



Ce programme est financé par
l'Union européenne



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra
Swiss Agency for Development and
Cooperation (SDC)



Royaume du Maroc المملكة المغربية
المملكة المغربية
الوكالة الوطنية لإنعاش التشغيل والكفاءات.
+0800674 44430+ | +RO. @ +U80X A +008X0.
Agence Nationale de Promotion de l'Emploi et des Compétences.



Organisation
Internationale
du Travail



FORMATION POUR LES CONSEILLERS EN EMPLOI DE L'ANAPEC EN CHARGE DU PLACEMENT A L'ETRANGER ŒUVRANT DANS LES DIFFERENTES AGENCES ANAPEC DU ROYAUME DU MAROC

ONLINE : 12 décembre 2022 – 15 janvier 2023

FACE-A-FACE : janvier – février 2023

Note Conceptuelle



THAMM
Towards a Holistic Approach to Labour Migration Governance and Labour Mobility in North Africa



A SUSTAINABLE
TRAINING
INSTITUTION



International Training Centre
Centre international de formation
Centro Internacional de Formación

INTRODUCTION

Le placement à l'international constitue une activité stratégique pour l'ANAPEC. Cette dernière souhaite être plus performante dans la mise en relation entre les employeurs étrangers et les demandeurs d'emploi marocains par l'amélioration des services et prestations délivrées en matière de placement à l'international, à travers 2 axes de développement principaux : 1) développer l'intermédiation en emploi à l'international et 2) assurer une meilleure préparation des candidats à l'émigration pour l'emploi.

De façon spécifique, le développement de l'offre de service de placement à l'international (OSPI) constitue une orientation stratégique importante synonyme d'un positionnement des services publics de l'emploi marocains de l'intermédiation pour le placement à l'international. Ceci pour un accompagnement des chercheurs d'opportunités d'emploi à l'international tout au long du processus migratoire et en tenant compte des diverses formes de mobilité professionnelle notamment le placement saisonnier. La fonction de l'OSPI de l'ANAPEC concerne d'une part le « traitement des offres d'emploi » reçues de l'étranger et prospectées, d'autre part la connaissance des profils des candidats à l'émigration. Selon l'article 39 de la Loi 51-99 (5 juin 2000)¹, il s'agit d'« Instruire les offres d'emploi émanant de l'étranger et prospecter toutes les opportunités de placement à l'étranger de nationaux candidats à l'émigration ».

Le contexte actuel de la mobilité internationale changeant, de plus en plus complexe et avec des risques accentués d'abus divers (exploitation, non respect des conditions des contrats de travail ; travail forcé, traite) mais aussi ceux-liés à la pandémie Covid-19, amène les acteurs des Service Public d'Emploi (SPE) à repenser leur stratégie d'offre en proposant des services de type « package » dans lesquels le placement à l'international fait partie d'un projet de mobilité holistique pour les candidats.

S'inscrivant dans cette dynamique de changement, l'Anapec a exprimé le besoin de renforcer ses capacités organisationnelles et productives et de repenser son offre de services de Placement à l'International (OSPI). Elle cherche à renouveler son OSPI sur la base d'un ensemble d'éléments essentiels² : i) le développement de l'expertise et le renforcement des équipes en charge de la mobilité internationale, ii) l'utilisation des outils digitaux pour un meilleur accompagnement des employeurs et des demandeurs d'emploi, iii) le développement de la stratégie de prospection destinée aux anciens marchés et aux nouvelles destinations (pays du Golfe, Canada, Grande-Bretagne, etc.), vi) le développement de partenariats opérationnels allant vers la mise en place de corridors de mobilités, vii) une offre diversifiée prenant en considération l'évolution des besoins en compétences des marchés cibles et la spécificité de certaines formes de mobilité notamment l'emploi saisonnier à l'international.

Pour y parvenir, un partenariat entre l'OIT et l'ANAPEC a été développé pour assurer une assistance technique permettant d'appuyer l'ANAPEC pour le renouvellement de son offre de placement à l'international (OSPI). Dans ce cadre, un diagnostic et une analyse rapide ont été réalisés afin de déceler assez rapidement les champs d'amélioration dans le mode opératoire actuel et proposer un plan d'actions sous forme de solutions de prestations opérationnelles. Les mesures et les actions proposées au terme du diagnostic-analyse visent une refonte de l'offre de service de placement à l'international actuelle dans le cadre d'une orientation stratégique globale s'appuyant sur l'acceptation de « recrutement » retenue par les « Principes généraux et directives opérationnelles pour le Recrutement équitable » du BIT et les principes des services publics de l'emploi dont principalement le respect des droits des travailleurs. En commun accord entre l'ANAPEC et le OIT, les trois axes suivants ont été priorisés³ : 1) la réorganisation de l'activité de PI au sein de l'Anapec, 2) le renforcement des capacités de l'Anapec et le renouvellement de son offre de services à travers la modélisation d'un nouveau processus d'accompagnement des candidats et 3) l'élaboration d'une stratégie de prospection alignée sur les orientations du Nouveau modèle de développement marocain et les normes internationales du travail .

Cette mission objet de la présente proposition méthodologique, s'inscrit dans le cadre de cette Assistance technique et à travers les deux projets mis en œuvre par le BIT : le programme « Pour une approche globale de la gouvernance de la migration et de la mobilité de main-d'œuvre en Afrique du Nord » (THAMM) financé par l'Union européenne et le programme FAIR WAY financé par la coopération Suisse (SDC).

Le Centre international de formation de l'OIT (ITCILO) a été invité à élaborer les grandes lignes d'un programme mixte de formation des cadres pour ces experts en migration, qui sera dispensé en français. Cette proposition décrit les éléments constitutifs d'un tel programme de formation des cadres.

¹ https://www.ilo.org/dyn/natlex/natlex4.detail?p_lang=fr&p_isn=91433&p_country=MAR&p_count=648&p_classification=08&p_classcount=21

² [Plan d'action de l'ANAPEC 2020](#)

³ [Voir la note conceptuelle détaillant ces axes](#)

OBJECTIFS DU PROGRAMME DE FORMATION

L'**objectif principal** et final du programme de formation proposé via la formation des conseillers en emploi de l'ANAPEC en charge du placement à l'étranger est de contribuer à une meilleure protection des droits des travailleurs migrants marocains recrutés pour le placement à l'étranger.

Les **objectifs immédiats** du programme de formation sont le renforcement des capacités des conseillers en emploi de l'ANAPEC présents dans toutes les régions du royaume du Maroc sur les questions relatives au recrutement équitable et placement à l'étranger des travailleurs marocains et comment les conseillers à l'emploi peuvent s'assurer d'une meilleure prise en considération des compétences des travailleurs migrants.. Ainsi, ils seront en mesure de mieux accompagner les candidats à la migration de main d'œuvre dans leur mission de placement à l'étranger.

BENEFICIAIRES

Les bénéficiaires directes sont les Conseillers en Emploi (CE) de l'ANAPEC. Un total d'environ 100 agents ont été désignés pour prendre part à la formation. Les CE de l'ANAPEC sélectionnés pour suivre le programme exécutif de formation seront sélectionnés des différentes agences de l'ANAPEC et de différentes régions du Maroc.

APERCU DU PROGRAMME

LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DU PROGRAMME

Le programme de formation est fondé sur les principes de l'approche d'apprentissage de Turin développée par le CIFOIT

- **Les valeurs universelles sont promues** : L'OIT est une organisation normative qui prône la justice sociale par le respect universel des droits au travail et promeut le dialogue social, le tripartisme, l'égalité des genres et la diversité ; les services de développement des capacités institutionnelles de l'ITCILO intègrent ce cadre normatif dans l'ensemble de son portefeuille de services d'apprentissage.
- **Les méthodes sont centrées sur l'apprenant** : les besoins d'apprentissage individuels et organisationnels sont systématiquement évalués avant la conception de l'initiative de développement des capacités, et mis en correspondance et alignés avec le contexte spécifique pour assurer la pertinence et la rétention.
- **La conception est flexible** : la conception flexible est d'une importance primordiale pour le processus d'apprentissage. Les services d'apprentissage sont adaptés au contexte local et aux besoins des participants, et peuvent être adaptés tout au long de la mise en œuvre du programme en réponse aux nouveaux développements. Les supports d'apprentissage sont co-crésés avec les participants, ce qui permet leur adaptation continue également pendant le processus de mise en œuvre du programme. Les progrès d'apprentissage sont surveillés en permanence et évalués périodiquement, et les résultats sont réinjectés dans la conception de la boucle d'apprentissage suivante.
- **Les approches sont mixtes** : les services d'apprentissage reposent sur une combinaison d'activités de formation modulaires en face à face et d'interventions d'apprentissage à distance, combinant les points forts de ces modalités et offrant à l'apprenant la flexibilité d'acquérir de nouvelles connaissances en cours d'emploi et sans perturber le travail. Au cours de la pandémie COVID-19, le CIFOIT s'est centré sur l'apprentissage en ligne et a développé une approche mixte des moments synchrones (sessions en direct via ZOOM) et asynchrones (auto-apprentissage sur la plateforme du cours). Aujourd'hui le CIF s'oriente à nouveau vers une approche mêlant apprentissage en présence et en ligne, mais la partie en ligne demeure principale.
- **Le contenu d'apprentissage est inspiré des meilleures pratiques mondiales en matière d'utilisation des technologies d'apprentissage et des méthodologies d'apprentissage** : les services d'apprentissage de l'ITCILO sont améliorés par la technologie numérique, y compris les applications de réalité augmentée et virtuelle pour les simulations d'immersion profonde et les concepts d'apprentissage mobile reposant sur les smartphones ; les méthodologies de formation infusent les dernières découvertes en science de la formation en continue et formation pour adultes.
- **Le personnel et les animateurs sont des experts** : les services d'apprentissage sont dispensés par des experts internationaux en conception de formation et en apprentissage participatif et orienté vers l'action qui travaillent main dans la main avec des experts locaux ayant une connaissance approfondie du contexte économique, politique, social et culturel local.
- **Les connaissances sont co-crées** : les approches d'apprentissage sont orientées vers l'action et hautement participatives, mettant l'accent sur l'apprentissage entre pairs et permettant la co-création du contenu de la session grâce à la présentation d'études de cas par les participants et aux contributions en temps réel au matériel de formation contenu
- **La formation est liée à l'emploi** : les compétences acquises au cours de l'effort d'apprentissage sont directement liées aux exigences de l'organisation pour laquelle le participant travaille, afin de garantir que les connaissances nouvellement acquises peuvent être appliquées dans la pratique.
- **Des réseaux sont établis** : Un élément important dans l'équation de développement des capacités est l'établissement de nouveaux réseaux et le renforcement des réseaux existants entre pairs ; pour faciliter la mise en réseau, l'accent est mis

sur l'identification et la sélection de participants aux compétences et responsabilités complémentaires ; après la formation, ces participants restent connectés via des plateformes d'apprentissage en ligne et des communautés de pratique virtuelles.

- **La qualité est assurée tout au long du cycle d'apprentissage** : les services d'apprentissage de l'ITCILO sont alignés sur les normes de qualité promues par l'Organisation internationale de normalisation pour l'offre institutionnelle d'apprentissage des adultes en dehors du système d'éducation formelle (ISO 29993).
- **L'apprentissage tout au long de la vie est activé** : le programme reconnaît que l'apprentissage est un parcours en plusieurs étapes qui s'étend tout au long de la carrière professionnelle d'un individu. En conséquence, les activités d'apprentissage de l'ITCILO sont courtes, modulaires et permettent une formation continue, y compris pour les fonctionnaires à mi-carrière qui ne peuvent pas s'absenter du travail pendant de longues périodes.

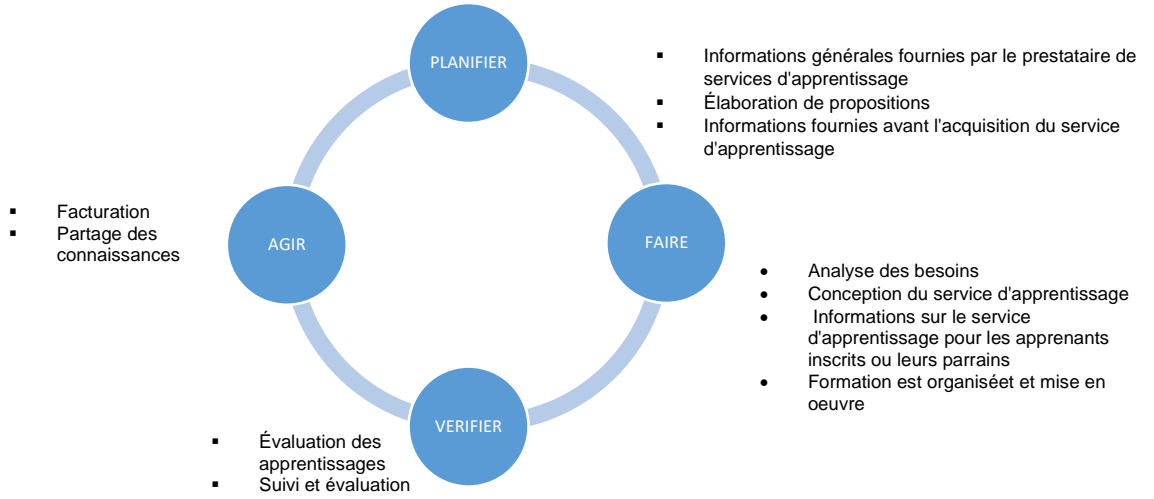
BLOCS DE CONSTRUCTION

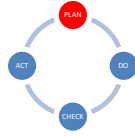
Le cycle d'apprentissage qui sous-tend le programme de développement des capacités proposé est aligné sur les normes de qualité promues par l'Organisation internationale de normalisation pour l'offre institutionnelle d'apprentissage adultes en dehors du système d'éducation formelle (ISO 29993). Conformément à la norme, quatre blocs de construction sont distingués :

- **Planifier** : au début de chaque cycle, le CITOIT en collaboration avec l'OIT et l'ANAPEC établit les objectifs spécifiques de l'activité, les lignes directrices régissant sa mise en œuvre et les ressources nécessaires pour fournir les résultats, conformément aux exigences des bénéficiaires et aux termes de référence de la mission, et identifie et traite les risques et les opportunités.
- **Faire**: dans la deuxième étape, l'activité est mise en œuvre conformément aux directives et le processus de mise en œuvre est contrôlé.
- **Vérifier**: dans la troisième étape, les résultats sont évalués par rapport aux politiques, aux objectifs et aux exigences, ainsi qu'aux activités planifiées, et sont rapportés.
- **Agir** : dans la quatrième étape, des actions sont entreprises si nécessaire pour améliorer les performances dans les cycles suivants ; ces améliorations peuvent entraîner un affinement des termes de référence, des évaluations des besoins, la définition de l'enveloppe des ressources pour la mise en œuvre et d'autres mesures.

La norme ISO 29993 énumère ensuite une série de tâches qui doivent être accomplies à chaque étape du cycle PDCA afin de se conformer aux bonnes pratiques mondiales en matière de prestation de services d'apprentissage. L'illustration au verso regroupe ces tâches tout au long du cycle d'entretien. Chaque tâche est ensuite brièvement décrite.

EXIGENCES DES SERVICES D'APPRENTISSAGE DU CIFOIT





PLANIFIER

Le programme de formation est développé pour des cadres marocains de l'ANAPEC à mi-carrière en charge du placement à l'étranger. Les candidats sont désignés directement par l'ANAPEC

Les membres du groupe cible travaille à l'ANAPEC depuis au moins 2 ans et ont une expérience professionnelle d'au moins 5 ans. Une autre condition préalable à l'admission au programme est la connaissance pratique du français car la formation sera donnée uniquement en français sans service de traduction ou d'interprétation. La connaissance pratique du français doit garantir aux agents qu'ils puissent être mis en réseau dans le cadre du programme avec les différents experts qui seront sollicités pour donner la formation.

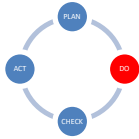
Le programme de développement des capacités sera promu auprès des bénéficiaires par l'OIT par le biais du réseau institutionnel entretenu par le projet de migration de l'OIT THAMM. Le projet de migration de l'OIT et l'ANAPEC sont également chargés de faciliter l'identification et la sélection des participants. Les participants présélectionnés ont obtenu des informations sur le programme de formation via un site Web dédié au programme qui sera développé par le CITOIT et hébergé sur le serveur du CIFOIT.

Le programme de formation exécutive est une initiative dans le domaine du programme de renforcement des capacités en matière de migration de main-d'œuvre du CIFOIT. Le CIF OIT a comme objectif central de soutenir le renforcement des compétences des acteurs clés du monde du travail sur la compréhension et l'analyse des phénomènes migratoires dans un contexte politique, économique, et social en perpétuelle évolution. Le CITOIT vise à ces fins à fournir les outils techniques pour concevoir des politiques visant à assurer une gouvernance optimale de la migration de main-d'œuvre et à mieux protéger les droits des travailleurs migrants.

Ce programme de formation exécutif offre aux participants à la fois la possibilité d'avoir une vue d'ensemble de l'importance d'un recrutement équitable dans la gouvernance de la migration de main-d'œuvre et la protection des droits des travailleurs migrants ainsi que de d'obtenir des outils pratiques pour mieux aborder la dimension compétence et le recrutement équitable dans la gestion de la migration et dans leur travail quotidien au sein de l'ANAPEC.

Les activités de formation développées dans le cadre du programme exécutif mettent l'accent sur des méthodologies expérientielles, basées sur les résultats telles que des conférences, des discussions, des études de cas, des discussions ouvertes, des jeux de rôle et des travaux de groupe approfondis, dans lesquels les besoins d'apprentissage sont évalués et mis en correspondance et alignés sur les principes et des conseils destinés à mettre en pratique les résultats d'apprentissage sous deux thèmes principaux :

- 1) Recrutement équitable et rôle des agences publiques de l'emploi;
- 2) dimensions compétences dans le processus migratoire et la gouvernance de la migration de main d'œuvre. .:

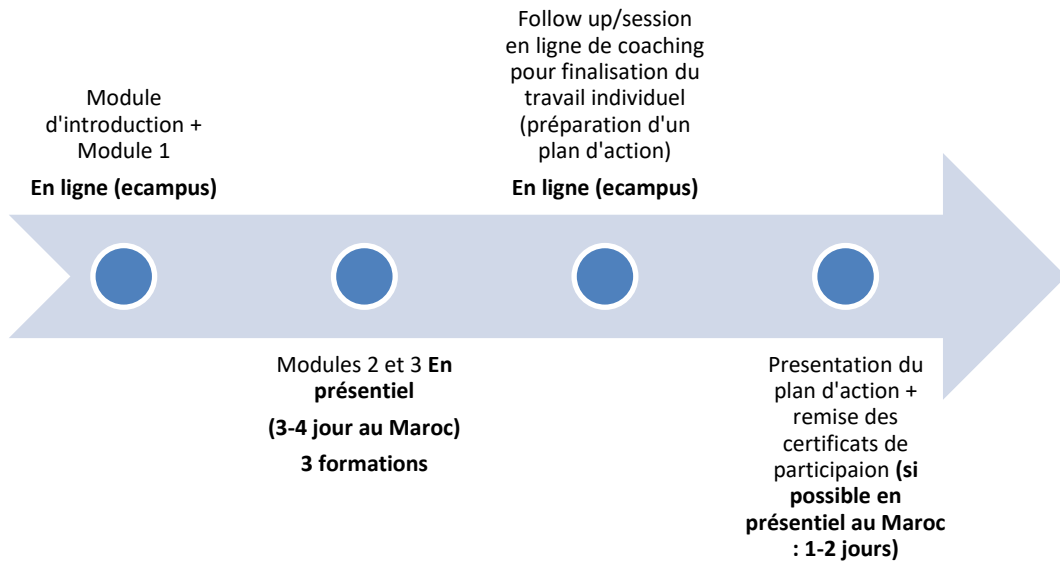


FAIRE

Analyse des besoins de formation : le CIFOIT affectera un responsable d'activité sur la base d'un contrat à court terme pour concevoir et mettre en œuvre conjointement l'analyse des besoins de formation des participants inscrits au programme. L'analyse des besoins de formation comprendra une enquête et des évaluations des connaissances administrées en ligne. Les résultats de l'analyse seront intégrés à la conception du service d'apprentissage, ici pour adapter les modules existants et, le cas échéant, concevoir des interventions supplémentaires sur mesure. Le programme modifié du programme de formation sera partagé avec les participants en ligne via le site Web du programme.

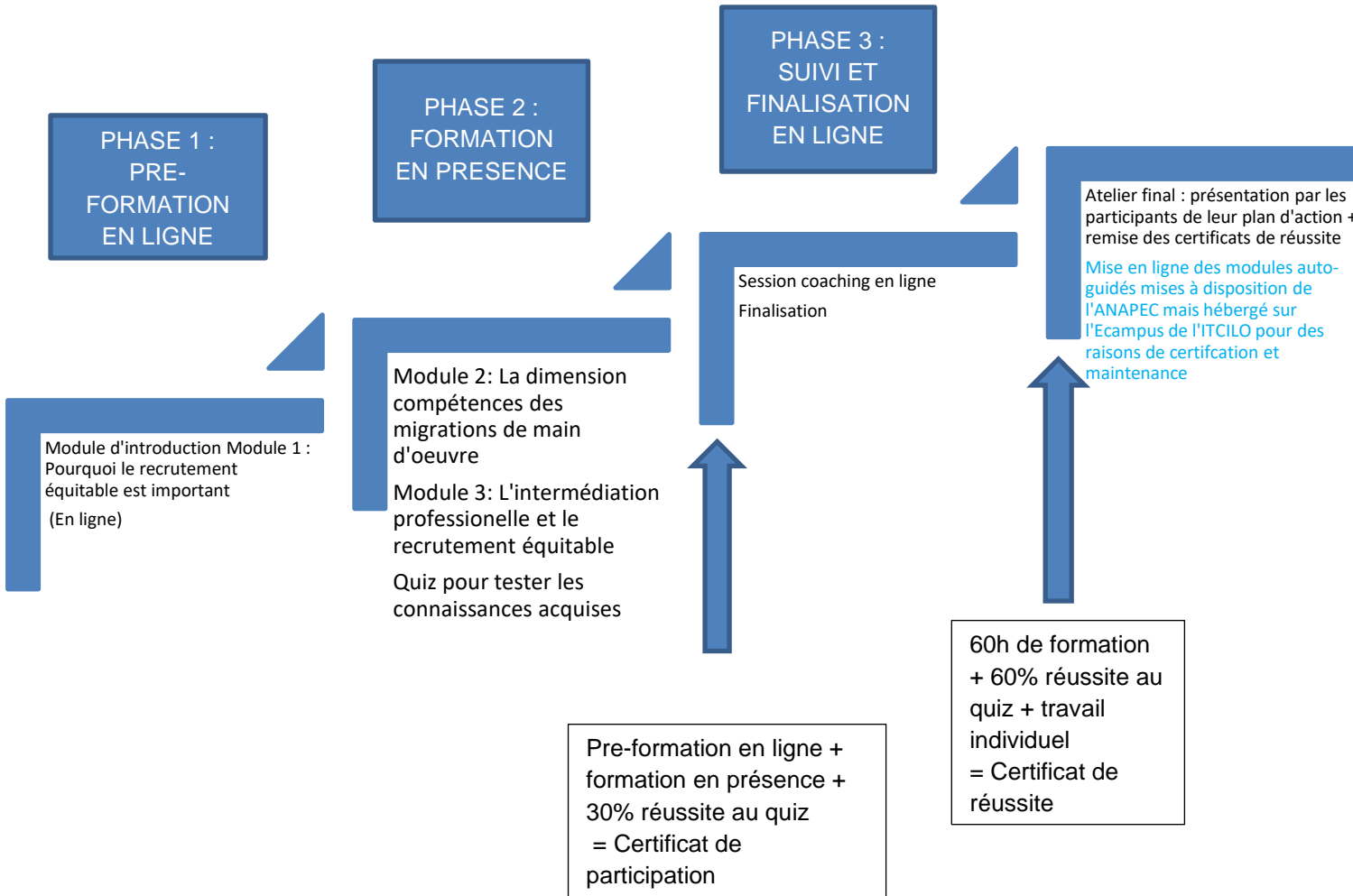
Conception du programme d'apprentissage : Le programme de formation aura une configuration modulaire avec jusqu'à 60 heures d'apprentissage en modalité mixte à savoir : une phase pré-formation (introduction) à distance sur la plateforme du CIFOIT (E-Campus) une phase résidentielle couvrant deux modules de formations et des discussions de groupe avec les collègues de l'ANAPEC (discussion entre pairs) et une dernière phase à distance pour la finalisation du travail individuel (plan d'action) nécessaire à l'obtention du certificat de réussite. Le programme de formation sera élaboré sur la base du matériel de formation existant de l'ITCILO et personnalisé en collaboration avec le projet de migration de l'OIT

Sessions de coaching individuelles : Un certain nombre de participants (entre 15 et 20) sur la base du volontariat et des résultats obtenus pourront bénéficier de sessions de coaching individuel en ligne (maximum 2 sessions de 2 heures chacune) pour mener à bout leur projet individuel de fin de formation. Ce projet sera par la suite présenté durant la session finale en résidentielle à Rabat. La sélection des participants pouvant bénéficier de ses sessions sera faite en consultation avec l'OIT et l'ANAPEC



Une formation hybride mixant partie en ligne et partie en présentiel

EBAUCHE DU PROGRAMME DE FORMATION



CONTENU DE LA FORMATION

PHASE 1 : PRE-FORMATION (EN LIGNE)

Cette partie tous les participants auront accès au même moment à la formation en ligne

Module d'introduction : (incluant partie asynchrone sur la plateforme + 1 session « live » ZOOM de 1h30)

- Concept et définitions
- Tendances international et régionales sur les migrations de main d'œuvre
- Éléments nécessaires à une bonne gouvernance de la migration de main d'œuvre
- Lien entre migration et développement durable
- Protection des droits des travailleurs migrants et instruments internationaux pertinents

Objectifs du Module d'introduction :

- *Comprendre les différents concepts clés liés à la migration de main d'œuvre*
- *Apprécier l'approche de l'OIT en matière de migration de main d'œuvre et comprendre le lien direct entre migration et monde du travail et son impact sur le développement*
- *Identifier les principaux instruments internationaux et nationaux qui protègent les droits des travailleurs migrants*
- *Comprendre les besoins en protection des travailleurs migrants durant les différentes étapes du processus migratoire : avant le départ, en transit, pendant la résidence*
- *Apprécier le lien entre politique d'emploi et politique de migration de main d'œuvre et la nécessité d'une approche cohérente lors du développement et la mise en œuvre de ces politiques*
- *Identifier les acteurs clés dans le processus de gouvernance de la migration de main d'œuvre et leurs rôles particuliers dans les différentes étapes*

Module 1 : Etablir des processus de recrutement équitable (incluant partie asynchrone sur la plateforme + 1 sessions « live » ZOOM de 1h30 chacune)

- Pourquoi le recrutement équitable est important ?
- Principes généraux, lignes directrices
- Définitions des frais de recrutement et autres coûts connexes.

Objectifs du Module 1 : A la fin de ce module les participants devraient être en mesure de :

- *Comprendre pourquoi le recrutement équitable est important et la nécessité de protéger les droits des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, contre les pratiques abusives et frauduleuses dans le processus de recrutement et de placement*
- *Apprécier les normes internationales du travail pertinentes ainsi que les Principes Généraux et Directives Opérationnelles pour un recrutement équitable*
- *Distinguer les différents types de processus de recrutement existants, y compris le recrutement par des agences privées et publiques et les accords bilatéraux entre gouvernements*

PHASE 2 : EN PRESENCE / RESIDENTIELLE AU MAROC

La formation sera organisée en 3 groupes dans les villes suivantes : Tanger, Agadir et Marrakech

Module 2 : La dimension compétences des migrations de main d'œuvre

- Anticipation et adéquation des compétences
- Transparence, reconnaissance et portabilité des compétences
- Développement des compétences des travailleurs migrant avant, pendant et après la migration
- Comment mieux promouvoir les compétences marocaines à l'étranger (communication et visibilité)

Objectifs du Module 2 : A la fin de ce module les participants devraient être en mesure de :

- *Comprendre les défis liés à l'anticipation et l'adéquation des compétences*
- *S'intéresser et apprécier les questions relatives au développement des compétences durant tout au long du cycle migratoire (avant, durant et après)*
- *Mesurer le rôle de l'ANAPEC concernant la dimension compétences dans les questions de migration de main d'œuvre*
- *Mieux promouvoir les compétences marocaines pour le placement à l'étranger*

Module 3: Intermédiation professionnelle et le rôle des agences publiques d'emploi dans le recrutement

- Quels sont les principaux acteurs impliqués dans les services d'emploi et de recrutement ?
- Aperçu et contexte du paysage moderne du recrutement
- Intermédiation avec les travailleurs et leurs placements à l'étranger : comment les préparer pour le travail à l'étranger ? (Quelles formations pré-départ ?)
- Dialogue et intermédiation avec les employeurs : mieux répondre à la demande des employeurs étranger
- Promouvoir les partenariats entre les agences d'emploi privées et les services publics d'emploi
- Coopération avec les autres Agences publiques de l'emploi à l'étranger (PES des pays de destination)

Objectifs du Module 3 : A la fin de ce module les participants devraient être en mesure de :

- *Comprendre le paysage en évolution de l'industrie du recrutement*
- *Se familiariser avec les principales normes internationales du travail régissant la réglementation des agences d'emploi privées*
- *Se familiariser avec les modèles de base de réglementation légale et des exemples de leur application*
- *Comprendre les exigences juridiques communes à la gestion d'une agence de recrutement privée dans le cadre d'un régime d'octroi de licences*
- *Être initiés aux outils et stratégies innovants utilisés par les pays pour protéger les demandeurs d'emploi par le biais de la réglementation des agences de recrutement privées*
- *Clarifier le rôle des services publics d'emploi dans le contexte d'un paysage de recrutement en évolution et se familiariser avec des exemples d'initiatives de recrutement bilatérales entre gouvernements (de gouvernement à gouvernement)*
- *Comprendre la raison d'être des partenariats public-public et public-privé en matière de recrutement et de placement*
- *Comparer et contraster les différents modes de partenariat entre les agences de recrutement privées et les services publics d'emploi*

PHASE 3 : SUIVI ET FINALISATION (EN LIGNE)

- Quiz pour l'obtention du certificat (soit participation soit
- Sessions de coaching pour les personnes travaillant sur leur travail individuel final (une session en ligne commune et une session en ligne individuelle)
- Possibilité de retour /commentaire entre pairs avant finalisation du plan d'action
- Soumission du plan d'action individuel

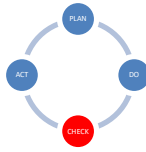
PHASE 4 : ATELIER FINAL (EN PRESENCE)

- Conclusion de la formation
- Présentation par les participants de leur projet individuel de fin de cours (les meilleurs)
- Échanges d'expérience entre pairs
- Remise des certificats de réussite

Le CIFOIT pourrait choisir d'engager **des personnes-ressources / experts** externes pour co-concevoir et animer des sessions sélectionnées. Le CIFOIT mettra en place un système pour évaluer leur performance. L'enquête de satisfaction des participants de fin d'activité peut inclure des questions sur la performance d'un animateur individuel ou d'une session individuelle.

Le matériel d'apprentissage sera mis à la disposition des apprenants sous forme électronique en français sur la plateforme du cours, il sera composé d'un ensemble de : lectures, modules autoguidés, vidéos, forum de discussion. L'accès à la plateforme du cours sera fait via un accès protégé (compte individuel avec mot de passe). La plateforme E-Campus du CITOIT sera utilisé pour la mise en œuvre du cours, la plateforme permet également utilisée comme outil de stockage du matériel de formation pour que les participants puissent en continue avoir accès à la fin du cours.

L'accès à la plateforme est obligatoire pour suivre la formation vue qu'elle sera l'outil principal utilisé durant la formation (pour communiquer avec les participants, créer des espaces d'échange entre participants et experts, vérifier leur progrès durant la formation, tester leur connaissance, évaluer le cours et télécharger leur certification).



VERIFIER

Évaluation: les processus et outils de certification sont normalisés et tous les apprenants qui réussissent reçoivent un certificat de réussite pour chaque activité d'apprentissage terminée avec succès. Le cadre de certification proposé prévoit la délivrance de deux types de certificats: (1) Certificat de participation, (2) Certificat de réussite.

Certificat participation

- Avoir fait la partie introductive en ligne
- Avoir au moins fait la partie résidentielle
- Passer le quiz de fin de cours avec au moins 30% de bonne réponse

Certificat de réussite

- Faire les 3 phases de la formation (la partie introductive en ligne, la partie résidentielle et la partie finale en ligne)
- Passer le quiz de fin de cours avec au moins 60% de bonne réponse
- Compléter un travail individuel de fin de cours (sous forme de plan d'action individuel, essai individuel)

Les seules exigences pour un certificat de participation sont la participation à plus de 80 % de la durée d'une activité d'apprentissage (soit la partie introductive en ligne et la partie résidentielle) donnée ainsi que l'obtention d'au moins 30% des points totales divisés au travers des différentes activités. Le certificat est signé par le responsable de l'activité. Le titre et les objectifs de l'activité sont inclus dans la certification.

Pour le certificat de réussite, les apprenants sont tenus de suivre au moins 60 heures d'apprentissage (soit les trois phases de la formation), d'obtenir au moins 60% des points totales divisés au travers des différentes activités et de finaliser un travail individuel en fin de formation. Des informations sur le titre du cours, l'objectif, les heures d'apprentissage et le niveau de réussite sont incluses dans le certificat. Le certificat est cosigné par le directeur de la formation du CIFOIT.

Suivi et évaluation : la portée du système de suivi et d'évaluation du programme de formation doit englober tous les services d'apprentissage, y compris les cours de formation en face à face et les activités d'apprentissage à distance. Les objectifs de suivi et d'évaluation du programme sont doubles. Premièrement, le suivi et l'évaluation visent à assurer la responsabilité de l'ITCILO envers le BIT et l'ANAPEC, à fournir des services d'apprentissage pertinents de haute qualité, conformément aux paramètres et aux seuils de performance définis dans le contrat de service. Deuxièmement, le suivi et l'évaluation favorisent l'apprentissage organisationnel, afin d'améliorer les performances du programme dans les cycles PDCA suivants (voir également la section sur les mécanismes internes de partage des connaissances pour plus d'informations).

Suite à l'évaluation : L'évaluation fait référence à la tâche d'évaluer périodiquement les résultats émergents et l'impact des activités d'apprentissage. Les activités d'évaluation sont destinées à fournir les données nécessaires pour alimenter les indicateurs liés aux résultats et à l'impact du cadre de gestion axée sur les résultats du programme. Le cadre théorique qui sous-tend ces pratiques d'évaluation des services d'apprentissage utilisés par le Centre est guidé par le modèle de Kirkpatrick.

- Niveau 1 : Réaction (la mesure dans laquelle les participants trouvent la formation favorable, engageante et pertinente pour leur travail) ;

- Niveau 2 : Apprentissage (la mesure dans laquelle les participants acquièrent les connaissances, les compétences, l'attitude, la confiance et l'engagement prévus, sur la base de leur participation à la formation) ;
- Niveau 3 : Comportement (la mesure dans laquelle les participants appliquent ce qu'ils ont appris pendant la formation lorsqu'ils reprennent le travail) ;

Les indicateurs de résultat et d'impact suivants sont proposés: Satisfaction des participants en fin d'activité (niveau 1), taux d'acquisition de nouvelles connaissances résultant directement de la formation (niveau 2), taux d'application des nouvelles connaissances après la formation (niveau 3).

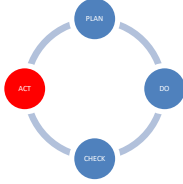
Ces indicateurs sont expliqués plus en détail dans les paragraphes suivants.

Afin de vérifier la satisfaction des apprenants vis-à-vis des activités d'apprentissage du programme de formation, chaque activité de formation est évaluée au moyen d'un questionnaire de fin d'activité. Le questionnaire de fin d'activité est obligatoire pour toutes les activités de formation. L'évaluation du cours évalue la réaction des apprenants envers la formation immédiatement après la formation. L'indicateur clé de performance à ce niveau est la satisfaction des apprenants quant à la qualité de la formation. Pour collecter des données sur la performance, le questionnaire comprend des questions permettant aux apprenants d'évaluer les éléments clés constituant la qualité de la formation, tels que : informations préliminaires, réalisation des objectifs, contenus adaptés aux objectifs, intégration de l'égalité des sexes, méthodes d'apprentissage, personnes ressources, travail de groupe relations, matériel, organisation, secrétariat, pertinence par rapport au travail du participant et pertinence par rapport aux besoins de son organisation. Pour les formations en ligne, des questions sur la qualité des services en ligne, l'utilisation facile des outils électroniques sont également incluses dans l'enquête. En plus des questions appelant à une notation, le questionnaire comprend également des questions ouvertes pour recueillir des commentaires qualitatifs et des suggestions.

Pour vérifier les nouveaux taux d'acquisition de connaissances des tests (KAT) seront administrés avant et juste après le service d'apprentissage. Le test prend la forme d'un quiz composé de dix questions à choix multiples. Le même ensemble de questions ou un ensemble similaire est utilisé pour les KAT avant et après la formation. Les questions sont conçues par l'équipe du cours, en fonction des objectifs d'apprentissage et du programme du cours. Les KAT avant et après la formation sont obligatoires pour les activités de formation standard à Turin. Les tests sont administrés soit par voie électronique. Les résultats du KAT sont utilisés pour calculer le taux d'acquisition de nouvelles connaissances dans le programme de formation. Les résultats sont pris en considération pour la délivrance de la certification.

Pour évaluer le changement de comportement des apprenants après la formation (niveau 3), le programme organisera des panels de participants pour des activités sélectionnées six mois après la formation. Le panel peut être organisé en personne ou par vidéoconférence. Les panels de participants prennent la forme d'un groupe de discussion, animé par un expert en évaluation, avec ou sans la présence de l'équipe du cours, en fonction de l'organisation de chaque activité. Les discussions des groupes de discussion sont animées sur la base de questions directrices. Les résultats obtenus à partir des panels de participants sont présentés dans un format qualitatif, comprenant des exemples, des histoires, des analyses de contenu et de discours. Un questionnaire sera organisé via SURVEYMONKEY (juillet-/ aout) et envoyé aux apprenants. Un entretien sera organisé avec les supérieurs hiérarchiques pour commenter les changements observés au sein de l'institution (début/ mi-septembre)

AGIR



Dernier atelier d'échange entre les participants

Partage d'expérience et retour: Le CIFOIT organisera une réunion de "debriefing" avec le projet THAMM et l'ANAPEC afin de revoir ensemble 1) les évaluations faites par les participants qui ont joint la formation ainsi que 2) les performances des participants au programme de formation. Il est important de noter cependant que pour raison de confidentialité les résultats individuels détaillés des participants ne peuvent être partagés, seul le résultat d'ensemble le seront. Suite à cette réunion il sera discutée si une seconde phase est nécessaire. Le CIFOIT propose d'aider le projet THAMM à la suite de la formation à établir un réseau d'alumni des anciens participants via la plateforme du cours et de faire une enquête six mois plus tard sur l'utilisation des compétences acquises par les agents de l'ANAPEC au sein de leur institution et de leur responsabilité professionnelle

Questionnaire de suivi 6 mois après la fin de la formation : 6 mois après la fin de la formation, un questionnaire sera envoyé aux participants afin d'évaluer comment le contenu de la formation a été utile et comment il a été mise en œuvre dans leur travail et leurs tâches quotidiennes. Un entretien sera aussi effectué avec l'ANAPEC (l'employeur) pour voir si la formation a été bénéfique à l'institution.

Mise à disposition d'une version autoguidée des modules de formation pour un plus large public. : A la fin de la formation le CIFOIT créera une page spécifique disponible pour un plus large publique (tel que les nouveaux recrutés de l'ANAPEC, un staff étendu de l'ANAPEC, des fonctionnaires d'autres ministères) Cette formation de plus ou moins plus ou moins 25h de formation donnera lieu à la remise d'un certificat de formation après validation des connaissances acquises. Les modules seront les mêmes que ceux utilisés durant la formation en ligne et en présence. Ils seront agrémentés de vidéos, quiz et simple exercices interactifs pour rendre l'apprentissage plus intéressant.

Un exemple peut être vu ici : <https://ecampus.itcilo.org/course/view.php?id=1362> (enregistrement à l'e-Campus du CIFOIT est nécessaire pour y accéder)

International Training Centre of the ILO
Viale Maestri del Lavoro, 10
10127 Torino (Italy)

Tel.: +39 011 693.6651

Email: m.boudraa@itcilo.org

