



Bureau
international
du Travail

Bureau des activités pour les employeurs
(ACT/EMP)

RAPPORT BIENNAL SUR LA COOPÉRATION TECHNIQUE 2010-2011



ACT/EMP
Bureau des Activités pour les Employeurs

I

RAPPORT BIENNAL SUR LA COOPÉRATION TECHNIQUE 2010-2011

L'OIT est la seule institution « tripartite » des Nations Unies dans la mesure où elle rassemble des représentants des gouvernements, des employeurs et des travailleurs pour élaborer conjointement des politiques et programmes. L'OIT est l'organisation mondiale chargée d'établir et de surveiller les normes internationales du travail. Œuvrant avec ses 181 États membres, l'OIT s'efforce de faire en sorte que les normes du travail soient respectées dans la pratique ainsi qu'au plan des principes.

Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) est une unité spécialisée du Secrétariat de l'OIT. Il a pour mission d'entretenir des relations étroites avec les organisations d'employeurs des États membres, de mettre les ressources de l'OIT à leur disposition et d'informer régulièrement l'OIT de leurs avis, préoccupations et priorités.



Bureau des activités pour les employeurs
(ACT/EMP)

RAPPORT BIENNAL SUR LA COOPÉRATION TECHNIQUE 2010-2011

Copyright © Organisation internationale du Travail 2012
Première édition 2012

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole no 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante : Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Bureau des activités pour les employeurs: rapport biennal sur la coopération technique 2010-2011 / Bureau international du Travail, Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP). - Genève: BIT, 2012
 1 v.

ISBN : 978-92-2-226287-8 (imprimé)
 ISBN : 978-92-2-226288-5 (web pdf)

International Labour Office; Bureau for Employers' Activities

coopération technique / programme de l'OIT / rôle de l'OIT / Afrique / Amérique latine / Asie / Caraïbes / Europe / Pacifique / pays arabes

01.01.3

Egalement disponible en anglais : The Bureau for Employers' Activities : Biannual Report on Technical Cooperation 2010-2011
 ISBN 978-92-2-126287-9 (print) 978-92-2-126288-6 (web pdf) Genève, 2012
 et en espagnol : Oficina de Actividades para los Empleadores : Informe bienal sobre la cooperación técnica 2010-2011
 ISBN 978-92-2-326287-7 (print) 978-92-2-326288-4 (web pdf), Genève, 2012.

Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel : pubvente@ilo.org

Visitez notre site Web : www.ilo.org/publns

Design graphique en Suisse
 Imprimé en Suisse

BUX
 PCL

AVANT-PROPOS

Lorsqu'une organisation d'entreprises ou d'employeurs est en mesure d'influencer l'ensemble des politiques nationales d'une manière qui permet aux entreprises compétitives et durables de prospérer, elle contribue véritablement au développement socioéconomique global. Le Bureau des activités pour les employeurs du BIT (ACT/EMP) a pour mission de favoriser ce type d'organisations, qu'il s'agisse d'organisations d'employeurs traditionnelles axées sur les services en matière de relations professionnelles, ou d'associations d'entreprises qui couvrent tous les domaines d'action ayant une incidence sur les entreprises. Notre objectif est également de conduire, guider et encourager l'OIT dans son ensemble à se montrer plus attentive aux besoins réels des entreprises dans ses politiques et ses activités de coopération technique.

En septembre 2011, ACT/EMP a rassemblé un groupe de personnes qui pilotent l'évolution des organisations d'entreprises, des représentants d'entreprises multinationales et de petites et moyennes entreprises, ainsi que des universitaires renommés, pour débattre du thème « La fonction de représentant des employeurs ». Ce symposium international avait pour objectif d'examiner nos hypothèses et observations empiriques, fondées sur nos contacts quotidiens avec les mandants de l'OIT, selon lesquelles la dynamique et la nature de la représentation des entreprises sont actuellement en voie d'évolution aux niveaux national et international. Afin d'améliorer notre propre offre de coopération technique, nous avons besoin de mieux comprendre la nature de cette dynamique et les stratégies que les organisations adoptent pour répondre à cette évolution et demeurer pertinentes sur ce marché très concurrentiel.

Un thème essentiel a émergé de cette réunion, à savoir le CHANGEMENT constant. Les organisations qui représentent les entreprises exercent leurs activités dans un environnement politique qui a changé en raison de la mondialisation, de l'évolution de la gouvernance des marchés, de l'intensification de la concurrence ET de l'évolution des exigences de leurs adhérents. S'il n'existe pas d'approche uniforme de la fonction de représentant des entreprises, il n'en demeure pas moins que des difficultés et approches communes se dessinent. Aujourd'hui plus que jamais, les organisations qui représentent les entreprises doivent montrer la voie dans les débats politiques. Elles doivent être plus proches que jamais de leurs adhérents afin de comprendre leurs besoins et leurs priorités, et pouvoir les exposer aux responsables politiques. Lorsque les entreprises le demandent, elles doivent leur offrir des services professionnels de qualité. Et plus que jamais, il importe qu'elles comprennent bien toutes les politiques qui concernent les entreprises, ainsi que l'environnement propice au développement du secteur privé, aux niveaux national, régional ou international.

Les résultats du symposium ont confirmé que l'approche adoptée pour nos travaux de coopération technique avec les employeurs mandants de l'OIT allait dans la bonne direction. Nous travaillons en partenariat avec des organisations représentant les entreprises pour élaborer avec elles des plans stratégiques efficaces qui : i) offrent une valeur ajoutée à leurs adhérents

(et permettent aux organisations elles-mêmes de demeurer représentatives et utiles); ii) leur permettent de fournir à leurs adhérents un éventail complet de services pertinents; et, iii) étoffent leur potentiel en matière de politiques et renforcent leurs analyses (fondées sur leur connaissance des véritables priorités des entreprises) afin de mener des actions de persuasion fondées sur des données factuelles. Nous avons appris à nos dépens que pour obtenir des résultats valables dans ce domaine, nos travaux devaient correspondre aux besoins réels des organisations avec lesquelles nous travaillons, et que celles-ci devaient s'approprier les résultats et les mettre en œuvre dans le cadre de leur stratégie.

Je suis heureuse de vous présenter ce rapport, qui contient un échantillon de nos activités de coopération technique au plan mondial en 2010/2011, et souligne certains des principaux résultats que nous avons obtenus. Je tiens à remercier les donateurs de l'OIT – notamment les gouvernements de la Norvège et de la Suède, qui ont dégagé des fonds extrabudgétaires dédiés aux activités des employeurs à l'OIT – sans lesquels nous n'aurions pas pu contribuer aux initiatives entreprises et aux résultats obtenus par les organisations d'employeurs en rapport avec la promotion du dialogue social et du travail décent et productif. Je souhaite également exprimer ma gratitude aux spécialistes d'ACT/EMP des bureaux extérieurs pour les efforts considérables qu'ils ont déployés et leur détermination à obtenir ces résultats. J'aimerais aussi remercier pour leur collaboration et leur soutien sans faille les organisations d'entreprises et d'employeurs qui mettent des ressources financières et humaines à notre disposition. Bien entendu, je tiens à souligner l'appui que nous avons reçu de nos collègues du BIT, tant au siège que dans les régions.

S'agissant de la période 2012-2013 qui se profile, ACT/EMP entend devenir véritablement un centre de connaissances et de ressources sur les organisations représentatives d'entreprises et d'employeurs, en renforçant notre collaboration avec les réseaux universitaires et en menant des recherches qui tirent parti de nos connaissances techniques approfondies sur les priorités des entreprises et la dynamique de leur représentation dans la nouvelle conjoncture mondiale. Les échanges au niveau régional permettront d'approfondir les résultats du symposium mondial, ce qui nous permettra non seulement d'affiner et d'améliorer notre offre de coopération technique, mais aussi d'alimenter les activités générales d'ACT/EMP au BIT.

Pour ce faire, nous continuerons d'élargir nos réseaux et de renforcer les possibilités de coopération avec les donateurs qui partagent nos idées, afin de soutenir les travaux de notre programme de coopération technique, tout en renforçant notre rôle en tant que premier point d'accès des entreprises à l'OIT.

Deborah France-Massin

Directrice,

Bureau des activités pour les employeurs du BIT

TABLE DES MATIÈRES

LE PROGRAMME D'ACT/EMP	1
PRODUITS ET OUTILS MONDIAUX 2010-2011	5
TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : AFRIQUE	9
Botswana	10
Ghana	11
Afrique du Sud	12
TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES	15
Equateur	16
Argentine	17
Honduras	18
Les Bahamas	19
TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : ÉTATS ARABES	21
Oman	22
Jordanie	23
TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : ASIE-PACIFIQUE	25
Viet Nam	26
Cambodge	27
Inde	28
Philippines	29
TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : EUROPE ET ASIE CENTRALE	31
Arménie	32
Serbie	33
Bosnie-Herzégovine	34
PUBLICATIONS 2010-2011	37
DONNÉES FINANCIÈRES	38
L'ÉQUIPE D'ACT/EMP	40

LE PROGRAMME D'ACT/EMP

LA MISSION D'ACT/EMP

Les organisations d'employeurs sont des institutions établies pour organiser les employeurs et promouvoir leurs intérêts collectifs. L'éventail et la teneur de ces intérêts variant d'un pays à l'autre, la structure, la composition et les fonctions de ces organisations sont très différentes selon les pays. Les organisations d'employeurs représentent l'un des trois groupes de mandants qui composent la structure tripartite de l'OIT, et sont donc un pilier essentiel de ses travaux en matière de politiques et de coopération technique.

Le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) s'efforce de promouvoir le bon fonctionnement des organisations d'employeurs, qui sont essentielles à plusieurs égards : création d'un environnement propice à des entreprises compétitives et durables; bonne gouvernance; stabilité politique et sociale; démocratie et développement socioéconomique. ACT/EMP aide les organisations d'employeurs à former des organisations fortes, indépendantes et représentatives, aptes à répondre aux besoins de leurs adhérents et à relever les défis auxquels elles sont confrontées. ACT/EMP a pour mission : i) d'entretenir des liens étroits et directs avec les organisations d'employeurs des Etats membres, afin d'informer l'OIT de leurs opinions, préoccupations et priorités, et : ii) d'offrir des activités de coopération technique.

CRÉATION ET PARTAGE DES CONNAISSANCES

Outre son mandat de conception et de mise en œuvre d'un programme de coopération technique, ACT/EMP est la ressource interne du BIT en ce qui concerne la fonction de « représentant des entreprises », qui évolue avec le temps. L'une des activités essentielles du Bureau est de diffuser auprès des divers départements du BIT les priorités et approches des entreprises en termes de connaissances et de politiques afin de renforcer son analyse stratégique et ses programmes techniques.

Le développement et le partage des connaissances prennent actuellement une part croissante dans le programme d'ACT/EMP. Les connaissances sont non seulement une dimension essentielle du mandat d'ACT/EMP en matière de politiques, mais aussi la condition préalable à une coopération technique bien conçue, pertinente et axée sur les résultats. La stratégie d'ACT/EMP dans ce domaine vise à mettre à la disposition des organisations bénéficiaires des travaux de recherche et des analyses sur les tendances, les faits nouveaux et les facteurs internes et externes qui influent sur la dynamique des organisations. Par exemple, l'enquête mondiale d'ACT/EMP sur les organisations d'employeurs donne une représentation dynamique du développement en ce qui concerne la participation au dialogue politique, les fluctuations du nombre d'adhérents, l'offre de services, ainsi que les thèmes et défis émergents. Le réseau d'universitaires d'ACT/EMP appuie les études empiriques sur les tendances et faits nouveaux concernant les intérêts bien compris des entrepreneurs. Les spécialistes d'ACT/EMP sur le terrain contribuent aussi à enrichir les connaissances en actualisant les profils organisationnels des mandants.

COOPÉRATION TECHNIQUE ET RENFORCEMENT DES CAPACITÉS

Le programme de coopération technique d'ACT/EMP a pour principal objet de promouvoir des organisations d'employeurs fortes, indépendantes et représentatives. Cet objectif est en soi vaste et multidimensionnel, mais le programme est axé sur certains aspects spécifiques liés au renforcement des capacités, et ce à plusieurs égards : adopter et suivre une approche stratégique de développement et de gestion des organisations; améliorer les services afin d'offrir une valeur ajoutée aux membres actuels et potentiels; renforcer l'influence des organisations d'employeurs au niveau politique, grâce à leur maîtrise des techniques de communication et à des actions de persuasion étayées par des études solides. Ce programme est axé pour l'essentiel sur le renforcement des éléments clés de la capacité institutionnelle dont les organisations d'employeurs ont besoin pour promouvoir leurs valeurs auprès des membres et s'acquitter de leurs tâches en tant qu'organisations représentatives chargées de faire valoir les intérêts de leurs adhérents.

Les activités du programme se déroulent aux niveaux régional, national et mondial; elles sont menées par une équipe de spécialistes techniques au siège, au Centre international de formation de l'OIT, dans les bureaux régionaux et locaux, et au sein des équipes de promotion du travail décent. Le programme est fondé sur une analyse organisationnelle rigoureuse, élaborée grâce à un dialogue approfondi; il s'efforce de convaincre les organisations d'employeurs d'adhérer aux résultats obtenus et de se les approprier, afin de garantir leur pérennité.

L'aide fournie aux organisations d'employeurs associe tout un éventail de méthodes et de ressources en fonction des besoins identifiés, notamment : services consultatifs, formation, échange d'expériences, visites d'étude et appui technique. Afin d'appuyer les interventions menées au niveau des pays, les produits mondiaux élaborés par ACT/EMP (trousses d'outils, manuels, travaux de recherche et pratiques optimales) contribuent aux activités de formation pratique.

ÉVALUER LES RÉSULTATS

Les résultats obtenus dans le cadre du programme de coopération technique d'ACT/EMP sont évalués grâce à une surveillance des évolutions et des changements organisationnels, qui montrent que les organisations deviennent plus efficaces, utiles et attentives aux besoins de leurs adhérents, et sont ainsi mieux à même d'influer sur les politiques pour créer des conditions propices au développement du secteur privé.

Les indicateurs clés permettant d'évaluer les résultats d'ACT/EMP sont énumérés ci-après. Avec le soutien de l'OIT, les organisations d'employeurs :

- adoptent un plan stratégique, approuvé par leur conseil d'administration, afin d'améliorer l'efficacité de leurs structures et pratiques de gestion et de mettre en œuvre des programmes de renforcement des capacités conformes à leur plan stratégique;
- créent des services, ou les renforcent considérablement, afin de répondre aux besoins de leurs adhérents, y compris par l'adoption de plans financièrement viables;
- renforcent les structures internes afin de coordonner les vues des adhérents, d'élaborer des positions politiques et des mémoires de sensibilisation fondés sur des études approfondies, et de formuler des argumentaires;
- consultent le gouvernement ou certains partenaires clés afin de donner des avis sur les politiques et la législation, de nouer des partenariats avec d'autres parties prenantes et d'obtenir une meilleure couverture médiatique de leurs positions stratégiques;
- contrôlent dans quelle mesure leurs positions stratégiques sont prises en compte dans la législation ou la politique aux niveaux national, régional ou international.

Renforcer les capacités des organisations d'employeurs pour mieux influencer sur la politique

Dans de nombreux pays, les organisations d'employeurs ont obtenu des résultats tangibles en ce qui concerne plusieurs politiques socioéconomiques, grâce à la coopération technique d'ACT/EMP, notamment : amélioration de la réglementation en matière de sécurité sociale au Cambodge; adoption de politiques plus favorables aux PME en Jordanie, obtenues en renforçant les capacités de persuasion de la Chambre de commerce de Jordanie; adoption d'une politique différenciée de salaire minimum en Mongolie grâce aux activités de sensibilisation menées par la Fédération des employeurs de Mongolie.

Les organisations d'employeurs de toutes les régions ont élaboré et fourni à leurs adhérents des services et des outils qui ont contribué à générer des revenus tout en attirant de nouveaux adhérents et en fidélisant les membres existants. Par exemple, la Confédération des entreprises de Chine (CEC) a publié en 2011 un Recueil de pratiques et Guide à l'intention des employeurs sur la promotion de l'égalité des chances et de traitement et la lutte contre la discrimination au travail. Grâce au soutien du BIT en 2010 et 2011, la Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) a fourni à ses adhérents de nouveaux services visant l'amélioration de la compétitivité des entreprises et la promotion de leur responsabilité sociale (RSE).

Enseignements tirés :

- Les stratégies de coopération technique doivent être flexibles et correspondre à la dynamique des organisations d'employeurs, qui évoluent rapidement, parallèlement à l'évolution des besoins de leurs adhérents
- Le renforcement des capacités est un objectif à moyen et long termes, qui exige un engagement systématique et durable fondé sur une analyse de la situation initiale et l'adoption de paramètres rigoureux
- L'adhésion des organisations aux actions menées garantit l'engagement des dirigeants et le suivi de ces actions
- Des résultats durables supposent une masse critique de ressources humaines et financières
- Lorsqu'on développe les ressources humaines des organisations d'employeurs, il importe « d'institutionnaliser » ces capacités pour en garantir la pérennité.

PARTENARIATS

ACT/EMP travaille en étroite collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE), l'organe de liaison permanent permettant aux employeurs du monde entier d'échanger des informations, leurs points de vue et leurs expériences. L'OIE est le canal officiel de communication et de promotion des positions des employeurs dans toutes les institutions des Nations Unies et les autres organisations internationales. Aujourd'hui, l'OIE se compose de 145 organisations nationales d'employeurs établies dans 138 pays, répartis dans le monde entier.

Pour mettre en œuvre ses programmes de coopération technique, ACT/EMP travaille aussi avec des organisations bien établies d'entreprises et d'employeurs – y compris aux Pays-Bas, en Norvège, en Nouvelle-Zélande, en Turquie, en Australie et dans d'autres pays – qui s'associent aux activités d'ACT/EMP et lui fournissent des ressources humaines et financières, afin de renforcer les capacités de développement des organisations d'employeurs du monde entier.

Le Programme des activités pour les employeurs du Centre de Turin de l'OIT (CIF-Turin) collabore étroitement avec ACT/EMP pour offrir aux organisations d'employeurs des possibilités de formation et de partage des expériences dans des domaines très divers, allant des questions relatives au lieu de travail jusqu'aux problèmes sociaux et économiques. Ces activités sont essentielles pour renforcer le rôle des organisations d'employeurs et des entreprises en tant que partenaires sociaux et leur capacité à contribuer à la définition des enjeux prioritaires au niveau national.

Le programme du CIF-Turin complète le programme de coopération technique d'ACT/EMP par une stratégie de formation élaborée, qui fait appel à des méthodes d'apprentissage innovantes et des pratiques optimales, afin de renforcer les organisations d'employeurs en matière de développement économique et social. Les activités de formation du CIF-Turin sont ouvertes aux dirigeants et au personnel des organisations d'employeurs nationales, sectorielles et provinciales, ainsi qu'aux représentants des entreprises, la participation étant coordonnée par l'OIE.

Produits et outils mondiaux 2010-2011

Les produits et outils mondiaux d'ACT/EMP sont conçus et élaborés de façon à faire une large place aux pratiques optimales et à la flexibilité, afin qu'ils puissent être répliqués durablement, et permettre aux diverses organisations du monde entier de mettre en œuvre des solutions adaptées à leurs besoins. Ils peuvent être utilisés isolément, ou en association avec les programmes de formation élaborés par les spécialistes d'ACT/EMP sur le terrain et par CIF-Turin.

CRÉER UNE BASE DE CONNAISSANCES SUR LA REPRÉSENTATION DES ENTREPRISES

Un *Symposium international sur la fonction de représentant des employeurs* a été organisé en septembre 2011 à Genève afin de mieux comprendre les facteurs qui influent sur l'évolution des organisations d'employeurs. Ce symposium rassemblait des dirigeants d'organisations d'entreprises, des représentants de sociétés et des universitaires, qui ont fait part de leurs expériences et ont discuté des avancées possibles; il a permis de dégager une vue globale des défis qui se présenteront dans les décennies à venir et de débattre de leur signification pour les organisations qui représentent les entreprises.

Un rapport sur les résultats de l'*Enquête de 2010 sur les organisations d'employeurs*¹, donnant des indications sur les tendances lourdes des organisations d'employeurs a été présenté et a fait l'objet d'un débat dans le cadre du symposium. Le rapport complet du symposium² souligne les enseignements essentiels et les conclusions du symposium, et notamment qu'il existe toujours un marché florissant pour les associations qui répondent aux besoins des entreprises. Toutefois, les organisations qui auront du succès à l'avenir sont celles qui pourront s'adapter rapidement aux priorités changeantes du monde des affaires et saisir les nouveaux débouchés qui s'offrent à elles dans un environnement en mutation rapide. Sur la base des enseignements essentiels tirés du symposium, des réunions régionales seront organisées afin d'élaborer des recommandations adaptées aux régions.

Un document de travail sur les évolutions récentes dans le domaine de la représentation des entreprises, avec des contributions d'universitaires et d'intervenants indépendants, a été établi. Il contient une recension détaillée des écrits existants

sur le sujet, et une analyse actualisée des différents thèmes et défis, basée sur les connaissances existantes. Cette étude servira de point de départ pour approfondir la base de connaissances et les priorités des organisations d'employeurs et contribuera à l'élaboration de nouvelles stratégies de coopération technique.

DES OUTILS PERFORMANTS POUR EVALUER ET INFLUENCER LES POLITIQUES

La trousse « Environnement propice aux entreprises durables » (Enabling Environment for Sustainable Enterprises, EESE) comprend 22 outils, 17 notes d'orientation et d'autres produits d'information; c'est une ressource pour les organisations d'employeurs et d'entreprises qui souhaitent analyser l'environnement dans lequel les entreprises se créent et prennent leur expansion. Cette trousse aide les organisations à évaluer les contraintes qui pèsent sur la viabilité des entreprises et à formuler des propositions de réformes qui peuvent servir à améliorer le dialogue avec les pouvoirs publics et à renforcer les actions de persuasion. Elle est fondée sur le « Cadre des 17 piliers pour des entreprises durables » défini par le BIT, adopté à l'unanimité par la Conférence internationale du Travail en 2007.

Cette trousse d'outils, produit de travaux menés en collaboration avec le Département du BIT chargé du développement de l'entreprise, a été testée dans quatre pays (Swaziland, Mongolie, Oman et Botswana), où des rapports EESE ont été établis au plan national. Elle a contribué à fournir aux organisations d'employeurs de chacun de ces pays des données détaillées, qu'elles pouvaient employer dans le cadre du processus de dialogue sur les orientations politiques.

¹ http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/events/2011/symp/survey_report.pdf

² http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/events/2011/symp/symposium_report_en.pdf

LE RÉSEAU MONDIAL «ENTREPRISE ET HANDICAP» DE L'OIT

Le Réseau mondial «Entreprise et Handicap» de l'OIT (composé d'entreprises multinationales, de réseaux d'employeurs et d'entreprises qui s'intéressent aux questions liées au handicap, ainsi que de représentants d'organisations de personnes handicapées) a été établi par le Département des compétences du BIT et ACT/EMP dans une optique de partage des connaissances et d'identification des bonnes pratiques d'intégration du handicap en milieu de travail, dans les entreprises et les organisations d'employeurs. Le Réseau comprend 43 entreprises multinationales et 17 organisations d'employeurs établies dans le monde entier, ainsi que des organisations de personnes handicapées.

Le Réseau a produit deux documents de travail, l'un sur les expériences actuellement en cours dans des entreprises privées et des organisations d'entreprises et d'employeurs (Le handicap sur le lieu de travail: les pratiques des entreprises), l'autre sur les questions de handicap (Le handicap sur le lieu de travail: organisations et réseaux d'employeurs). Les membres sont informés de l'actualité des activités du Réseau par diverses sources: le site web du Réseau, un bulletin trimestriel, des notes d'information et des notes actualisées concernant les nouvelles législations et politiques relatives au handicap. Quatre réunions régionales se sont tenues à Bangalore, Buenos Aires, New York et Paris, et la première réunion du Comité directeur du Réseau a eu lieu en juin 2011.

Adresse du site web du Réseau :
<http://www.businessanddisability.org>

LE MODULE «FORMER DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS EFFICACES»

Le produit phare d'ACT/EMP au niveau mondial, le module de formation intitulé «*Former des organisations d'employeurs efficaces*», est constitué d'une série de guides conçus pour aider les organisations d'employeurs à créer et gérer leur organisation d'une manière plus stratégique et plus efficace. Un nouveau guide a été publié en 2010-11 – *Convaincre en communiquant: faire entendre la voix des entreprises* –, qui explique comment concevoir et mettre en œuvre des techniques et stratégies de communication plus efficaces. De nouveaux stages de formation à la communication sont actuellement organisés dans le monde entier à l'intention des organisations d'employeurs.

Le module «*Former des organisations d'employeurs efficaces*» sera renforcé par l'ajout d'une seconde série de modules, en cours d'élaboration, sur les services offerts aux adhérents.

Les deux premiers traitent des services relatifs au droit du travail, aux relations professionnelles et aux ressources humaines. L'élaboration de ces nouveaux modules a été complétée par des ateliers sous-régionaux de formation et de validation, destinés aux organisations d'employeurs, dispensés par ACT/EMP et le Centre de Turin, en Europe centrale et orientale et en Asie-Pacifique.

PROGRAMMES PAR PAYS DE PROMOTION DU TRAVAIL DÉCENT (PPTD)

Une brochure promotionnelle sur les *Réformes des Nations Unies et les organisations d'employeurs* a été publiée en collaboration avec l'Organisation internationale des employeurs (OIE) et un guide sur l'*Optimisation des possibilités pour les organisations d'employeurs dans le cadre des programmes par pays de promotion du travail décent (PPTD)* a été produit avec le CIF-Turin. Cette brochure et ce guide, qui ont été distribués au personnel des bureaux extérieurs du BIT, des organisations d'employeurs et de diverses institutions des Nations Unies, contribuent à mieux faire comprendre les intérêts des entreprises et le rôle des organisations d'employeurs quant aux priorités des entreprises dans le cadre des PPTD et de la réforme des Nations Unies. Le guide a servi de fil conducteur à plusieurs ateliers régionaux de formation, organisés par ACT/EMP et le CIF-Turin durant le biennium, sur le rôle des organisations d'employeurs dans le cadre des PPTD, auxquels ont participé les représentants de 35 organisations.

TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : AFRIQUE

En 2010-2011, ACT/EMP a travaillé avec ses spécialistes employeurs basés à Pretoria, Dakar, Yaoundé et Addis-Abeba, et avec l'équipe du CIF-Turin pour aider à renforcer les capacités des organisations d'entreprises et d'employeurs en matière de planification stratégique, de prestation de services et d'actions de persuasion.

Ces travaux se sont notamment focalisés sur un domaine clé : le renforcement de l'analyse des politiques, fondée sur les observations factuelles des organisations d'employeurs, afin de mieux les préparer à participer aux débats stratégiques concernant l'impact de la crise financière mondiale sur les entreprises. Ils ont également porté sur l'élaboration et l'adoption de nouveaux plans stratégiques, comportant des activités de formation ciblées à l'intention des dirigeants et du personnel, afin de leur donner les moyens de mettre pleinement en œuvre ces nouveaux plans.

Le CIF-Turin, en coopération avec le Programme de coopération des employeurs néerlandais (DECP), a mis en œuvre un programme financé par Europe-Aid-Pro€Invest, afin de renforcer les services aux adhérents et de développer les capacités en matière de sensibilisation et de persuasion. Le programme a été mis en œuvre au Kenya, en Tanzanie, au Rwanda, en Ouganda et au Ghana.

En collaboration avec l'OIE, ACT/EMP a facilité les discussions entre les organisations africaines d'employeurs sur les approches innovantes permettant de promouvoir une croissance durable et des emplois productifs par l'intermédiaire d'entreprises durables. Le point d'orgue de ces discussions a été la Conférence de haut niveau tenue en avril 2010 à Johannesburg, qui a débouché sur l'élaboration de la contribution du secteur privé africain aux débats du G20.

En 2012-2013, ACT/EMP continuera de renforcer les organisations d'employeurs dans les domaines de la planification stratégique, de la prestation de services et des actions de persuasion aux niveaux national et régional. Une attention spéciale sera accordée au développement des PME et à la création d'entreprises durables.



CONFÉDÉRATION DU COMMERCE, DE L'INDUSTRIE ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE DU BOTSWANA

Depuis 1971, la Confédération du commerce, de l'industrie et de la main-d'œuvre du Botswana (BOCCIM) fait la promotion des intérêts économiques des entreprises. Par sa volonté de mener un dialogue constructif sur les politiques, la BOCCIM s'est acquis le respect du gouvernement et des autres parties prenantes au Botswana. Toutefois, l'organisation a récemment reconnu la nécessité de renforcer son efficacité en tant qu'organe d'expression du secteur privé. La BOCCIM avait élaboré un plan stratégique décennal en 2006, mais n'avait pas de plan de mise en œuvre ni de ressources humaines à y consacrer. En outre, la BOCCIM devait renforcer l'efficacité de son programme de sensibilisation en fondant ses propositions de politiques sur des études et des observations factuelles.

EXERCICE DE PLANIFICATION STRATÉGIQUE

Afin d'améliorer la pertinence des services offerts par la BOCCIM à ses membres, ACT/EMP a soutenu un exercice de planification stratégique qui a conduit à l'adoption d'un nouveau plan stratégique (2011-2014). L'étape suivante a consisté à renforcer la capacité de la BOCCIM à mettre cette stratégie en œuvre. Une fois le plan adopté, le secrétariat de la BOCCIM a été restructuré, de nouveaux employés ont été embauchés, et des services de sensibilisation aux politiques et de développement des entreprises ont été créés. Conformément au plan stratégique, ACT/EMP et le CIF-Turin ont formé le personnel de la BOCCIM aux concepts macroéconomiques essentiels pour les négociateurs dans le cadre du dialogue tripartite, aux actions de sensibilisation et de persuasion, à la communication et aux services aux adhérents.

PARTICIPATION DES EMPLOYEURS AU DÉBAT SUR LA LOI SUR LES DIFFÉRENDS DU TRAVAIL

L'un des objectifs essentiels du nouveau plan stratégique était de renforcer le rôle de la BOCCIM en tant que partenaire social crédible, capable de participer au dialogue social dans le contexte du Plan de développement national du Botswana. Avec l'appui d'ACT/EMP, la BOCCIM a procédé à une évaluation de l'environnement des entreprises locales à l'aide de la trousse d'outils EESE.

Cette évaluation a constitué la base des activités de sensibilisation structurées de la BOCCIM et a renforcé ses actions au niveau des politiques. La BOCCIM a récemment procédé à un examen approfondi de l'impact du Mécanisme de règlement des différends sur l'investissement, la durabilité des entreprises et la sécurité de l'emploi, ce qui lui a permis d'apporter une contribution substantielle au débat sur la loi sur les différends du travail, qui fait actuellement l'objet d'une révision.

La BOCCIM est parvenue à réunir une masse critique d'appuis à ses actions de persuasion en établissant un Conseil consultatif de la main-d'œuvre des entreprises (BLCC), qui constitue un espace de dialogue structuré entre la BOCCIM et la Fédération des syndicats du Botswana (BFTU) sur les politiques socioéconomiques intéressant les deux parties.

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DU GHANA

Représentant 1 500 employeurs des secteurs formel et informel, et sept entreprises nationales adhérentes, l'Association des employeurs du Ghana (GEA) est le principal organe de défense des intérêts des employeurs au Ghana. Elle a pris conscience que, pour accroître son efficacité dans ce domaine, elle devait fonder ses propositions stratégiques sur des études et des analyses solides et élaborer un programme d'activités nationales afin de donner une orientation stratégique à ses activités de persuasion.

PROGRAMME D'ACTIVITÉS DE LA GEA

Pour aider la GEA à atteindre ces objectifs, le CIF-Turin et ACT/EMP ont tenu une session de formation portant sur les stratégies de sensibilisation et de persuasion, le développement des services aux adhérents et la prestation de services de formation dans le cadre d'un programme régional de renforcement des capacités. Le programme de formation comprenait aussi des séminaires visant à renforcer les capacités en matière de recherche et d'analyse, y compris la rédaction de propositions, la conception d'enquêtes et de questionnaires, les travaux de recherche et le traitement des données, et la rédaction de rapports.

Le CIF-Turin et ACT/EMP ont fourni une assistance et un soutien techniques pour guider l'étude, l'élaboration et la publication du Programme d'activités de la GEA 2011-2014. Ce programme met en évidence les priorités de l'association en matière de sensibilisation et de persuasion stratégiques, en particulier les domaines essentiels pour la croissance et la compétitivité du secteur privé au Ghana. Il s'agit notamment du coût du capital, de la productivité, du perfectionnement des compétences, des compressions d'emploi et du commerce illégal des produits de contrefaçon.

NOUVEAU SERVICE DE DÉVELOPPEMENT DES ENTREPRISES

Bénéficiant d'une assistance technique, la GEA a établi un Service de développement des entreprises et mis en œuvre un plan de formation des entreprises qui a permis d'améliorer l'offre de cours (payants) à l'intention de ses adhérents, portant sur divers sujets: gestion efficace des ressources humaines; compétences de négociation; comptabilité et finance. Des cours supplémentaires sont prévus en 2012. La capacité de la GEA en matière de sensibilisation a aussi été renforcée par l'établissement d'une unité de recherche. Celle-ci fournit des analyses plus poussées des questions de politique nationale et, avec l'aide d'ACT/EMP et du CIF-Turin, a produit plusieurs mémorandums sur le coût du capital, sur diverses mesures gouvernementales (hausse du prix des carburants, politique en matière de licenciements) et sur la Politique budgétaire et économique nationale pour 2011.

BUSINESS UNITY SOUTH AFRICA

La stratégie de Business Unity South Africa (BUSA) en matière de services fournis aux petites et moyennes entreprises (PME) et aux chambres de commerce devait être améliorée pour mieux répondre aux besoins de ses adhérents. Ses capacités de réalisation d'études devaient aussi être renforcées dans le domaine des actions de persuasion fondées sur des observations factuelles.

BUREAU DES CHAMBRES DE COMMERCE ET DES PME

ACT/EMP a fourni un soutien technique et un renforcement des capacités pour améliorer les services offerts par la BUSA aux PME et aux chambres de commerce en organisant des ateliers infrarégionaux sur les actions de sensibilisation et de persuasion, la communication et l'élaboration d'un programme d'activités. ACT/EMP a aussi appuyé la commande d'études afin de renforcer la capacité de négociation de la BUSA dans les débats sur la politique sociale et économique. Ces études concernaient l'impact de la crise économique mondiale sur les entreprises, et les conséquences pour les PME des mesures prises par le gouvernement pour atténuer les effets de la crise financière.

Un nouveau Bureau des chambres de commerce et des PME a été établi pour faciliter la coordination des points de vue sur la politique relative aux PME et l'amélioration des services fournis à cette catégorie d'adhérents. La BUSA consulte désormais régulièrement le gouvernement sur diverses questions de politique, en particulier sur la croissance riche en emplois, la nouvelle stratégie de croissance, et les discussions connexes menées dans le cadre du Conseil national pour le Développement économique et l'Emploi (NEDLAC).

TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : AMÉRIQUE LATINE ET CARAÏBES

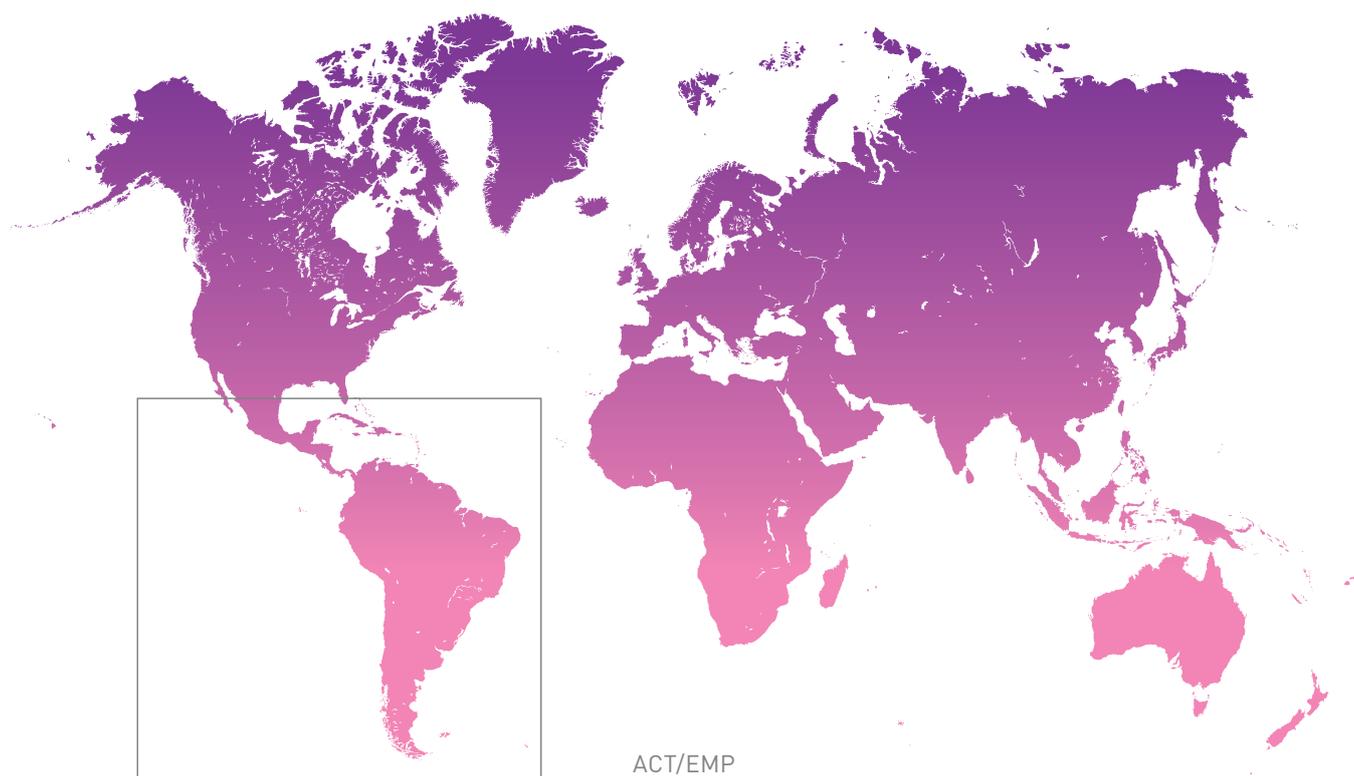
Avec des spécialistes sur le terrain basés à Lima, San José, Santiago et Port of Spain, ACT/EMP est bien placé pour aider les organisations d'employeurs à relever les défis qui se présentent dans la région. Avec le soutien d'ACT/EMP, les organisations d'employeurs ont pu mettre en œuvre des initiatives qui ont contribué à provoquer une évolution positive dans la région et à améliorer l'environnement politique des entreprises.

L'une des initiatives qui ont donné les meilleurs résultats dans la région durant les 26 dernières années a été le Instituto Latinoamericano para la Gerencia Organizacional (ILGO). Mis en place par ACT/EMP en 1985, avec le soutien total de l'OIE, l'ILGO est maintenant coordonné et géré en étroite collaboration avec l'école de commerce INCAE. Ce programme annuel étalé sur six jours, qui a été de nouveau organisé sur la période biennale 2010-2011, cible plus de mille cadres d'organisations d'employeurs en provenance de 18 pays hispanophones. Il a pour but d'aider les organisations nationales d'employeurs à améliorer le niveau de leurs services, leur pertinence et leur viabilité. Les domaines couverts par le programme sont entre autres les environnements dans lesquels les entreprises exercent leurs activités, la gouvernance, la planification stratégique, les actions de persuasion, les relations professionnelles, le perfectionnement professionnel et le leadership, la production de revenus, les relations publiques et la commercialisation.

Dans les Caraïbes, ACT/EMP a collaboré avec l'Ecole de commerce Cave Hill de la West Indies University (la Barbade) afin

de produire la Troisième Académie des Caraïbes pour la gestion des organisations d'employeurs (CAMEO III) en 2011. Ce programme intensif de renforcement des capacités étalé sur cinq jours calqué sur l'excellent Programme ILGO permet aux cadres et aux représentants de haut niveau de 22 organisations nationales d'employeurs des Caraïbes d'acquiescer les connaissances et les outils dont ils ont besoin pour s'acquiescer efficacement de leur mission. Depuis son lancement en 2007, au total, 66 représentants d'organisations d'employeurs de toute la région, y compris Haïti, ont achevé ce programme biennal.

En 2012-2013, ACT/EMP continuera à appliquer les nouveaux outils et produits relatifs aux entreprises durables (panoplie d'outils EESE) et à développer des réseaux de connaissances avec des universités et des centres de recherche, qui étayeront les positions et les propositions de politiques des employeurs. Le renforcement des services de communication des organisations d'employeurs de la région constituera aussi une activité importante.



CHAMBRE D'INDUSTRIE DE GUAYAQUIL, EQUATEUR

La loi imposant l'affiliation à la Chambre d'industrie de Guayaquil (CIG) a été récemment jugée inconstitutionnelle et abrogée, ce qui a incité la CIG à réexaminer et réorganiser complètement son département des services aux adhérents afin d'améliorer leur recrutement et leur fidélisation. Durant ce processus, la CIG a défini certaines priorités, dont la mise sur pied de nouveaux systèmes fondés sur les Techniques d'information et de communication (TIC) – notamment un Système de gestion des relations avec la clientèle et un Système intégré de gestion des statistiques – afin d'améliorer la gestion de la base de données sur ses adhérents et de regrouper les données statistiques sur l'économie et sur les entreprises sous un même format accessible.

RECRUTEMENT D'ADHÉRENTS ET GESTION DES EFFECTIFS

Une fois les systèmes TIC mis en place, la CIG a pu répondre plus efficacement aux demandes des adhérents, notamment en réduisant les délais de réponse. En gardant la trace des demandes des adhérents, la CIG a pu améliorer le dialogue avec eux et leur offrir des services spécialement adaptés à leurs besoins. Aujourd'hui, l'offre de services et de formation de la CIG répond mieux aux besoins des adhérents, et les frais de commercialisation ont été sensiblement réduits.

Le nombre d'entreprises résiliant leur adhésion a baissé réduit et de nouveaux adhérents ont été recrutés grâce à une offre de services élargie, fondée sur les besoins des membres.

UNION INDUSTRIELLE DE CÓRDOBA, ARGENTINE

En dépit de la structure solide des organisations d'employeurs en Argentine, leurs dirigeants ont peu de possibilités de recevoir une formation formelle sur les compétences fondamentales nécessaires pour gérer efficacement ces organisations. Afin de répondre à ce besoin, ACT/EMP et la Unión Industrial Argentina ont mis en œuvre le programme PROFOREM (Programa de Fortalecimiento de la Red Empresarial). Le but était de renforcer la gestion des organisations d'employeurs afin d'offrir de meilleurs services aux entreprises membres. Le programme consistait en une série d'ateliers de formation ciblant les gestionnaires des organisations d'employeurs de différentes provinces d'Argentine.

COMPÉTENCES MANAGÉRIALES DES DIRIGEANTS D'ORGANISATIONS PROVINCIALES D'EMPLOYEURS

Avec le soutien d'ACT/EMP, le Directeur exécutif de l'Unión Industrial de Córdoba (UIC), qui avait participé à l'atelier de formation PROFOREM, a reproduit ce programme à Córdoba en établissant un programme de formation provincial à l'intention des dirigeants d'organisations d'employeurs. ACT/EMP a fourni une orientation et une assistance technique pour la conception et l'élaboration du programme de formation de l'UIC, le Module « Former des organisations d'employeurs efficaces » étant utilisé comme principal support de formation.

L'UIC a élaboré un programme de formation d'une durée de cinq mois, avec 17 ateliers axés sur la planification stratégique, la bonne gouvernance, les actions de persuasion, la production de revenus et la communication d'entreprise. Trente gestionnaires ont participé au programme, entièrement financé par l'UIC et la Federación Comercial de Córdoba.

SERVICES DE FORMATION EN LIGNE

Grâce à un soutien supplémentaire d'ACT/EMP, l'UIC a mis en place des cours de formation en ligne pour les PME industrielles, afin d'améliorer encore les services aux adhérents. Ces cours en ligne conviviaux traitent de divers sujets : gestion, direction et communication des PME; techniques de gestion du temps; performance des petites entreprises; sécurité et santé au travail; environnement.

CONSEIL HONDURIEN DE L'ENTREPRISE PRIVÉE

Lors du Symposium sur la fonction de représentant des employeurs organisé par ACT/EMP en 2011, les représentants d'organisations d'employeurs du monde entier ont discuté des demandes formulées par leurs membres, qui souhaitaient que les services offerts portent davantage sur le commerce et l'économie, et moins sur les questions de travail et les questions sociales. Toutefois, la demande est exactement inverse dans de nombreux pays d'Amérique latine, y compris le Honduras. Les associations d'entreprises, comme le Conseil hondurien de l'entreprise privée (COHEP), développent davantage les services liés aux relations professionnelles et aux questions du travail afin de répondre à la demande dans le cadre des entreprises durables.

INFORMATIONS ET ANALYSES SUR LES QUESTIONS DE TRAVAIL ET LES QUESTIONS SOCIALES

ACT/EMP a fourni un soutien technique au COHEP pour lui permettre de donner à ses adhérents des informations et des analyses sur les questions de travail et les questions sociales, telles que la négociation collective, le respect de la législation du travail, la promotion de la productivité et de la compétitivité des entreprises. Une commission spécialisée a été établie, la Commission sur la main-d'œuvre des entreprises, qui accentue l'influence du COHEP sur les questions relatives à la politique économique et sociale dans le pays. Cette commission fournit un service utile aux adhérents, notamment l'élaboration de mémoires de promotion des positions des entreprises sur les projets de législation du travail et sociale.

CHAMBRE DE COMMERCE ET CONFÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DES BAHAMAS

La Confédération des employeurs des Bahamas (BECon) et la Chambre de commerce des Bahamas (BCC) sont des organisations du secteur privé établies de longue date. Au début des années 2000, elles ont intensifié leur dialogue au sujet d'une éventuelle fusion pour répondre à l'évolution de la situation locale et du climat économique général dont elles ressentaient les effets, notamment quant à leur capacité de fournir des services à leurs adhérents. Les deux organisations sont convenues de mettre stratégiquement leurs ressources en commun pour devenir un organisme représentatif du secteur privé, unifié et plus fort.

FUSION DES DEUX ORGANISATIONS

ACT/EMP a procédé à un exercice d'analyse organisationnelle et de planification stratégique et a examiné le projet de statuts révisé. Un atelier national a été organisé pour passer en revue les rôles et responsabilités du nouveau conseil d'administration de l'organisation issue de la fusion, concernant la prestation de services, la mise en œuvre d'actions de sensibilisation en matière de développement des entreprises et la promotion de relations professionnelles positives. En outre, ACT/EMP a fourni un appui technique à l'Institut de la Chambre, une division établie au sein de la nouvelle organisation commune pour dispenser des programmes de formation et d'éducation.

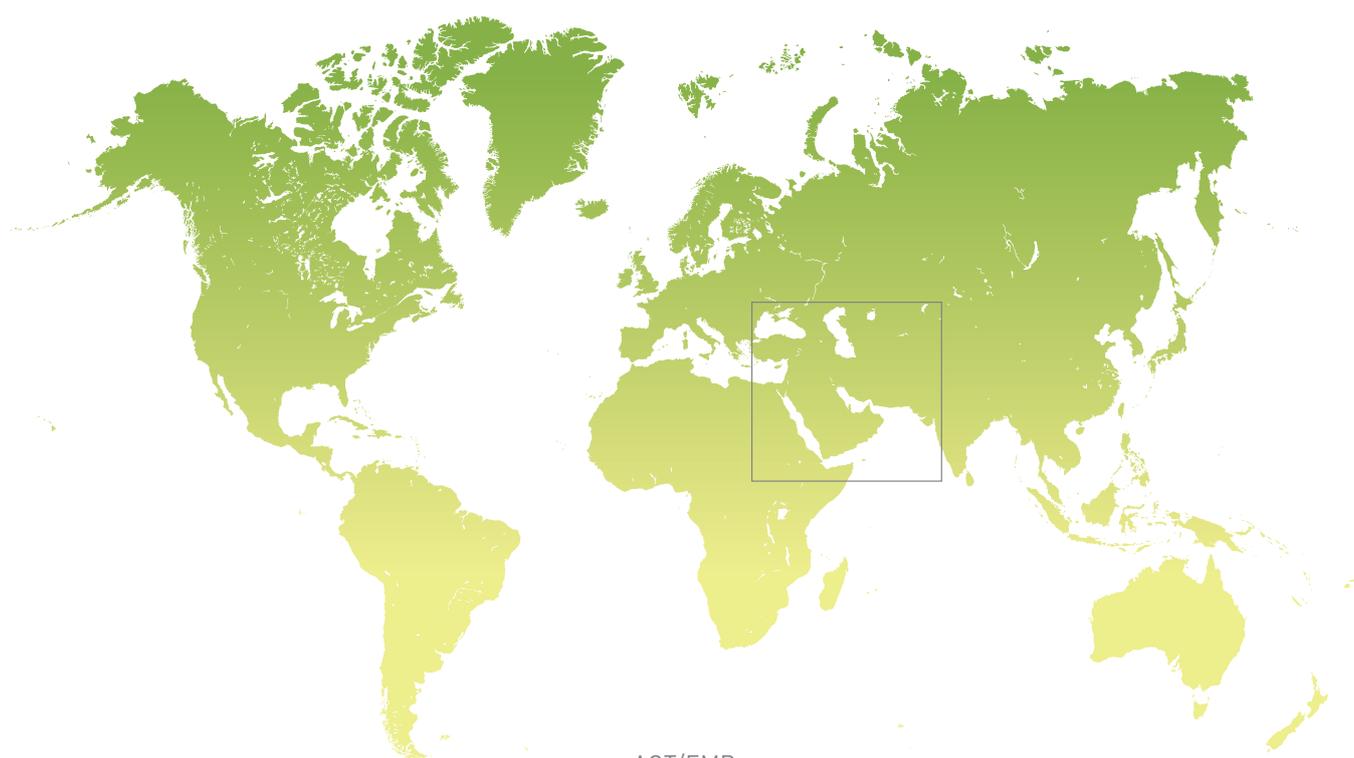
En janvier 2011, les deux organisations – la Confédération des employeurs des Bahamas et la Chambre de commerce des Bahamas – ont fusionné pour former une nouvelle entité juridique, la Chambre de commerce et Confédération des employeurs des Bahamas (BCCEC). La BCCEC a été établie pour conjuguer les fonctions relatives aux questions de travail et aux questions sociales, d'une part, et aux questions commerciales et économiques, de l'autre, afin de mieux servir les intérêts des employeurs des Bahamas et de mieux répondre à leurs demandes. La BCCEC réexamine actuellement ses plans antérieurs à la fusion, afin de les rationaliser et d'améliorer leur applicabilité. La BCCEC entend renforcer sa division des relations professionnelles nouvellement établie et élaborer une stratégie de communication pour nouer un dialogue efficace avec ses adhérents.

TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : ÉTATS ARABES

À mesure que les événements prenaient de l'ampleur dans la région arabe en 2011, il est devenu clair que les représentants des entreprises de la région devraient s'adapter et changer pour fonctionner efficacement dans le nouvel environnement qui se dessinait. Au deuxième semestre de 2011, ACT/EMP a axé ses efforts sur l'élaboration d'une réponse cohérente à l'évolution des événements et aux changements qui allaient affecter la région. Ses travaux ont principalement consisté à analyser la situation et à concevoir des réponses régionales. Cependant, compte tenu de l'insécurité qui prévalait, ACT/EMP n'a pu fournir une assistance aux organisations d'employeurs que dans les pays où le personnel du BIT pouvait se rendre.

L'occasion se présente aujourd'hui de démontrer le rôle utile que peuvent jouer les organisations représentatives du secteur privé par des contributions, fondées sur des observations factuelles, à l'élaboration de la politique nationale sur les entreprises durables et l'emploi. Dans le cadre d'un exercice complet mené dans toute la région,

ACT/EMP collaborera avec les organisations d'employeurs en 2012-2013 pour les aider à développer au maximum ces possibilités.



CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE D'OMAN

La Chambre de commerce et d'industrie d'Oman (CCIO), l'organisation nationale représentant les entreprises dans le Sultanat d'Oman, avait besoin de renforcer sa capacité de nouer un dialogue efficace avec les responsables politiques, ce qui supposait de réorganiser profondément ses structures internes.

CHANGEMENT STRUCTUREL : UNE FEUILLE DE ROUTE

Avec l'aide d'ACT/EMP, un examen de l'organisation de la CCIO, ainsi que de ses structures et processus actuels a été entrepris. Un rapport, intitulé Examen et évaluation externes de la CCIO, a été établi; il expose un feuille de route complète pour le processus de changement structurel de la CCIO, comportant une série de jalons que l'organisation pouvait cibler et exposant les priorités concernant l'assistance future de l'OIT en matière de renforcement des capacités.

ÉVALUATION DE L'ENVIRONNEMENT POLITIQUE

L'environnement politique dans lequel les entreprises omanaises exercent leurs activités a été évalué à l'aide de la trousse d'outils EESE, élaborée par ACT/EMP et le Département du BIT chargé du développement de l'entreprise. Un rapport d'évaluation – L'environnement propice aux entreprises durables (EESE) dans le Sultanat d'Oman – a été publié; il conjugue les conclusions d'une enquête nationale sur les entreprises, des discussions de groupe, et un examen complet des conditions ou des champs d'action liés à cet environnement propice.

Désormais dotée d'une base d'observations factuelles, la CCIO préconise des améliorations de l'environnement des entreprises, en particulier dans les domaines du développement de l'esprit d'entreprise et des compétences.

CHAMBRE D'INDUSTRIE DE JORDANIE

La Chambre d'industrie de Jordanie (CIJ) avait besoin d'intensifier ses travaux en faveur des petites et moyennes entreprises (PME), tant au plan des services qu'elle offre que de ses travaux relatifs aux politiques. Ce domaine de compétence important avait été négligé dans la structure de la CIJ et les adhérents étaient très insatisfaits.

CRÉATION D'UNE UNITÉ CHARGÉE DES PME

ACT/EMP a publié une étude sur les PME et organisé un atelier national consacré aux PME, dirigé par le CIF-Turin en mai 2011. L'assistance fournie par ACT/EMP comprenait une enquête sur les contraintes pesant sur le développement des PME et des ateliers sur le rôle des principales chambres et de l'unité chargée des PME. Une formation à l'aide de la trousse EESE a aussi été donnée pour aider la CIJ à diffuser des informations dans des prises de position relatives aux politiques pour un dialogue avec le gouvernement. Cette formation a permis à la CIJ de mieux comprendre comment utiliser les données primaires et secondaires pour orienter ses travaux de sensibilisation et identifier les priorités aux fins du dialogue sur les politiques.

La CIJ a établi l'unité chargée des PME à la fin de 2011, et examine actuellement l'éventail de services et de positions politiques possibles. La capacité de la CIJ de contribuer constructivement au dialogue national sur les politiques en Jordanie a été renforcée par de nouveaux canaux par lesquels les adhérents font part de leurs observations, garantissant ainsi que les politiques adoptées répondent aux préoccupations des PME.

TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : ASIE-PACIFIQUE

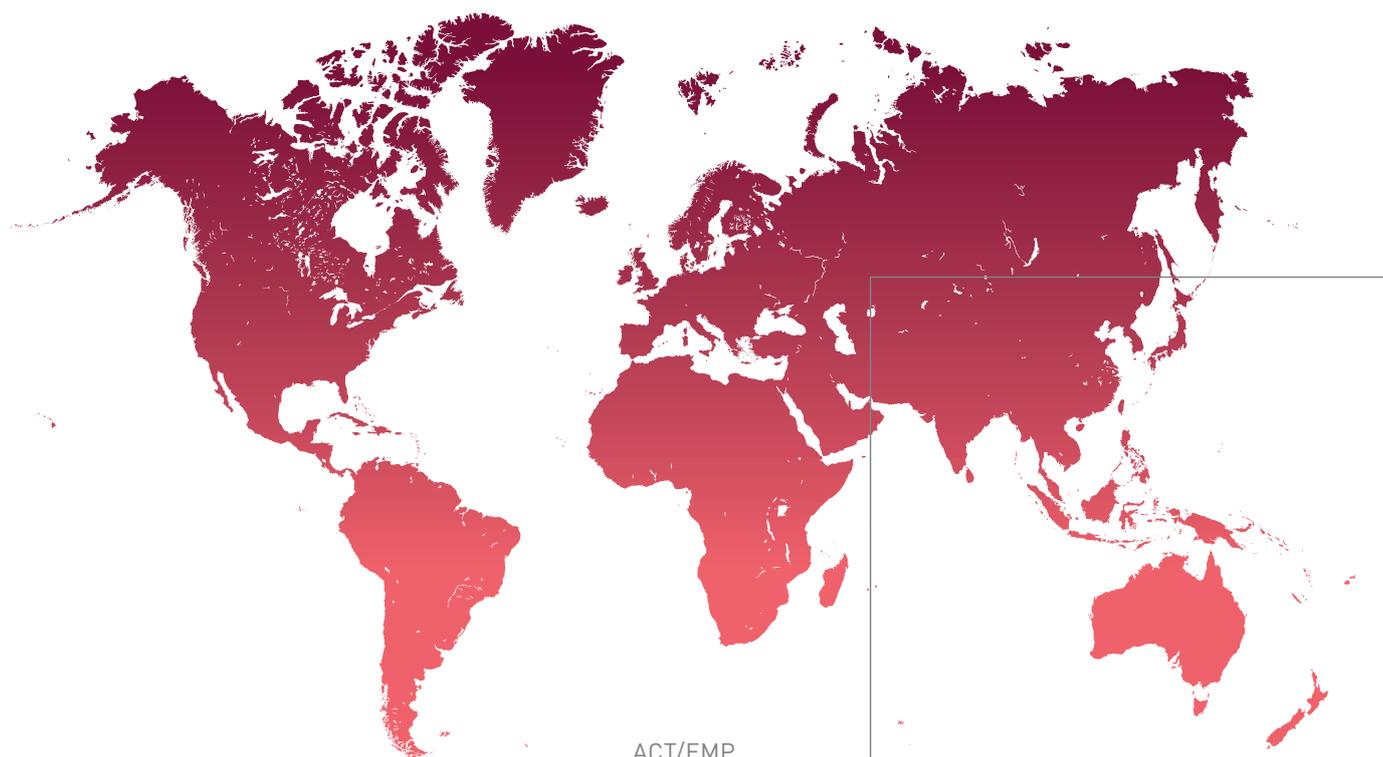
ACT/EMP a trois spécialistes sur le terrain pour couvrir la région Asie-Pacifique, qui s'étend de l'Iran à l'ouest aux nations insulaires de l'Arc du Pacifique. C'est peut-être la région la plus diverse du monde du point de vue économique, politique et culturel. Cette diversité se reflète dans l'organisation de la représentation des entreprises dans chaque pays, ainsi que dans les besoins des adhérents auxquelles répondent les associations d'entreprises.

Durant la période 2010-2011, le programme d'ACT/EMP a couvert un grand nombre de thèmes, notamment l'aide offerte aux employeurs pour influencer sur la réforme du droit du travail dans six pays. ACT/EMP a également publié des guides sur le droit du travail et le marché du travail à l'intention des investisseurs dans deux pays. Les plus nombreuses demandes concernaient l'assistance en matière de planification stratégique, qui a été fournie dans huit pays. Afin de prendre en compte l'importance de la législation du travail et des relations professionnelles pour un certain nombre d'organisations de la région, une réunion régionale a été organisée à Bangkok, durant laquelle un nouveau module sur le sujet, élaboré en vue d'être inclus dans la trousse d'outils d'ACT/EMP sur les « Organisations d'employeurs efficaces », a été testé sur le terrain. Cette réunion régionale a complété l'assistance plus spécifique fournie au niveau national qui a débouché sur la création d'unités spécialisées dans le droit du travail dans deux pays au cours de l'année.

Bien que deux événements régionaux aient été prévus, en collaboration avec la Confédération des employeurs d'Asie-Pacifique (CAPE), le séisme et le tsunami dévastateurs qui ont frappé le

Japon en avril 2011 ont obligé à annuler l'un des deux. Tirant parti de la présence de dirigeants d'organisations d'employeurs à la 15e Réunion régionale pour l'Asie-Pacifique de l'OIT à Kyoto (Japon), du 4 au 7 décembre 2011, la 8^e Conférence des employeurs de haut niveau OIT/OIE/CAPE s'est tenue à Kyoto le 3 décembre pour discuter des politiques nécessaires aux niveaux national et international afin de concrétiser les perspectives de prospérité de la région Asie-Pacifique. Les discussions issues de cette conférence orienteront les messages délivrés par les entreprises au niveau national et international, ainsi que l'assistance fournie par ACT/EMP pour l'élaboration de politiques, lorsque cela s'avère nécessaire.

Les membres du groupe des pays de l'ANASE entendent parvenir à une intégration poussée pour 2015, ce qui a incité la Confédération des employeurs de l'ANASE (ACE) à commencer à examiner l'incidence que cela aurait sur les entreprises. Avec l'aide d'ACT/EMP, l'ACE a passé en revue les conséquences pour les entreprises de la région et procède actuellement à une évaluation des principales contraintes professionnelles et sociales qu'il faut prendre en compte pour mener à bien cette intégration.



ACT/EMP

CHAMBRE DE COMMERCE ET D'INDUSTRIE DU VIET NAM

En 2008, le Viet Nam a connu une vague d'arrêts de travail sans précédent, provoqués en partie par l'instabilité macroéconomique et l'inflation. En réponse, le gouvernement a établi un cadre visant à renforcer l'autorité et à développer des relations professionnelles harmonieuses, stables et progressistes. Il fallait prioritairement procéder à une révision complète du Code du travail. En plus d'améliorer les relations professionnelles, le gouvernement a encouragé la Chambre de commerce et d'industrie du Viet Nam (CCIV) à se développer dans les provinces et à fournir un soutien permanent aux employeurs en améliorant les communications et en renforçant leurs effectifs.

RÉVISION DE LA LÉGISLATION DU TRAVAIL

La CCIV a organisé plusieurs ateliers techniques avec l'aide de l'OIT afin d'améliorer les connaissances des employeurs sur certaines questions clés pertinentes pour la révision de la législation du travail. Grâce aux contributions techniques d'ACT/EMP sur la législation et sur les stratégies de la CCIV en matière d'actions de persuasion, l'organisation a produit un mémorandum complet et bien documenté, qui a été officiellement présenté au gouvernement lors d'une grande conférence nationale tenue à Hanoï en octobre 2011.

QUATRE NOUVEAUX CONSEILS D'EMPLOYEURS

Suite à l'élaboration du plan stratégique de la CCIV en 2009, qui prévoyait l'expansion des conseils d'employeurs dans les provinces, ACT/EMP a fourni son assistance technique pour la mise sur pied de quatre conseils provinciaux.

Ces quatre nouveaux conseils ont été établis par la CCIV à Vinh Phuc, Dak Lak, Hanoï et Bac Ninh. Le conseil d'employeurs de Hanoï s'attache actuellement à améliorer les relations professionnelles au niveau local, y compris par la mise en œuvre de stratégies visant la conclusion de conventions collectives dans le secteur de la confection.

FÉDÉRATION CAMBODGIENNE DES EMPLOYEURS ET DES ASSOCIATIONS D'ENTREPRISES

Le Cambodge, l'un des pays les moins avancés d'Asie, a connu de grandes difficultés pour développer une relation fonctionnelle entre les employeurs et les travailleurs au niveau des entreprises. Les relations professionnelles ne sont pas encore parvenues à maturité et les principales manifestations des différends dans le secteur structuré sont les grèves, auxquelles les travailleurs recourent fréquemment d'emblée, plutôt que comme un moyen de dernier recours lorsque toutes les autres procédures ont été épuisées dans le cadre du processus de règlement des conflits. La Fédération cambodgienne des employeurs et des associations d'entreprises (CAMFEBA) considérait l'élaboration d'un guide, parallèlement à une formation à la prévention et au règlement des conflits, comme un facteur important pour améliorer les relations professionnelles au niveau des entreprises et réduire le nombre de grèves. Par ailleurs, la prolifération des syndicats, en particulier dans le secteur de la confection, a provoqué de grandes difficultés pour certains employeurs, plusieurs usines de fabrication de vêtements ayant indiqué qu'il existait plus de cinq syndicats concurrents dans l'entreprise. Une nouvelle législation sur les syndicats était considérée par les employeurs comme un outil important pour encourager le regroupement et la professionnalisation du mouvement syndical au Cambodge.

Un autre besoin que la CAMFEBA devait satisfaire consistait à améliorer l'image des employeurs dans le pays en faisant en sorte qu'ils puissent mieux se faire entendre et bénéficier d'une meilleure couverture médiatique.

RÈGLEMENT DES DIFFÉRENDS DU TRAVAIL POUR LES EMPLOYEURS

La CAMFEBA a étoffé ses services de formation en élaborant et en publiant un nouveau guide, avec l'appui technique d'ACT/EMP, intitulé Règlement des conflits du travail pour les employeurs, qui visait à améliorer les relations professionnelles et à empêcher les conflits du travail. Ce guide a été utilisé comme matériel de formation pour un nouveau cours proposé par la CAMFEBA aux employeurs de Phnom Penh et Seam Reap.

LÉGISLATION SUR LES SYNDICATS

ACT/EMP a organisé des ateliers techniques pour les adhérents de la CAMFEBA afin d'améliorer leur compréhension des questions clés en matière de législation syndicale. Une aide

technique permanente a été fournie à la CAMFEBA pour la présentation au gouvernement de ses propositions concernant la législation, et durant les négociations bipartites et tripartites.

Lors d'une réunion bipartite avec les syndicats, la CAMFEBA a conclu un accord fondé sur le principe «une entreprise, une convention collective». Grâce à cette approche, les relations professionnelles se stabilisent au niveau des entreprises et les conventions collectives deviennent gérables.

COUVERTURE ET IMAGE MÉDIATIQUES

ACT/EMP a aussi fourni une assistance pour renforcer et améliorer l'image et la couverture médiatiques de l'Association des fabricants de vêtements du Cambodge (GMAC) et de la CAMFEBA. En faisant des déclarations publiques et en accordant aux médias des entretiens plus fréquents et de meilleur niveau, la GMAC et la CAMFEBA ont pu promouvoir plus efficacement l'image des employeurs au Cambodge.

FÉDÉRATION DES EMPLOYEURS D'INDE MÉRIDIONALE

Le manque de qualifications des demandeurs d'emploi est un problème capital pour les employeurs. Conscient du rôle que les organisations d'employeurs peuvent jouer pour identifier les demandes de compétences et améliorer l'employabilité des jeunes, ACT/EMP a travaillé en partenariat avec la Fédération des employeurs d'Inde méridionale (EFSI), établie à Chennai, pour aborder cette question. Le but était de permettre à l'EFSI de mieux comprendre comment une organisation d'employeurs peut améliorer la situation en établissant des partenariats entre les instituts de formation et le monde des affaires.

ENQUÊTE SUR LES COMPÉTENCES

ACT/EMP a fourni un appui technique et financier à l'EFSI pour réaliser une enquête et tenir des consultations avec les employeurs sur les compétences nécessaires et pour répondre aux besoins exprimés par les industries locales du district de Kancheepuram (État du Tamil Nadu). ACT/EMP a facilité l'établissement de partenariats entre l'EFSI, les administrations compétentes, les syndicats et les fournisseurs de services de formation, tout en donnant des conseils sur la formation des jeunes.

COURS DE FORMATION POUR LES JEUNES

L'EFSI a mis en place un programme pour combler les déficits de compétences identifiés dans le cadre de l'enquête, qui prévoyait l'établissement de partenariats avec six collèges de formation polytechniques afin d'élaborer et de mettre en œuvre des cours spécifiquement adaptés dans sept domaines de compétences différents, suivis par plus de 250 jeunes. Parmi les jeunes ayant suivi cette formation, beaucoup ont été embauchés par des adhérents de l'EFSI, tandis que d'autres ont créé leur propre entreprise. Les partenariats établis au titre de cette initiative continueront de jouer un rôle utile à l'avenir pour l'EFSI en ce qui concerne les questions liées aux compétences.

CONFÉDÉRATION DES EMPLOYEURS DES PHILIPPINES

La Confédération des employeurs des Philippines (ECOP) n'a cessé de défendre les intérêts et les droits des employeurs auprès du législateur, alors qu'un grand nombre de projets de lois sur le travail et de lois sociales susceptibles d'avoir des conséquences négatives pour les employeurs étaient régulièrement déposés. En 2010, avec l'arrivée d'un nouveau gouvernement et de nouveaux députés, l'ECOP a décidé d'adopter une approche plus volontariste dans ses actions de sensibilisation et de persuasion, notamment en élaborant en temps voulu des positions détaillées sur des questions essentielles qui ont une incidence sur les employeurs et les entreprises.

IDENTIFIER LES PRIORITÉS POLITIQUES ESSENTIELLES

ACT/EMP a fourni une orientation et un appui techniques à l'ECOP pour mettre au point ses politiques à moyen terme et un programme législatif. Avec le soutien d'ACT/EMP, l'ECOP :

- a réalisé une enquête pour identifier les préoccupations et priorités essentielles des employeurs et des entreprises
- a organisé un dialogue, des discussions de groupe et des réunions avec les adhérents, des groupes industriels et des chambres d'industrie pour recueillir leurs avis et valider son programme législatif et les actions à mener qu'elle avait répertoriées
- a tenu des réunions de consultation avec des députés et des fonctionnaires de l'administration spécialistes de la législation pour renforcer la coopération mutuelle

Avec l'aide d'ACT/EMP, l'ECOP a préparé un projet de loi sur la sous-traitance et l'externalisation, a produit des mémorandums sur les projets de loi relatifs à la sécurité de l'emploi et le projet de système salarial à deux étages, et a renforcé sa position en faveur de la création d'un Conseil national sur l'efficacité et l'intégrité.

GROUPE DE TRAVAIL SUR LA POLITIQUE SOCIALE ET DU TRAVAIL

Un Groupe de travail technique sur la politique sociale et du travail, composé de divers groupes d'entreprises, a été créé pour fournir un contexte et des avis pertinents sur la formulation des positions politiques et des stratégies pour les actions de sensibilisation. Ce groupe a aidé à renforcer les capacités de l'ECOP pour ce qui est d'apporter une contribution non négligeable au débat sur les politiques nationales dans les domaines présentant un intérêt particulier. Par exemple :

- la position de l'ECOP au sujet du projet largement diffusé de salaire minimum à deux étages a bénéficié d'une très bonne couverture médiatique
- l'ECOP a toujours préconisé une approche tripartite pour garantir l'efficacité et la qualité des services du Département du travail et de l'emploi et de ses institutions, ce qui a entraîné l'adoption d'une résolution tripartite établissant le Conseil national tripartite sur l'efficacité et l'intégrité (NTEIB) dont le mandat est d'exercer une surveillance générale.

TOUR D'HORIZON RÉGIONAL : EUROPE ET ASIE CENTRALE

La situation et les besoins des organisations d'employeurs dans la région de l'Europe et de l'Asie centrale demeurent très divers. Les spécialistes employeurs sur le terrain à Moscou et à Budapest fournissent une assistance technique dans cette région.

Dans la sous-région de Moscou, la plupart des organisations d'employeurs, en raison de l'instabilité du contexte politique et économique, sont encore relativement faibles. L'assistance d'ACT/EMP en 2010-2011 a été axée sur le renforcement des capacités de base, qui a donné lieu à des audits organisationnels (analyse SWOT), ainsi que sur des séances de formation à la gestion efficace (gouvernance, planification stratégique, production de revenus, gestion des adhérents et actions de persuasion). Un certain nombre d'organisations d'employeurs ont aussi bénéficié d'une formation à l'évaluation du risque en matière de sécurité et santé au travail (SST), ce qui leur a permis d'améliorer la fourniture de leurs services aux adhérents dans ce domaine. Les travaux complémentaires dans ces domaines prévus pour 2012-2013 sont axés sur la poursuite de l'actualisation des audits organisationnels, la promotion de la planification stratégique et l'amélioration de la capacité des organisations d'employeurs de la région en matière de développement de services. De plus, un renforcement des capacités concernant certains services pour les femmes entrepreneurs est prévu pour quelques organisations d'employeurs.

En dépit de l'impact de la crise économique, les organisations d'employeurs de la sous-région de Bucarest sont plus développées et sont demeurées relativement stables. En 2010-2011, la coopération technique d'ACT/EMP s'est concentrée sur la fourniture de services aux adhérents dans les domaines de la SST, de la fixation des salaires et de la prévention et du règlement des différends. Les organisations d'employeurs ont également reçu une assistance afin de pouvoir participer plus activement à la transposition des Directives de l'UE dans la législation nationale, afin d'assurer la mise en place d'un environnement propice aux entreprises et d'appuyer la création continue d'emplois. En 2012-2013, cette assistance sera axée sur le renforcement des capacités des organisations d'employeurs pour la création d'un environnement de travail propice aux entreprises durables, l'accent étant mis en particulier sur le développement de l'esprit d'entreprise et les femmes. L'aide au renforcement du rôle des organisations d'employeurs dans l'adaptation des Directives de l'UE à la législation nationale se poursuivra également.



UNION RÉPUBLICAINE DES EMPLOYEURS D'ARMÉNIE

Avec l'augmentation du nombre de ses adhérents, l'Union républicaine des employeurs d'Arménie (RUEA) a été confrontée à la nécessité de simplifier ses structures en regroupant ses adhérents en associations sectorielles et régionales. Parallèlement, la RUEA a cherché à développer les services qu'elle offre aux adhérents, notamment dans le domaine clé de la sécurité et de la santé au travail (SST).

NOUVELLES ASSOCIATIONS SECTORIELLES

Dans le cadre du programme de jumelage d'ACT/EMP, un appui technique a été fourni à la RUEA par une coopération et un échange de connaissances réguliers avec les associations sectorielles d'employeurs membres de l'Organisation nationale des employeurs de Chypre (OEB).

Grâce à cette assistance, la RUEA a simplifié et étoffé la composition de ses adhérents en établissant deux nouvelles associations sectorielles d'employeurs. L'une est axée sur la gestion de la qualité par la diffusion de bonnes pratiques auprès des sociétés arméniennes et la fourniture d'un soutien aux exportateurs pour obtenir le logo CE (norme européenne). La seconde cible les agences d'emploi privées. Cette association affiche des informations concernant le marché du travail sur son site web et s'efforce d'améliorer la législation sur l'emploi tout en diffusant les bonnes pratiques relatives à l'application des codes de conduite de l'OIT parmi ses adhérents.

DÉVELOPPEMENT DES SERVICES DE SST

ACT/EMP a fourni une assistance supplémentaire au moyen d'un programme de formation des formateurs à l'évaluation des risques de SST et du Programme pour l'amélioration du travail dans les petites entreprises (WISE) au niveau des entreprises. Ainsi, la RUEA a pu améliorer son offre de services de SST en développant son centre SST. Dans le cadre de l'amélioration de ces services de SST, les capacités des experts ont été renforcées dans les domaines de l'inspection des sociétés, des procédures, de l'évaluation des risques, de la fourniture de conseils, sur la base des Principes directeurs OIT-SST 2001 et par la mise en œuvre d'ateliers de formation des formateurs dans le domaine de la SST.

ASSOCIATION SERBE DES EMPLOYEURS

Plutôt que de fixer un calendrier d'activités de formation auxquelles les adhérents pourraient prévoir de participer, l'Association serbe des employeurs (SAE) a offert des services de formation sur une base ponctuelle. De même, bien que représentant les employeurs dans la négociation collective sectorielle et les négociations tripartites d'une convention collective générale nationale, la SAE a reconnu qu'il était nécessaire d'adopter une approche plus systématique afin d'évaluer les coûts et d'identifier les questions pertinentes pour certains groupes d'employeurs.

NOUVEAU CENTRE D'ÉDUCATION ET DE FORMATION

Afin d'étoffer ses services de formation, ACT/EMP a apporté son appui à un voyage d'étude de la SAE en Croatie pour apprendre comment établir un centre de formation; organisé un atelier de «formation des formateurs» à la gestion des ressources humaines; et accordé un soutien financier pour l'organisation, par le personnel de la SAE, de six ateliers régionaux sur la prévention et le règlement des différends au niveau de l'entreprise grâce à une meilleure gestion des personnes. Avec l'établissement d'un nouveau Centre d'éducation et de formation (PETUM), la SAE a pu offrir une formation à ses adhérents et aux adhérents potentiels sur une série de thèmes juridiques et de questions relatives à la gestion des ressources humaines. Grâce au soutien et au parrainage de ses adhérents, la SAE a pu produire un calendrier d'activités de formation étalées sur six mois mises en œuvre par son propre personnel et en partenariat avec d'autres programmes de formation. Les adhérents de la SAE ont pris à leur charge la production et la distribution des calendriers de formation.

ÉTUDES SUR LES COÛTS NON SALARIAUX

Avec le soutien d'ACT/EMP, la SAE a réalisé trois études sur les coûts non salariaux pour les employeurs en général, ainsi que des études spécifiques dans les secteurs de la transformation des produits agricoles, du tourisme et de la restauration. Ces études ont été lancées à l'occasion d'une conférence extraordinaire destinée à informer les représentants du gouvernement et des syndicats des coûts réels de l'exploitation d'une entreprise en Serbie. Un atelier distinct a été organisé à l'intention des médias pour améliorer leur compréhension des coûts généraux de l'exploitation d'une entreprise en Serbie, ce qui a permis à la SAE d'avoir une couverture médiatique supplémentaire. Les coûts d'exploitation non salariaux étant ainsi mieux connus, la SAE a pu améliorer ses services consultatifs et les services de sensibilisation fournis à ses adhérents qui participent à des négociations collectives, ce qui leur a permis d'obtenir de meilleurs résultats.

ASSOCIATION DES EMPLOYEURS DE BOSNIE-HERZÉGOVINE

Les organisations d'employeurs de Bosnie-Herzégovine (BiH) ont sollicité des conseils sur le rôle qu'elles devraient jouer au début du processus d'adhésion à l'Union européenne pour renforcer la contribution des employeurs. L'une des premières questions que les employeurs ont abordées était le projet gouvernemental d'établissement d'un salaire minimum.

ENQUÊTE SUR LES COÛTS ET OBSTACLES LIÉS À L'EXPLOITATION D'UNE ENTREPRISE

Avec l'aide de l'Organisation des employeurs de Slovénie, ACT/EMP a tenu un atelier technique sur les directives de l'UE et les questions concernant l'adhésion à l'Union européenne, à l'intention de l'Association des employeurs de Bosnie-Herzégovine (APBiH). ACT/EMP a réalisé une enquête dans les pays de la sous-région afin d'évaluer les questions liées aux salaires minima (et aux coûts non salariaux du travail). Les résultats ont été présentés lors d'un atelier portant sur le type d'études qu'une organisation d'employeurs a besoin d'entreprendre pour s'assurer que toutes les questions importantes sont examinées sur une base tripartite. Un appui financier et technique a aussi été fourni pour une enquête approfondie sur les coûts et obstacles liés à l'exploitation d'une entreprise et pour la réalisation d'un nouveau site web de l'APBiH, afin de faciliter une communication plus efficace, en temps utile, avec les adhérents et d'améliorer la prestation d'informations et de conseils.

Les résultats de l'enquête ont été publiés et une stratégie concrète en matière d'actions de persuasion a été mise au point pour surmonter les obstacles identifiés. Les résultats ont été présentés lors d'une conférence nationale des principales parties prenantes, et affichés sur le nouveau site web.

PUBLICATIONS 2010-2011

- Le handicap sur le lieu de travail : Les organisations d'employeurs et les réseaux d'entreprises
- Rapport du symposium international du BIT sur les organisations d'employeurs : la fonction de représentant des employeurs, 5-6 septembre 2011, Genève, Suisse
- Manuel sur le travail dangereux des enfants à l'intention des employeurs et des travailleurs
- Freedom of Association and Development
- An Introductory Guide for Employers' Organizations : Tackling Youth Employment Challenges - An overview of possible actions and policy considerations
- Le handicap sur le lieu de travail : Les pratiques des entreprises
- Convaincre en communiquant – Faire entendre la voix des entreprises
- Labour Market Policies : Some Tentative Lessons from the Crisis for Employer Organizations
- The Role of Employers' Organizations in Growth and Sustainable Enterprise Promotion
- Employers' Organizations Responding to the Impact of the Crisis
- Maximizing the opportunities for Employers' Organizations in the framework of Decent Work Country Programmes

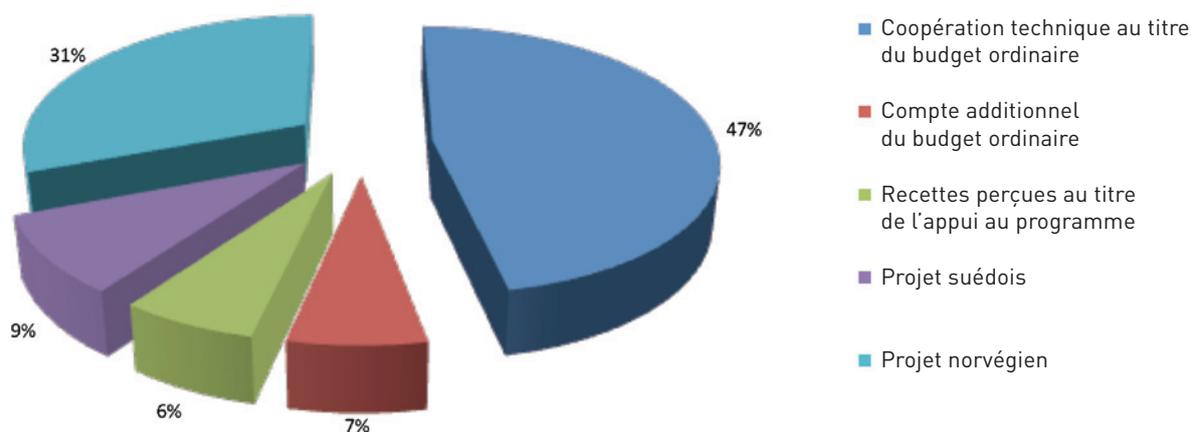
Toutes les publications d'ACT/EMP peuvent être consultées sur le site web d'ACT/EMP :
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/whatwedo/pubs.htm>

DONNÉES FINANCIÈRES

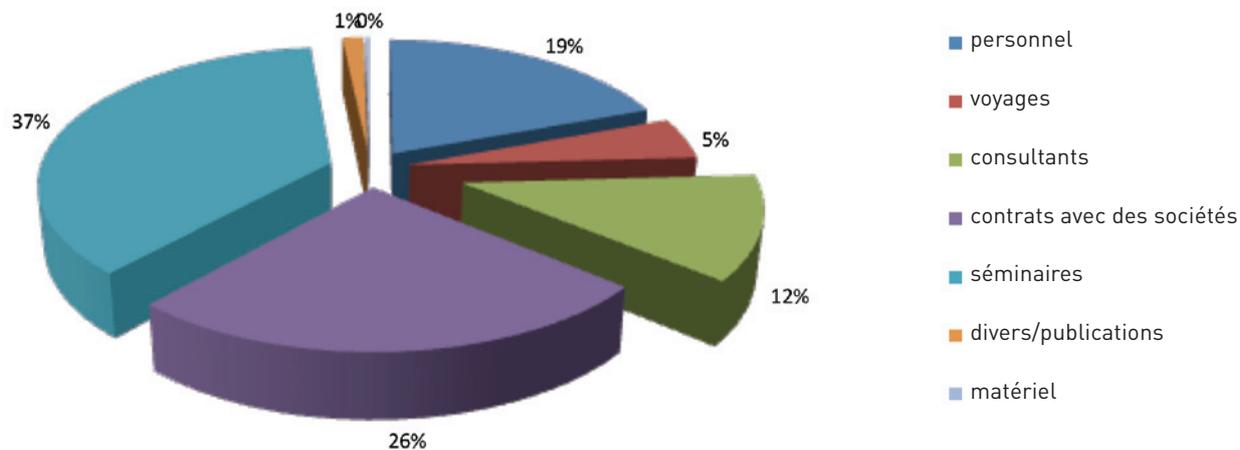
Le programme de coopération technique d'ACT/EMP est financé par le Budget régulier du BIT et complété par : des fonds provenant de programmes extra-budgétaires de coopération technique financés par des donateurs (durant ce biennium, la Norvège et la Suède faisaient partie des donateurs gouvernementaux ayant contribué au programme de coopération technique d'ACT/EMP); le Compte additionnel du Budget régulier (contributions de donateurs volontaires, sans affectation spécifique, au Programme de coopération technique de l'OIT); et des recettes perçues au titre de l'appui au Programme (tirées de contributions financières extrabudgétaires).

ACT/EMP conjugue ces ressources pour atteindre une masse critique lui permettant d'obtenir des résultats. Les apports habituels d'ACT/EMP au programme de coopération technique sont le temps passé par ses fonctionnaires, leurs déplacements, les coûts de développement initial (p. ex. coûts de formation et de développement des produits), les voyages d'étude et le coût des consultants extérieurs.

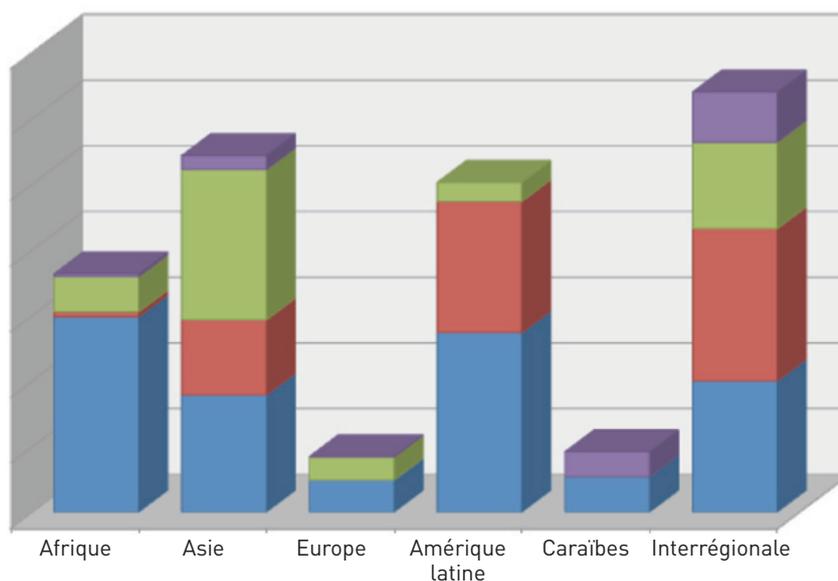
SOURCES DU FINANCEMENT DE LA COOPÉRATION TECHNIQUE D'ACT/EMP 2010-11 (\$ DOLLARS EU)



DÉPENSES D'ACT/EMP PAR POSTE BUDGÉTAIRE 2010-11



DÉPENSES D'ACT/EMP'S AU TITRE DE LA COOPÉRATION TECHNIQUE PAR RÉGION, 2010-11



- RAP:** Recettes perçues au titre de l'appui au programme
- Projets de TC:** Coopération technique financée par des ressources extrabudgétaires (Suède et Norvège)
- CABO:** Compte additionnel du budget ordinaire du BIT
- CTBO:** Coopération technique au titre du budget ordinaire du BIT

L'ÉQUIPE D'ACT/EMP

POINTS DE CONTACT D'ACT/EMP

SIÈGE DE GENÈVE

Secrétariat

Téléphone : (+41) 22 7997717

Fax : (+41) 22 7998948

E-mail : actemp@ilo.org

Directrice

Deborah France-Massin

Téléphone : (+41) 22 7996784

E-mail : france@ilo.org

Roy Chacko

Téléphone : (+41) 22 7997704

E-mail : chacko@ilo.org

Rafael Gijon von Kleist

Téléphone : (+41) 22 7997719

E-mail : gijon@ilo.org

Christian Hess

Téléphone : (+41) 22 7997621

E-mail : hess@ilo.org

Anne-Brit Nippierd

Téléphone : (+41) 22 7998575

E-mail : nippierd@ilo.org

Francis Sanzouango

Téléphone : (+41) 22 7996865

E-mail : sanzouango@ilo.org

Ilka Schoellmann

Téléphone : (+41) 22 7996256

E-mail : schoellmann@ilo.org

Tugschimeg Sanchir

Téléphone : (+41) 22 7997017

E-mail : tugschimeg@ilo.org

Jae-Hee Chang

Téléphone : (+41) 22 7998238

E-mail : changj@ilo.org

CENTRE INTERNATIONAL DE FORMATION DE L'OIT À TURIN

Secrétariat d'ACT/EMP à Turin

Téléphone : (+39) 011 6936590

Facsimile : (+39) 011 6936683

E-mail : actempturin@itcilo.org

Arnout de Koster

Téléphone : (+39) 011 6936570

E-mail : a.dekoster@itcilo.org

Jeanne Schmitt

Téléphone : (+39) 011 6936373

E-mail : j.schmitt@itcilo.org

Paolo Salvai

Téléphone : (+39) 011 6936904

E-mail : p.salvai@itcilo.org

AFRIQUE

DWT/CO - Le Caire (Afrique du Nord)

Eric Oechslin

Téléphone : (+202) 23 999 331

Facsimile : (+202) 273 62 358

E-mail : oechslin@ilo.org

BR - Addis Ababa

Hezron M. Njuguna

Téléphone : (+251) 11 5444117

Fax : (+251) 11 5513633

E-mail : njuguna@ilo.org

DWT/CO - Dakar

Currently Vacant

Téléphone : (+221) 33 8892989

DWT - Pretoria (Afrique australe)

Rose Karikari Anang

Téléphone : (+27) 12 4318800 / 13

Fax : (+27)

E-mail : anang@ilo.org

DWT/CO - Yaoundé (Afrique centrale)

Ousmane Touré

Téléphone : (+237) 22505214 / 22505200

Fax : (+237) 22217446 / 22202906

E-mail : toureo@ilo.org

ÉTATS ARABES

DWT - Beirut (États arabes)

Gary Rynhart

Téléphone : (+961) 1 752400 Extn. # 229

Fax : (+961) 1 752405

E-mail : rynhart@ilo.org

ASIE

DWT - Bangkok (Asie de l'Est)

Dragan Radic

Téléphone : (+66) 2 2882201

Fax : (+66) 2 2883058, 2883043

E-mail : radic@ilo.org

DWT - Bangkok

(Asie du Sud-Est et Pacifique)

Miaw Tiang Tang

Téléphone : + 662) 2881708

E-mail : tang@ilo.org

DWT - New Delhi (Asie du Sud)

Gotabaya Dasanayaka

Téléphone : (+91) 11 24602101/02/03

Fax : (+91) 11 24647973

E-mail : gota@ilo.org

EUROPE

DWT/CO - Budapest

(Europe centrale et orientale)

Anne Knowles

Téléphone : (+36) 1 3014900

Fax : (+36) 1 3533683

E-mail : knowles@ilo.org

DWT/CO - Moscow

(Europe orientale et Asie centrale)

Currently vacant

BUREAU RÉGIONAL POUR L'AMÉRIQUE LATINE ET LES CARAÏBES (LIMA)

DWT/CO - Lima (Pays andins)

Jorge Illingworth

Téléphone : (+511) 6150300

Fax : (+511) 6150401

E-mail : illingworth@oit.org.pe

RO - Lima

Luis Gonzalez

Téléphone : (+511) 6150300

Fax : (+511) 6150401

E-mail : gonzalezl@oit.org.pe

DWT/CO - San José (Amérique centrale)

Lorenzo Peláez Dorantes

Téléphone : (+506) 2078700

Fax : (+506) 2808511

E-mail : pelaez@sj.oit.or.cr

DWT/CO - Santiago

(Cône sud de l'Amérique latine)

Andrés Yurén

Téléphone : (+56) 2 5805557

Fax : (+56) 2 5805580

E-mail : yuren@oit.chile.cl

DWT/CO - Port of Spain (Caraïbes)

Luesette Howell

Téléphone : (+1868) 6276304 Extn. # 449

Fax : (+1868) 6278978

E-mail : howell@ilocarib.org.tt

ISBN 978-92-2-226287-8



9789222262878