et de formation, son expérience en matière de formation, de méthodologie de formation et de développement des capacités.**

Notre personnel

Nous avons présenté en détail les problèmes qui affectent la motivation du personnel:

a) **le développement de carrière, ou son absence**, en particulier pour le personnel de la catégorie des services généraux; nous avons soulevé cette priorité il y a deux ans lors de nos précédents discours;

b) **les contrats précaires** qui semblent affecter de manière disproportionnée les femmes bien plus que les hommes, dans les deux catégories;

c) **la logique de croissance pour la croissance**;

d) et enfin **l'agilité** qui surcharge les collègues ou les redéploie sans consultation préalable et significative.

Tous ces problèmes restent malheureusement jusqu'à aujourd'hui sans véritable engagement pour les aborder et les résoudre, mais nous espérons qu'une confiance et une collaboration renouvelées apporteront des résultats positifs dans un avenir très proche.

La vue synthétique des progrès réalisés en 2023 fait référence, et je cite, à ce qui suit:

> La nouvelle gamme de services a eu des répercussions sur les fonctions de soutien du Centre. Le succès du nouveau modèle repose sur la mise à niveau des compétences du personnel en explorant de nouvelles méthodes de travail et en envisageant des changements dans la structure, le profil des postes et les compétences des ressources humaines du Centre. En septembre 2023, le Centre avait effectivement achevé la requalification des descriptions de poste pour les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et les agents des services professionnels, lancés en 2022.

En ce qui concerne **le développement de carrière**, nous devons attirer votre attention sur le fait que l'exercice en cours de mise à jour des descriptions de poste au CIF-OIT ne tient pas compte de l'aspiration du personnel à voir son travail reconnu et récompensé. C'est l'occasion de reclasser les postes au lieu de maintenir le statu quo et de distribuer des descriptions de postes génériques aux mêmes niveaux. L'examen n'a pas pris en considération les demandes et les recommandations visant à inclure des grades plus élevés conformément à notre Statut du personnel, ce qui permettrait d'offrir des perspectives de carrière et de renforcer le personnel.

Dans le cadre du résultat 5 des Propositions de programme et de budget pour 2024-25, nous sommes surpris que la déclaration suivante ne soit pas mesurable ou étayée par des données pour démontrer les possibilités effectives de développement de carrière offertes au personnel et je cite:

> La poursuite de la diversification du portefeuille de services a ouvert de nouvelles lignes de travail et de nouvelles pistes de développement de carrière pour le personnel.

Les contrats précaires affectent toujours les femmes bien plus que les hommes. Nous sommes infatigables; nous continuerons à insister et à mobiliser nos efforts collectifs jusqu'à ce que l'équilibre entre les hommes et les femmes, la diversité et l'inclusion au sein du personnel, et en particulier au niveau de la direction, soient atteints.

La croissance pour la logique d'entreprise. La surcharge de travail dont souffre actuellement le personnel se poursuivra si l'on considère les objectifs financiers et de sensibilisation prévus. Faire plus avec moins n'est pas une recette pour la qualité et le succès.

L'agilité de cette logique d'entreprise semble se faire au détriment du bien-être et de la motivation du personnel, en diminuant le nombre d'agents des services généraux et en redéployant le personnel sans consultation sérieuse.

Au point 2 il est fait référence à la rationalisation et à la numérisation:

> Sans processus et règles internes simples et rationalisés, la croissance continue pourrait ne pas être possible, car le volume des opérations continue d'augmenter alors que les effectifs restent inchangés.

Nous pensons que cela suffit pour comprendre l'idée de «faire plus avec moins» mentionnée précédemment. La numérisation ne peut pas remplacer le travail du personnel, c'est un outil qui permet d'éviter les tâches répétitives et d'accélérer les processus, et vous avez toujours besoin des personnes au volant.

Notre Campus

D'après des projections récentes, les activités de formation résidentielle sur le campus augmentent plus rapidement que prévu. La demande pour nos installations est élevée et les services de soutien ont des difficultés à répondre à ce retour à la normale.

Le besoin de formation en présentiel sur le campus reste important. La formation en ligne ne peut pas remplacer les avantages et l'expérience d'apprentissage des échanges entre participants de différents pays ici dans nos locaux.

Comme l'indique la vue synthétique des progrès réalisés en 2023:

> Le Centre a réalisé des progrès rapides dans l'amélioration de ses activités de formation en face-à-face, le nombre d'activités de formation sur le campus ayant doublé depuis 2022.

Nous notons également ce qui suit:

> La courbe de tendance confirme que les activités de formation en face-à-face sur le campus augmentent à nouveau… le Centre déplacera davantage d'activités de formation en petits groupes sur le terrain en vue d'une collaboration avec les partenaires locaux, tout en continuant à développer une gamme d'événements interrégionaux sur le campus.

Toutefois, les informations communiquées au point 2 semblent suggérer une approche qui s'écarte des indications susmentionnées. Elles indiquent explicitement une réduction de 50 pour cent des activités en face-à-face sur le campus du CIF-OIT, et je cite:

> Le nouveau modèle opérationnel entraînera un changement dans les besoins de salles de classe sur le campus et réduira l'occupation des chambres par des participants aux activités du Centre.

Notre expertise

La qualité est un pilier central du cadre de gestion axée sur les résultats.

L'évaluation externe indépendante des activités de développement des capacités du CIF-OIT couvre un large éventail de critères, à savoir la pertinence, la portée, la cohérence, la validité de la conception de la formation, l'efficacité, l'efficience de l'utilisation des ressources, l'efficacité de la gestion, l'orientation de l'impact de l'activité.

Pour le personnel du Centre et sur la base de la recommandation de l'évaluation, un modèle basé sur l'apprentissage mixte devrait conduire les opérations du Centre, et je cite:

> Lorsque l'on considère l'efficacité des différentes modalités de formation (face-à-face, mixte ou en ligne), il est largement reconnu que la modalité mixte est l'option optimale et préférée dans presque tous les cas et la plus prometteuse pour saisir les avantages de la formation à la fois face-à-face et en ligne.

Compte tenu du portefeuille d'activités, la portée devrait continuer à croître grâce à l'engagement et au travail acharné du personnel.

Enfin:

Le processus de consultation et de négociation avec le Syndicat du personnel du CIF-OIT est une nécessité et non pas une option lorsqu'il s'agit d'aller de l'avant avec des approches novatrices affectant le personnel; il s'agit d'une condition préalable à l'amélioration de la satisfaction du personnel et à la création d'un environnement plus propice à l'innovation et à la croissance.

En tant que Comité du Syndicat du personnel du CIF-OIT, nous réaffirmons que le personnel du Centre est une ressource sur laquelle il faut investir, et non un coût à réduire. Nous continuerons à défendre ses droits et à faire pression pour que soit reconnue son importante contribution au succès de notre Centre.

Nous vous remercions de votre attention.

Le Syndicat du personnel du CIF-OIT