

## **Analyse de contexte organisationnel** *Modèle*

### **La mission de votre organisation, et comment la formation contribue à cette mission**

- *Une mention générale sur la mission de l'organisation dont votre département fait partie*

IBIMET-CNR fait partie du Conseil national de la recherche, la plus grande institution de recherches en Italie. La mission du Conseil national de la recherche est de promouvoir les activités de recherche dans une large plage de domaines, en accord avec les stratégies et politiques nationales et européennes. Le CNR développe ses activités en collaboration avec des institutions académiques et assiste l'administration publique dans des domaines spécifiques. Le CNR promeut la collaboration dans des domaines scientifiques et techniques avec des organisations similaires dans d'autres pays européens ou non. Le CNR promeut le transfert technologique des résultats de recherche obtenus par son réseau et par des tiers.

### **Parties prenantes**

- *Quelles sont vos parties prenantes primaires et secondaires*

La partie prenante principale est le Ministère des Universités et de la Recherche scientifique, tandis que les parties prenantes secondaires sont les gouvernements nationaux et régionaux et la Communauté européenne.

- *À quelle audience d'apprenants vous adressez-vous ?*

Le CNR possède ses propres programmes de bourses, y compris de recherche, mais mène également des activités d'éducation et de formation dans des cours de doctorat ou de spécialisation post-doctorat.

IBIMET est un centre de formation régional (CFR) de l'OMM, il offre donc des cours aux services techniques nationaux de pays tiers, notamment en agrométéorologie, climatologie appliquée et météorologie.

### **Comment faites-vous la promotion de vos services de formation**

- *Les stratégies que vous appliquez en interne et en externe pour promouvoir vos services à l'intérieur et à l'extérieur de votre organisation*

La formation interne est soutenue par des programmes spécifiques développés par chaque institut, et parfois centralisés, mais principalement pour l'administration.

La formation externe s'effectue en collaboration avec des universités, localement ou par l'intermédiaire de réseaux de recherches nationaux et internationaux.

IBIMET est actif en tant que CFR à travers l'ETRP de l'OMM, mais aussi directement grâce à ses relations avec les services météorologiques nationaux des pays méditerranéens et africains. La recherche pour le développement et les programmes de coopération sont une manière de promouvoir les services de formation, principalement pour les approches de formation sur le poste de travail. En effet, comme nous n'avons pas de financements spécifiques pour la formation, et que les services nationaux n'ont que peu de ressources pour celle-ci, à l'exception des bourses financées par l'OMM, les programmes de coopération et de recherche sont pour nous les seules ressources pour organiser des cours. La participation à des réseaux scientifiques et opérationnels pour les services climatologiques (notamment MedCOF et PRESANORD pour les prévisions saisonnières) est une autre manière efficace de promouvoir nos services de formation.

### **Les facteurs faisant évoluer votre organisation**

Cours en ligne OMM/Eumetcal pour les formateurs

- *Quelles sont les évolutions politiques, économiques, sociales et technologiques qui déterminent ce que fera votre organisation dans un futur proche ?*

Ces dernières années, avec la crise économique qui affecte l'Italie, les financements publics sont de plus en plus aléatoires. Dans le secteur de la recherche italienne, la plus grande partie du personnel, y compris les cadres supérieurs scientifiques, n'a pas de contrats illimités, les contrats de projets ou bourses étant les plus courants. En conséquence, nous avons un niveau élevé de renouvellement, notamment parce que la loi ne permet pas de renouveler indéfiniment ce type de contrats. C'est pourquoi nous avons un besoin croissant de formation interne, assuré jusqu'ici par une formation sur le poste de travail et une supervision par les « anciens ». Cela fonctionne jusqu'à ce que le rapport entre les personnels compétents et les personnels à former atteigne un seuil, au-delà duquel les « anciens » ne peuvent plus garantir une assistance appropriée pour les plus jeunes.

En ce qui concerne la formation externe, c'est-à-dire celle fournie pour des tiers, nous n'avons que des ressources limitées dédiées, car il ne s'agit que d'un mandat secondaire pour le CNR.

## **Les tendances de formation qui vous influencent**

- *Quelles sont les tendances que vous adaptez ou mettez en œuvre dans votre approche de formation ?*

Pour la formation interne, nous exploitons toutes les ressources disponibles de cours formels, y compris des collaborations avec les universités pour les cours de doctorat. Ayant la chance d'être présents dans différentes villes italiennes avec des universités importantes, notamment Rome, Florence, Bologne et Sassari, la collaboration est efficace.

Ce que la formation formelle ne peut pas assurer, c'est ce que la formation sur le poste peut faire en établissant des micro-équipes composées des jeunes présentant des compétences différentes. Vous devez comprendre que nos activités sont réellement pluri-disciplinaires, et nous demandons aux jeunes de développer leurs aptitudes à travailler dans des groupes multi-disciplinaires, en gardant à l'esprit tout d'abord la complexité des problèmes avant de se plonger dans la spécificité des différentes disciplines. Ces micro-équipes sont supervisées par un « ancien » avec l'assistance d'autres personnes sur demande pour des sujets spécifiques. Cela semble fonctionner mieux que d'affecter directement chaque jeune à uniquement un ancien.

## **Votre plan de formation stratégique**

- *Avez-vous un plan de formation stratégique ? Si oui, indiquez comment il reflète votre stratégie pour atteindre des objectifs organisationnels.*

Non, nous n'avons pas vraiment de plan de formation stratégique. En interne, comme nous sommes dépendants des différents projets, nous essayons simplement d'optimiser les besoins entre des projets synergiques. Mais c'est une vision temporaire du problème qui peut évoluer à tout moment en raison d'un nouveau projet ou de la perte de personnel déjà formé.

En externe, la stratégie informelle consiste à travailler avec un groupe consolidé de pays et de services, pour lesquels nous pouvons suivre les besoins en formation et développer ensemble les stratégies les plus appropriées, en adéquation avec les ressources disponibles chez eux et chez nous. L'un des points les plus critiques est de conserver des relations étroites, aussi bien formelles qu'informelles, notamment contacts personnels dans le cadre de conférences scientifiques, réunions de projets, etc. De la même façon, des séjours de longue durée de personnels de pays tiers à IBIMET contribuent à renforcer de telles relations, comme ce fut le cas l'année dernière avec 6 stagiaires d'Égypte et de Tunisie. En tant que CRF, nous développons des alliances stratégiques avec d'autres CRF, tel que le centre régional AGRHYMET de Niamey, utiles pour les synergies et pour élargir le groupe de pays avec lesquels nous avons des relations solides.

## **Équipements et technologies**

- *Quelles décisions clés avez-vous prises récemment dans le domaine des équipements et des technologies ? Est-ce qu'ils ont apporté les bénéfices que vous en attendiez ? Pourquoi ou pourquoi pas ?*

Cours en ligne OMM/Eumetcal pour les formateurs

- *Quelles autres évolutions d'équipements ou de technologies pensez-vous mettre en place dans un proche avenir ?*

Nous avons pris deux décisions principales pour améliorer la qualité du processus de formation. La première concerne les solutions d'apprentissage que nous sommes capables de fournir. Récemment, nous avons eu l'occasion d'utiliser la plate-forme Moodle de l'ETRP de l'OMM pour intégrer des solutions de formation à distance à la formation présentielle traditionnelle. Grâce à ce premier essai, et en considération des avantages apportés, nous avons décidé d'investir dans une plate-forme Moodle en interne. Nous avons mis en œuvre une collaboration avec un autre institut du CNR qui gère déjà une plate-forme Moodle, et nous avons en ce moment un cours interne sur son utilisation.

La seconde décision concerne la formalisation d'un processus d'évaluation des besoins de formation pour nos bénéficiaires institutionnels (SMN des régions méditerranéennes et d'Afrique de l'Ouest). Nous visons une première évaluation des besoins en formation concernant l'application des prévisions saisonnières en Méditerranée, en adoptant une approche intégrée questionnaire+groupes de réflexion, grâce aux occasions de rencontre avec nos bénéficiaires dans des conférences thématiques. Les premiers résultats sont encourageants, principalement grâce à la disponibilité des personnes interrogées.

## **Comment garantisiez-vous la qualité de vos services ?**

- *Listez les procédures que vous avez mises en place pour votre assurance qualité.*

Nous n'avons pas de procédures codifiées. Concernant la formation externe, nous évaluons en général le processus, jusqu'à niveau 2 du modèle de Kirkpatrick. Mais nous devrions clairement améliorer le processus d'évaluation. Nous n'avons pas de SMQ, et donc même la façon dont nous organisons la formation pourrait être mieux suivie et évaluée pour améliorer la qualité. Au cours des derniers cours CRF nous avons élaboré un formulaire d'évaluation pour les formateurs et un autre pour les apprenants. Cela nous a aidés à avoir un point de vue différent sur la formation. Nous aimerions développer une procédure pour évaluer les niveaux de transfert et de résultat du modèle de Kirkpatrick, mais c'est très difficile pour les étudiants d'organisations tierces.