



Bilan 2021

« RESSOURCES HUMAINES ET DEVELOPPEMENT
DES COMPETENCES »



Introduction

Le présent rapport est relatif au bilan des différentes actions de formation programmées au titre de l'année 2021 sous le thème « Ressources humaines et développement des compétences », il constitue une étape du processus de l'exécution et du suivi de la Formation Continue des fonctionnaires relevant du Ministère de l'Economie et des Finances dans le cadre du marché cadre n° 1/2020 issu de l'appel d'offres ouvert n° 4/2020/MEF/AC/FOR.

Ce rapport s'inscrit dans une perspective d'amélioration continue de la formation. Il a été élaboré selon une démarche scientifique basée sur le recueil, le dépouillement et l'analyse des données afférentes à la formation à travers des grilles de traitement des données et des fiches d'évaluation de la formation continue.

Présentation des axes

AXE 1 : GESTION QUALITATIVE DES RH

- Module 1. Management des compétences et des talents
- Module 2. Démarche Qualité et Certification GRH
- Module 3. Knowledge Management et transfert de compétences

AXE 2 : FORMATION ET INGÉNIERIE DES COMPÉTENCES

- Module 1. Ingénierie pédagogique
- Module 2. Formation des formateurs (en Présentiel et en e-learning)
- Module 3. Andragogie
- Module 4. Outils de production des cours en ligne
- Module 5. Conception et scénarisation de MOOC

AXE 4 : GENDÉRISATION ET ACTION SOCIALE

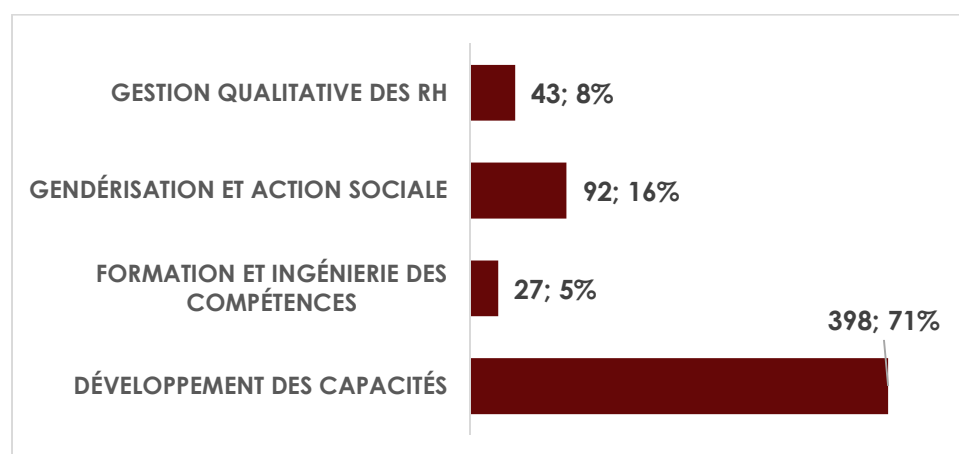
- Module 1. Préparation des femmes à la prise de responsabilité
- Module 2. Développer le leadership féminin
- Module 3. Insertion professionnelle des personnes à besoins spécifiques dans la fonction publique
- Module 4. Plan de succession et accompagnement à la veille de la retraite
- Module 5. Action Sociale
- Module 6. Gestion des relations avec les clients « difficiles »

AXE 3 : DÉVELOPPEMENT DES CAPACITÉS

- Module 1. Analyse transactionnelle
- Module 2. Conduite de changement et gestion des conflits
- Module 3. Techniques d'aide à la prise de décision
- Module 4. Formation des manager-coach
- Module 5. Construire et développer le leadership
- Module 6. Intelligence émotionnelle
- Module 7. Techniques de Management par objectifs
- Module 8. Conduire efficacement une réunion
- Module 9. Animation d'équipe et efficacité collective
- Module 10. Préparer efficacement son entretien de progrès
- Module 11. Développer les relations efficaces au travail
- Module 12. Développer le sens de l'anticipation et de l'initiative
- Module 13. Développer le sens du relationnel
- Module 14. Développer les capacités d'analyse et de synthèse
- Module 15. Développer son efficacité personnelle
- Module 16. Prise de parole en public
- Module 17. Maîtrise du temps et gestion des priorités
- Module 18. Gestion du Stress
- Module 19. Coaching pour préparer les appels à candidature

Synthèse générale

A partir de Décembre 2020, et dans le cadre de l'exécution du marché cadre n° 1/2020, **560** participants ont bénéficié des actions programmées, réparties selon les différents axes de formation comme suit :



Les résultats clés de ces actions de formations sont :

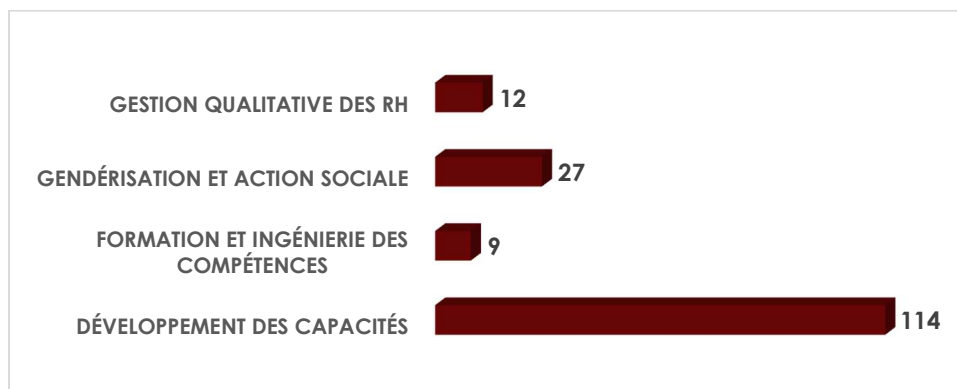
📌 Nombre de sessions réalisées : **54 sessions réparties selon les axes**

Axes	Nombre sessions réalisées	Effectif moyen/session
Développement des capacités	38	10
Formation et ingénierie des compétences	3	9
Gendérisation et action sociale	9	10
Gestion qualitative des RH	4	11
Total	54	10

📌 Nombre jours hommes de formation : **1680 JHF**

Synthèse générale

✚ 162 jours de formation



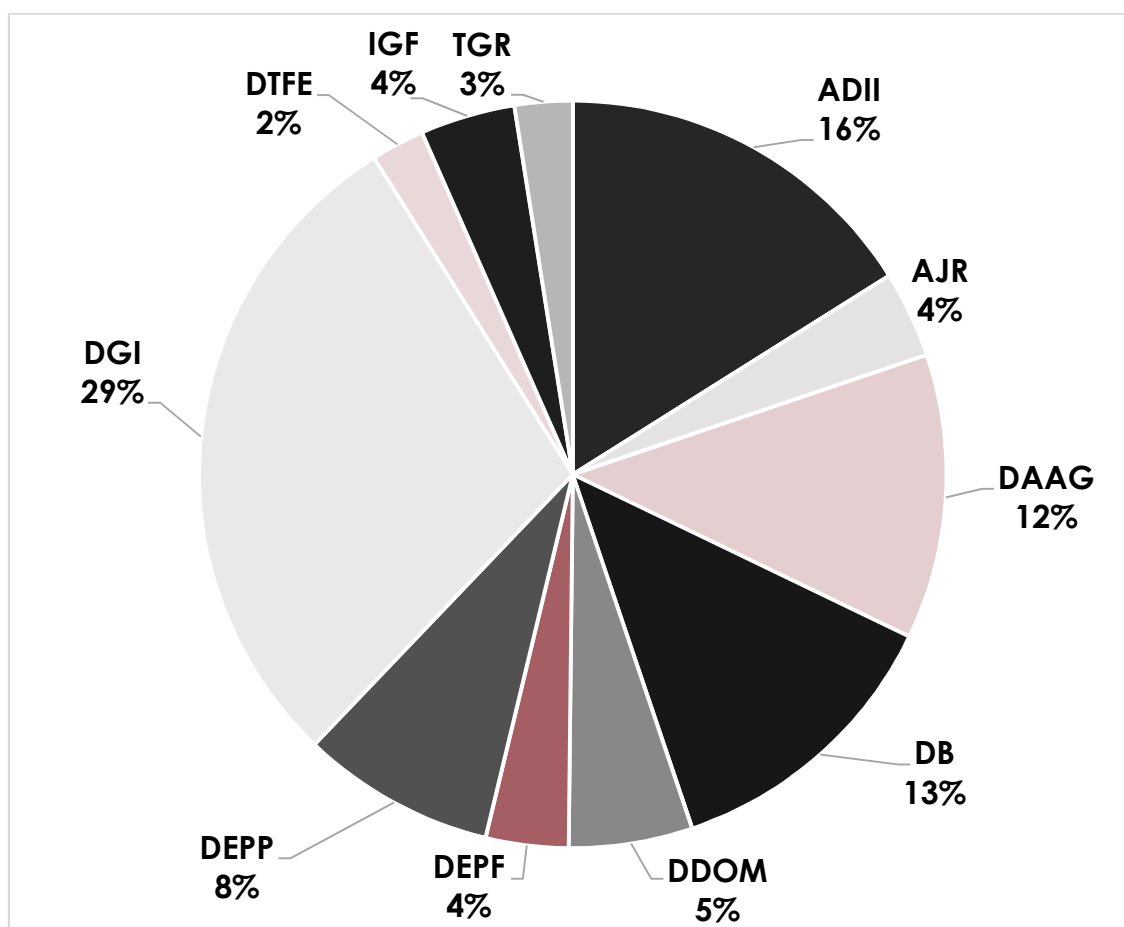
- ✚ Taux de présence de : **44%**
- ✚ Taux de participation des femmes est de : **58%**
- ✚ Taux de participation des services extérieurs : **35%**
- ✚ Taux de satisfaction global : **96.5%**

La synthèse d'évaluation met en évidence des formations très satisfaisantes, remplissant pleinement ses objectifs.

1. Indicateurs quantitatifs : Taux de participation

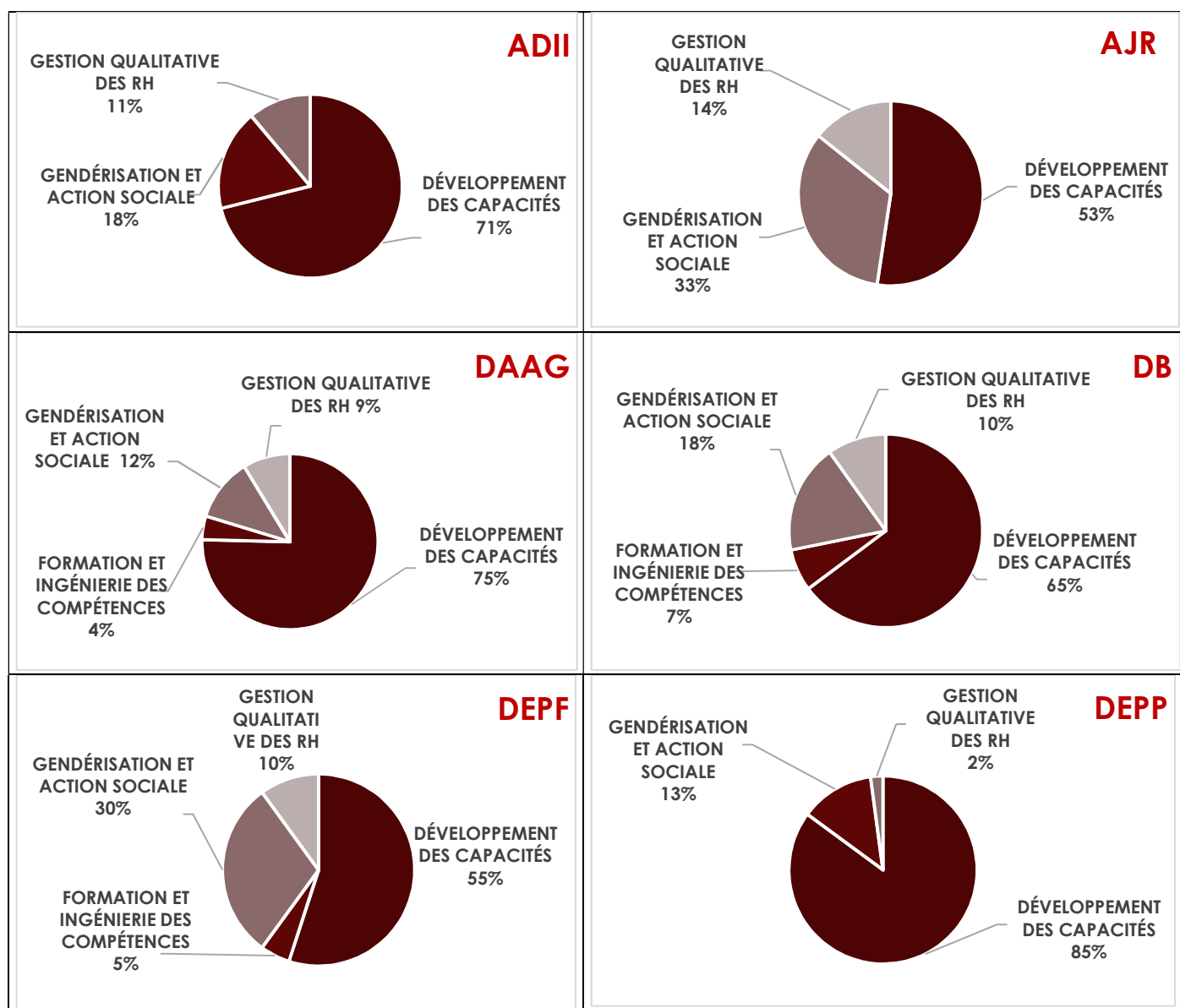
Participation par direction :

Le taux de participation le plus élevé est celui de la **DGI** avec **29%** suivi de l'**ADII** avec **16%** puis la **DB** avec **13%** et la **DAAG** avec **12%**



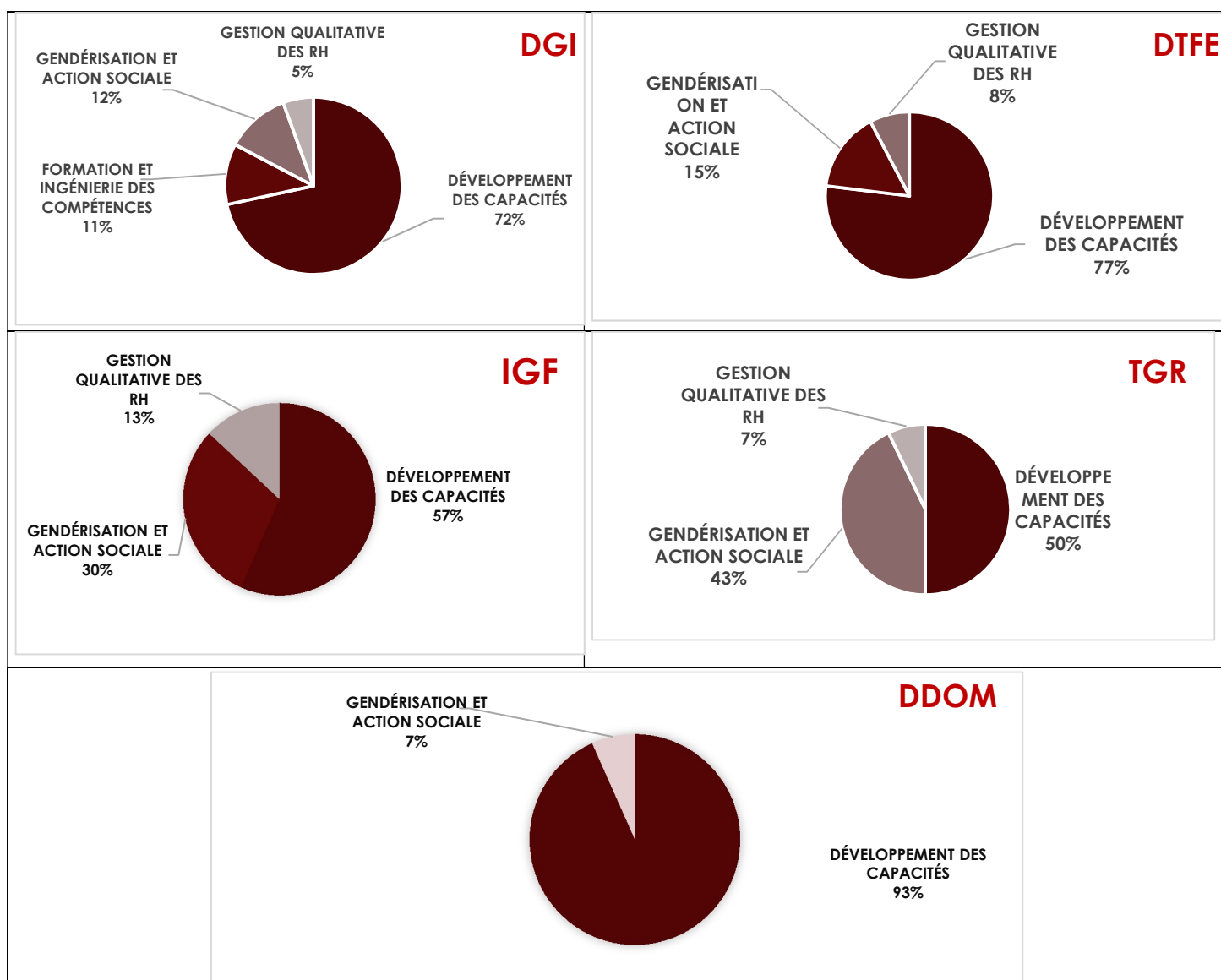
1. Indicateurs quantitatifs : Taux de participation

Participation des directions par axe :



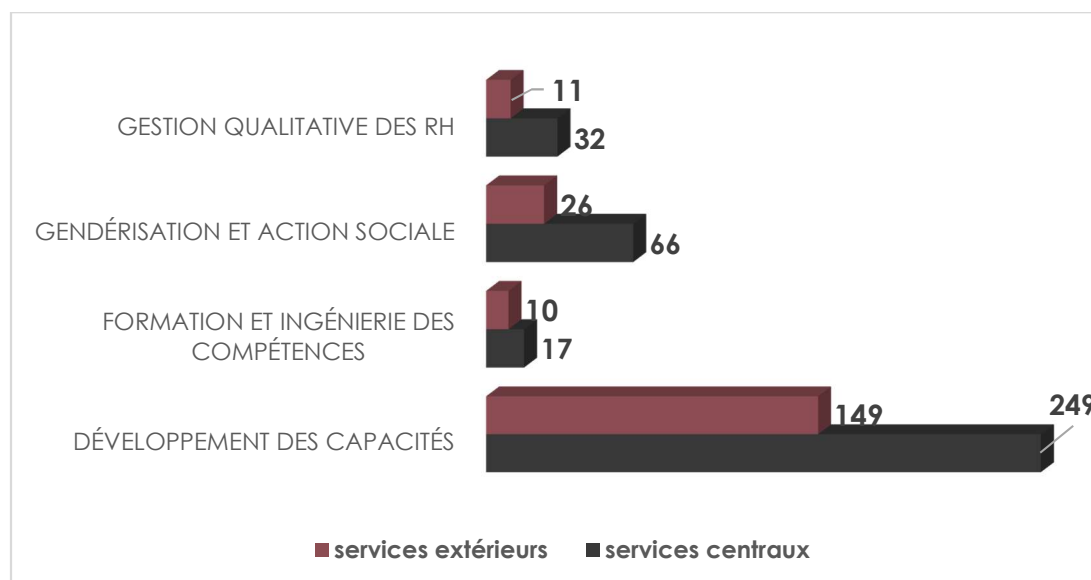
1. Indicateurs quantitatifs : Taux de participation

Participation des directions par axe (suite) :



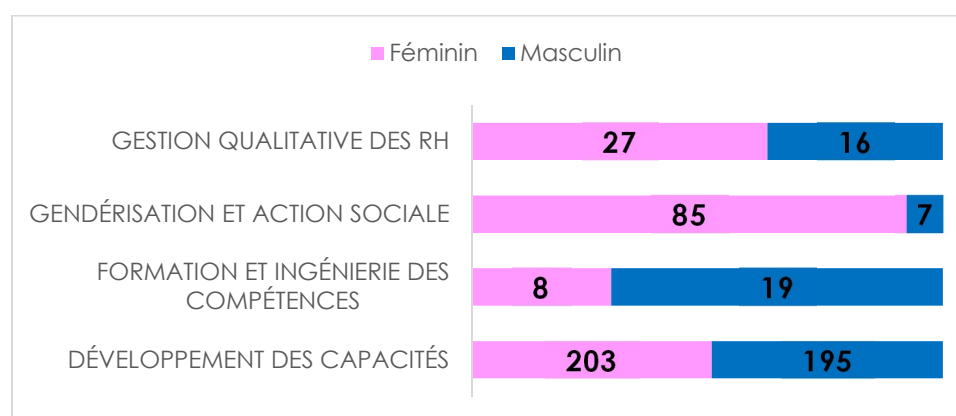
1. Indicateurs quantitatifs : Taux de participation

Participation services extérieurs : 35%



Participation par genre : 58%

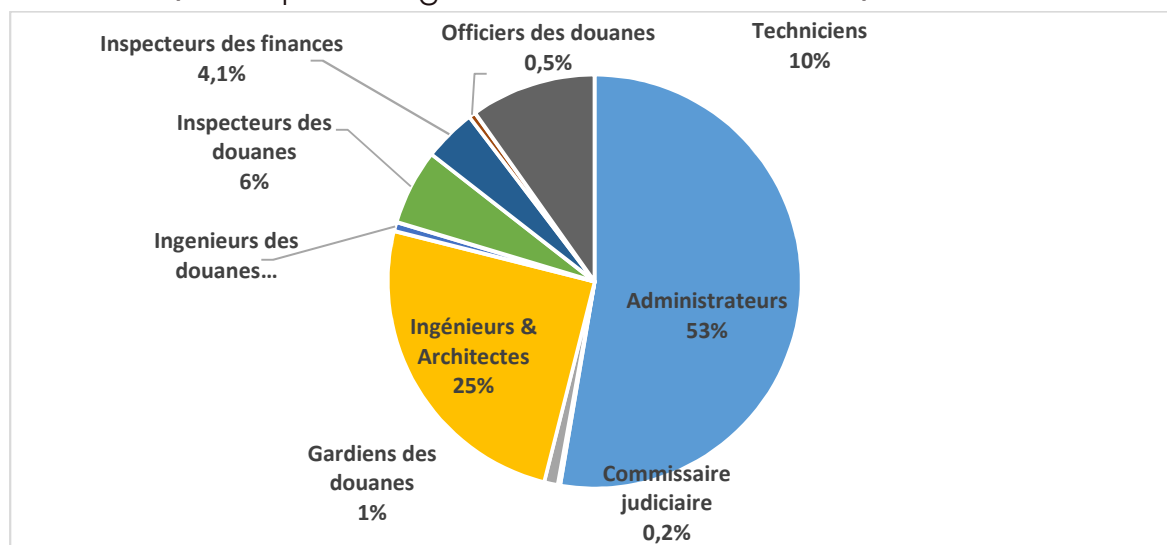
La participation des femmes est toujours supérieure sauf pour l'axe « Formation et ingénierie des compétences »



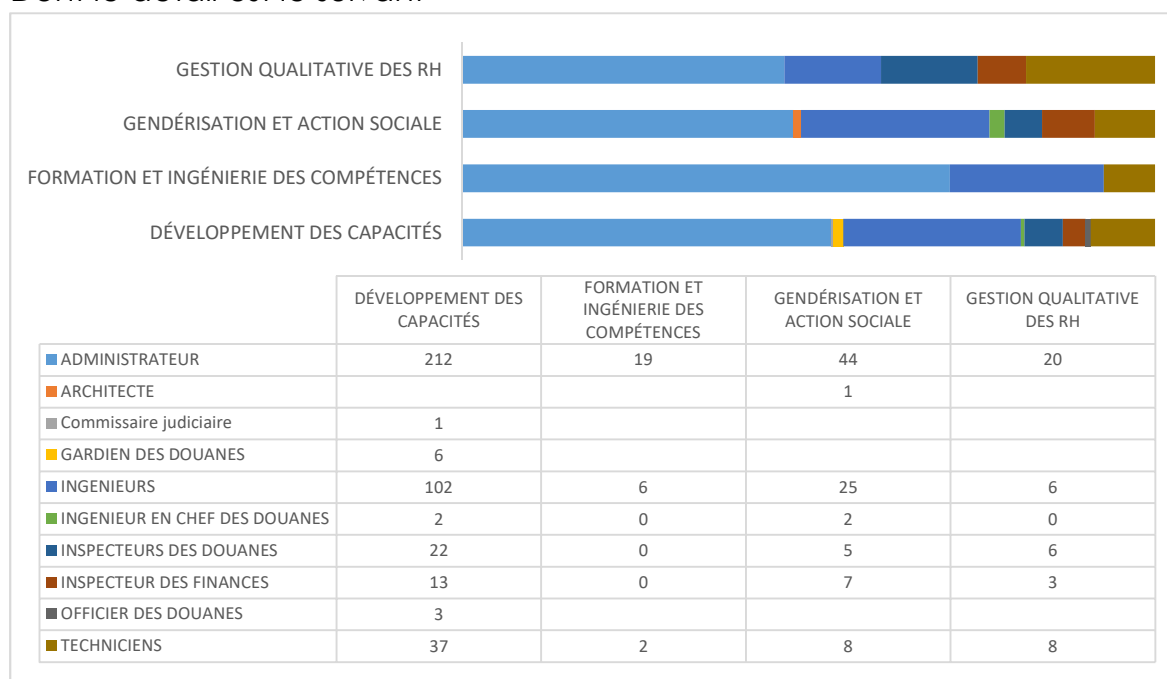
1. Indicateurs quantitatifs : Taux de participation

Participation par grade

Les administrateurs ont bénéficié le plus de ces actions de formation avec un taux de **53%** suivi par les ingénieurs avec un taux de **25%**

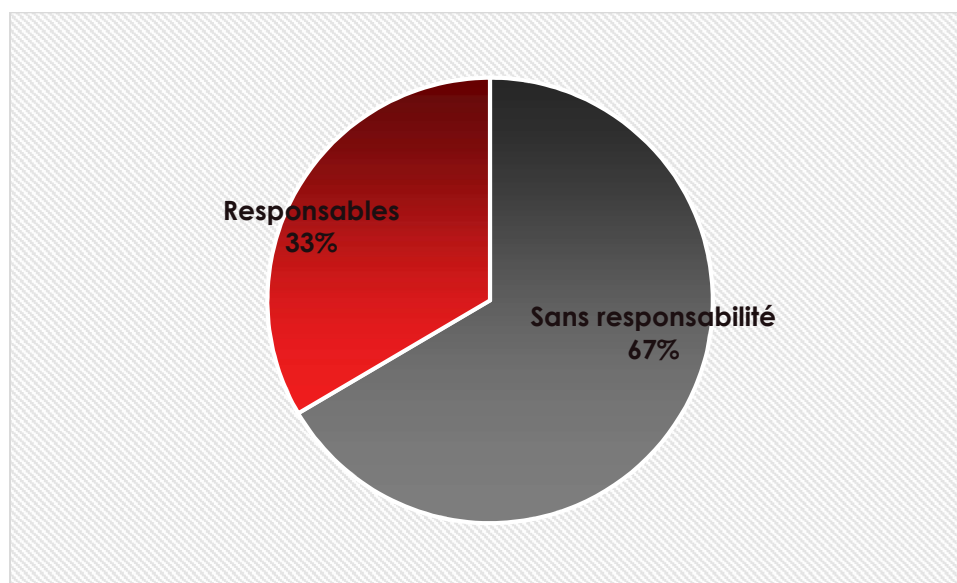


Dont le détail est le suivant

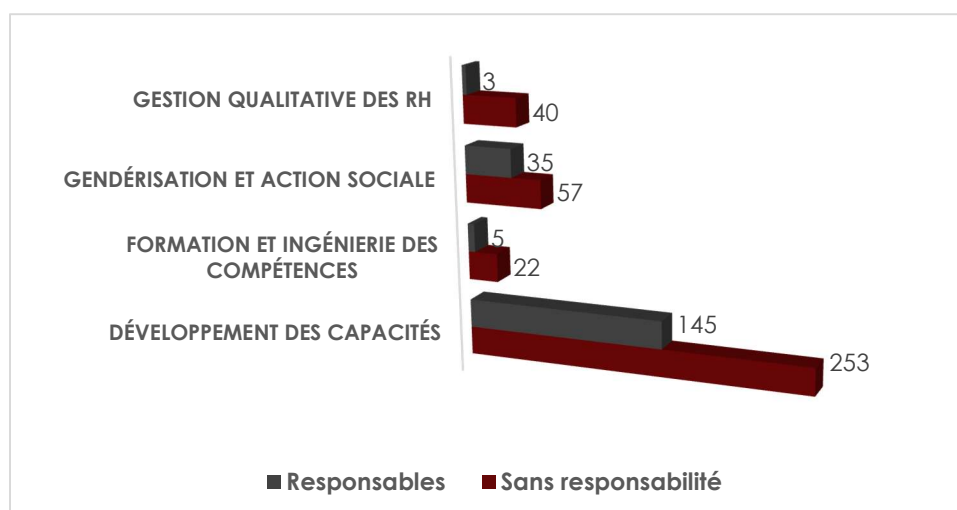


1. Indicateurs quantitatifs : Taux de participation

Par Fonction :



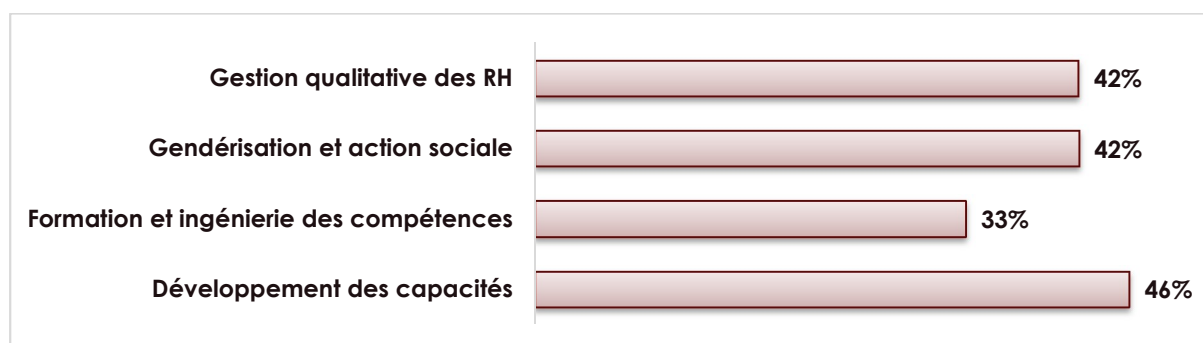
Reparti par axe comme suit :



2. Indicateurs quantitatifs : Taux de présence

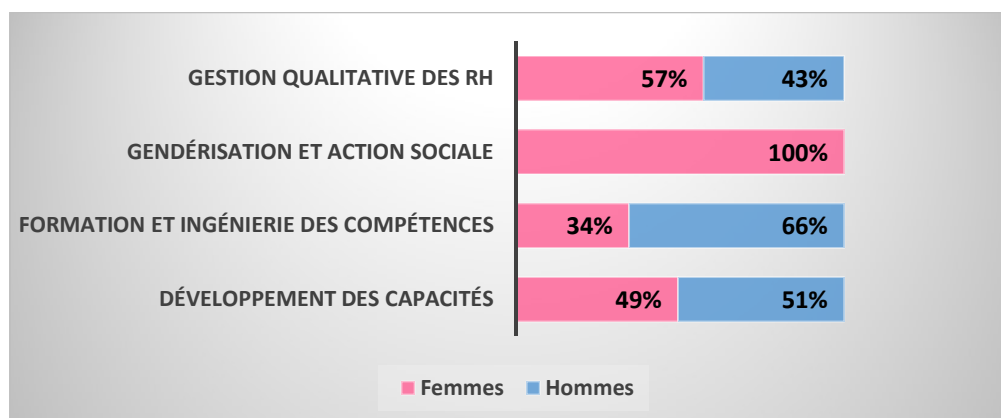
Par axe :

Le taux de présence le plus élevé est de 46% et il concerne les modules de développement des capacités.



NB Le taux de présence est faible car il est calculé sur la base de l'effectif maximum du MC puisque les besoins en formation n'étaient pas recensés dans le plan de formation en amont.

Répartition de présence par genre :



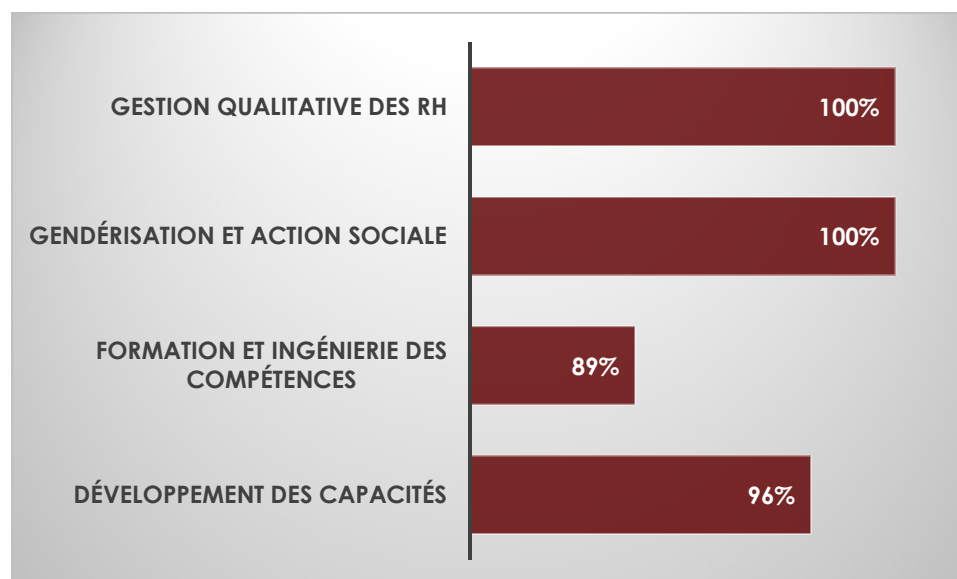
3. Indicateurs qualitatifs : Taux de satisfaction

Dans l'ensemble les participants étaient satisfaits des actions de formation des « Ressources humaines et développement des compétences » à hauteur de 96%.

- Une majeure partie des participants a jugé l'adéquation des thèmes traités aux besoins professionnels et à leurs attentes.
- le contenu pédagogique était satisfaisant.
- Tous les participants étaient satisfaits des animateurs voir très satisfaits.
- Cependant, la réalisation de ces formations en mode virtuel a impacté l'interactivité, les échanges et le dynamisme de groupe.

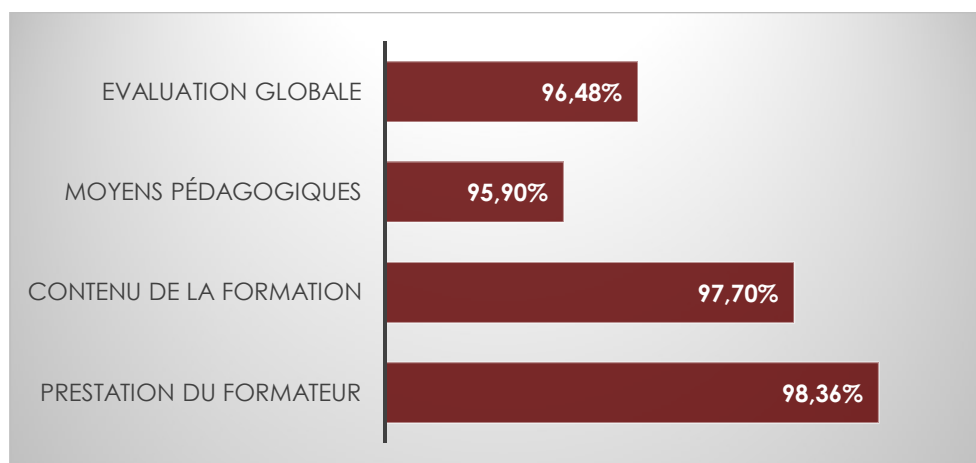
Le taux moyen de satisfaction est réparti comme suit :

Par axe de formation :

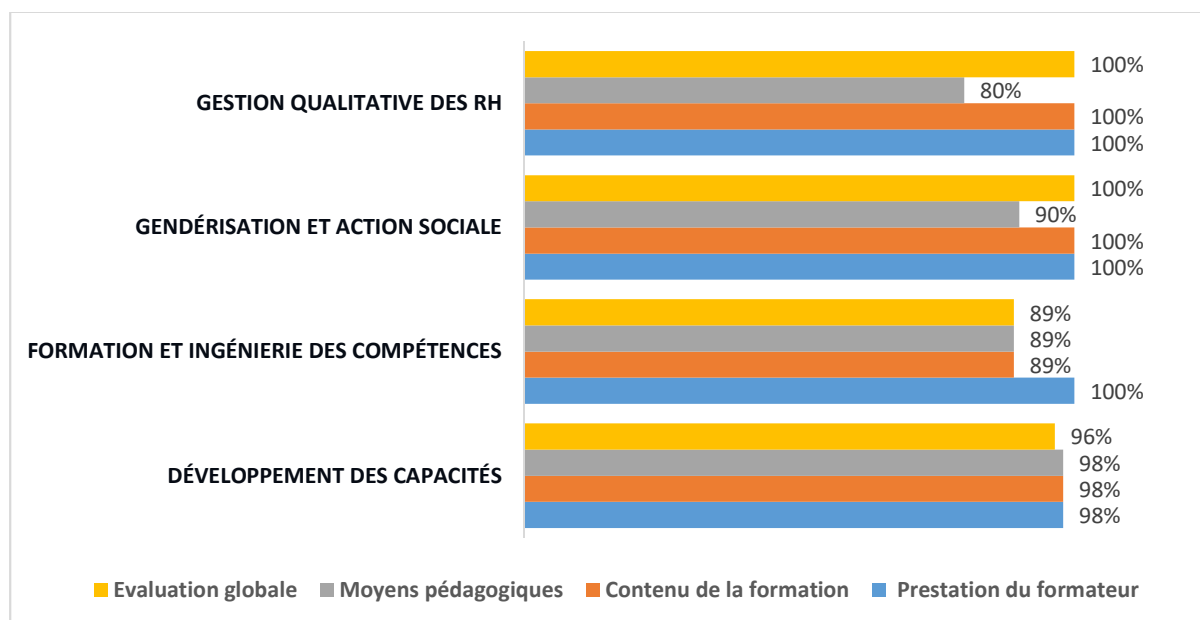


3. Indicateurs qualitatifs : Taux de satisfaction

Par critère d'évaluation :



En général :



4. Pistes d'amélioration

Les résultats obtenus se sont révélés positifs globalement et ont permis de réfléchir sur quelques pistes d'amélioration qui sont :

1. La recherche d'une meilleure articulation entre les différents modules pour constituer des cycles homogènes permettant l'évaluation d'impact de ces formations sur les participants.
2. La nécessité de mieux documenter les effets et l'impact précis de ces formations sur les pratiques et comportements professionnels.
3. L'amélioration de la pertinence et de la qualité pédagogique des formations, en matière de durées, de recyclages, de modalités et supports pédagogiques.
4. L'adoption du mode hybride pour la réalisation des formations pour favoriser davantage la participation des services extérieurs.