

ÉTUDE

AMÉLIORER LES PRATIQUES DE FORMATION EN GESTION DES DONNÉES PROGRAMMES

CONSTAT & ACTIONS POUR LES
ACTEURS DE LA SOLIDARITÉ
INTERNATIONALE

CARTONG

Créée en 2006, CartONG est une ONG française support, spécialisée en gestion de l'information qui a vocation à mettre la donnée au service des projets humanitaires, de développement et d'action sociale. Nous cherchons à améliorer la qualité et la redevabilité des activités terrain, notamment par une meilleure évaluation des besoins et un meilleur suivi/évaluation. En tant que centre de ressources et d'expertises pluridisciplinaires, nous accompagnons les stratégies et les opérations de nos partenaires. Nos équipes soutiennent également le secteur en produisant de la documentation, en renforçant les capacités et en sensibilisant aux défis techniques, stratégiques et éthiques des technologies numériques. Retrouvez CartONG sur : www.cartong.org/fr

Cette publication a été réalisée dans le cadre du projet « [Renforcer la gestion des données programmes des OSC francophones](#) » porté par CartONG et cofinancé par l'Agence Française de Développement (AFD) sur la période 2019-2022 et du projet « [Faire progresser les pratiques responsables en matière de données dans le secteur humanitaire](#) » porté par CartONG et cofinancé par le Centre de crise et de soutien du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (CDCS).

AUTEURS

Cette publication a été rédigée par l'équipe de CartONG, en particulier Marion Chranuski et Maryline Chabanis, avec les conseils avisés de Brice Pruvost et Maeve de France.

REMERCIEMENTS

CartONG remercie les 10 organisations et leurs équipes qui ont contribué à la réalisation de cette étude grâce à leurs témoignages. Un grand merci à Bioforce, en particulier Mathieu Simmonard du département ingénierie et qualité, pour son soutien méthodologique.

La présente publication bénéficie du soutien de l'Agence Française de Développement (AFD) ainsi que celui du Centre de crise et de soutien du Ministère de l'Europe et des Affaires étrangères (CDCS). Néanmoins, les idées et les opinions présentées dans ce document ne représentent pas nécessairement celles de l'AFD ou du CDCS.



Cette étude est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons Attribution 4.0 International : <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.fr>



Les lecteurs sont encouragés à utiliser le contenu de cette étude pour leurs propres publications, tant qu'ils font dûment référence à celle-ci lorsque que cette dernière est mentionnée (citation, extrait, nom de la publication, etc.). Pour une utilisation en ligne, nous demandons que le lien de la publication renvoyant vers le site de CartONG (<https://www.cartong.org/fr>) ou de l'IM Resource Portal (<https://www.im-portal.org/>) soit utilisé.

Cette publication a été conçue en utilisant des ressources de Flaticon.com et de The Noun Project.

TABLE DES MATIÈRES

ACRONYMES	3
RAPPEL DES TERMES	3
PRÉFACE	4
RÉSUMÉ EXÉCUTIF	5
1. RENFORCER LA FORMATION EN GDOP : LES ENJEUX	6
1.1. Pourquoi (se) former à la GDoP ?	7
1.2. Qui doit se former ? Sur quoi ?	8
1.3. Où se former ?	13
2. UN REGARD APPROFONDI SUR LES PRATIQUES DE FORMATION EN GDOP	16
2.1. L'autoformation, un moyen privilégié pour se former ?	16
2.1.1. Un domaine qui se prête bien à l'autoformation	16
2.1.2. Quels impacts ?	17
2.1.3. Un autre facteur à ne pas négliger : Les OSC peinent à s'emparer du sujet !	18
2.2. Quelques obstacles à l'acquisition de compétences largement partagées	19
2.2.1. Difficile de trouver le bon contenu	20
2.2.2. Des technologies en constante évolution	20
2.2.3. Sans ressources dédiées, il est plus difficile de porter le sujet	21
2.3. Une responsabilité partagée	22
2.3.1. La complémentarité des acteurs	22
2.3.2. La responsabilité des bailleurs de fonds	23
3. RECOMMANDATIONS EN APPUI DU SECTEUR	25
3.1. Nos 4 recommandations pour les établissements d'enseignement supérieur en France	25
3.2. Nos 4 recommandations pour les instituts de formation professionnels du secteur de la SI	29
3.3. Nos 4 recommandations pour les OSC	33
3.4. Nos 4 recommandations pour les individus	38
3.5. Pour tous·tes : les sujets à prioriser	42
ANNEXES	43
1. Annexe n°1 - méthodologie utilisée	43
2. Annexe n°2 – exemple de scénario pédagogique	45

ACRONYMES

AFD	Agence Française de Développement
CDCS	Centre de Crise et de Soutien (du Ministère de l'Europe et des Affaires Étrangères français)
GDoP	Gestion des Données Programmes
GI	Gestion de l'Information
MDC	Collecte de Données sur Mobile (acronyme issu de l'anglais <i>Mobile Data Collection</i>)
OSC	Organisation de la Société Civile
SERA	Suivi, Évaluation, Redevabilité et Apprentissage
SI	Solidarité Internationale (secteur de la solidarité internationale)
SIG	Système d'information Géographique

RAPPEL DES TERMES

- **La gestion des données**, renvoie à l'ensemble des processus, méthodologies et outils nécessaires aux différentes étapes de la chaîne d'analyse des données, c'est-à-dire de leur collecte à la prise de décision à laquelle ces dernières contribuent.
- **Les données programmes**, renvoient quant à elles à l'ensemble des données opérationnelles relatives à l'analyse des besoins, la mise en œuvre et le suivi-évaluation d'activités sur le terrain jusqu'à leur consolidation au niveau du siège des OSC.
- **La gestion responsable des données**, promeut une gestion sécurisée, éthique et efficace de toute donnée utilisée dans le cadre des actions et programmes mis en œuvre par les OSC et les acteur·rices de la solidarité internationale.

Dans cette étude, les termes « Gestion des Données Programmes » et « Gestion de l'Information » sont utilisés de manière interchangeable.

POURQUOI S'INTERESSER A LA FORMATION EN GESTION DES DONNÉES PROGRAMMES ?

Dans son étude [Les données programmes : le nouvel eldorado de la solidarité internationale ? Panorama des pratiques et besoins des OSC francophones](#), publiée en septembre 2020, CartONG relevait que « selon les [professionnel·les interrogé·es], moins d'un quart des personnes en charge de la gestion de l'information (GI) au sein de leur OSC ont toutes ou en partie des compétences nécessaires aux postes qu'elles occupent », impliquant des « lacunes des équipes en charge de la GI de différents types : à la fois méthodologiques, techniques et stratégiques. Celles les plus marquées portent sur l'aide à la sélection de solutions techniques, la protection des données, la capacité de former des collègues, la conception et la gestion de bases de données et, enfin, l'analyse des données. »

Pour ces raisons, CartONG a débuté une réflexion sur les compétences utiles en gestion des données programme (GDoP). Tout d'abord, en tentant de structurer différents ensembles de compétences, tel que présenté dans sa publication : [Pack RH en Gestion des Données Programmes à destination des OSC de solidarité internationale](#). Cet outil est destiné à fournir un appui méthodologique aux OSC de solidarité internationale, via une identification formelle des compétences RH associées et la mise à disposition d'outils pratiques pour faciliter l'organisation, le recrutement et la formation sur le sujet.

Il s'agit donc ici de poursuivre le travail entamé, en étudiant les freins à la montée en compétences des professionnel·les du secteur. Cette étude s'intéresse surtout à la manière dont ils et elles se forment actuellement afin de **fournir des recommandations** aux **OSC**, aux **instituts de formation**, aux **établissements de l'enseignement supérieur français** et, directement, aux **professionnel·les de la solidarité internationale** pour initier et encourager une montée en compétence globale du secteur sur le sujet.

RÉSUMÉ EXÉCUTIF

Disposer d'**équipes formées à la GDoP** est aujourd'hui **essentiel** pour les OSC afin de **garantir des analyses de qualité** et d'**appuyer les décisions opérationnelles**, mais aussi pour **aider et protéger au mieux les populations vulnérables**, en garantissant une gestion responsable de leurs données. Pour cela, le secteur de la solidarité internationale doit généraliser la **culture de la donnée**.

COMMENT S'Y PRENDRE ? IL S'AGIT DE :

1. **Renforcer les compétences** de l'ensemble du secteur, en sensibilisant l'ensemble des profils aux enjeux de base.
2. **Ajuster l'offre de formation** à un large éventail de besoins : des formations généralistes et des formations techniques adaptées à des profils variés.

Il existe aujourd'hui une dichotomie entre ce que les acteur·rices souhaitent (maîtriser des outils et des techniques) et ce qui est utile dans leur travail et pour le secteur de la SI (recul critique sur la gestion et l'utilisation des données).

3. Développer des contenus et des **modalités de formation qui garantissent un apprentissage facile de tous·tes** : contextualisé à la SI, dans les langues de travail du secteur, valorisant l'expérience acquise par la pratique.

MAIS AMÉLIORER L'OFFRE DE FORMATION SEULE NE PERMETTRA PAS DE RENFORCER LA CULTURE DE LA DONNÉE.

1. Cela doit aussi s'inscrire dans une **structuration des OSC sur ces sujets** : cadre stratégique, ressources humaines ...
2. ... qui ne peut se faire que si **les bailleurs de fonds s'emparent eux aussi du sujet** pour soutenir les efforts des OSC.

POUR RAPPEL, LA GESTION DES DONNÉES PROGRAMMES CONCERNE TOUS LES ÉCHELONS D'UNE ORGANISATION (SIÈGE, COORDINATION, MANAGEMENT, OPÉRATIONNEL & SUPPORT)

Dans le cadre de cette étude, nous avons cependant été confrontés à la diversité des profils et des situations (siège, terrain, contextes variés, équipe de mise en œuvre terrain ou managers, nationaux·ales ou expatrié·es). Au-delà des tendances générales, il est difficile d'analyser les besoins, les difficultés et les spécificités de chaque profil, notamment du personnel national pour lequel une étude à bien plus grande échelle aurait été nécessaire.

*Les recommandations que nous formulons ici ne seront donc pas nécessairement généralisables et/ou adaptées à chaque cas de figure et **chaque organisation ou institut de formation devra évaluer si et comment la recommandation peut être transposée et appliquée** à ses équipes ou à ses apprenant·es.*

1. RENFORCER LA FORMATION EN GDOP : LES ENJEUX

L'augmentation de l'utilisation des données dans le secteur de la solidarité internationale, couplée à la digitalisation des processus a généré de nouvelles pratiques et de nouveaux besoins en matière de gestion de données, sans pour autant s'assurer que l'ensemble des professionnel·les qui le composent soient correctement formé·es.

Il est entendu que faire parler les données n'est plus la prérogative de technicien·nes hyper spécialisé·es. Avec la digitalisation des processus de production et de circulation de l'information, tous les acteur·rices de l'humanitaire et du développement seraient devenu·es des « *data people* » (Centre for Humanitarian Data, [We are all data people](#), 2019). Mais, est-ce bien le cas ?

En réalité, les niveaux de compétences et de maîtrise des outils varient énormément en fonction des profils et contextes d'intervention ce qui peut entraîner des tensions sur certaines tâches.

Le sujet a beau prendre de plus en plus de place, les lignes ne bougent que très lentement, tant au niveau des investissements réalisés qu'au niveau de la compréhension des enjeux stratégiques. Si le rapport aux données est, de manière globale, de plus en plus au cœur des discussions, les professionnel·les constatent quand même de nombreuses insuffisances pour que tous·tes sachent vraiment « comment travailler avec » les données. C'est d'autant plus vrai lorsqu'il s'agit de données personnelles ou sensibles.

SI LE RAPPORT AUX DONNÉES EST, DE MANIÈRE GLOBALE, DE PLUS EN PLUS AU CŒUR DES DISCUSSIONS, LES PROFESSIONNEL·LES CONSTATENT QUAND MÊME DE NOMBREUSES INSUFFISANCES POUR QUE TOUS·TES SACHENT VRAIMENT « COMMENT TRAVAILLER AVEC » LES DONNÉES.

Cette latence ne permet pas de prendre la mesure du potentiel d'utilisation des données. Une grande quantité de données est produite dans le secteur et pourtant des décisions opérationnelles et stratégiques sont souvent prises sans être soutenues par des analyses solides et plusieurs raisons complexes peuvent expliquer ce constat (Alnap, [Beyond Assumption : How humanitarians make operational decisions](#), 2019).

Pour CartONG, l'une d'entre elles est **la méconnaissance des enjeux liés à la production de l'information** (source, volume, fiabilité) pouvant engendrer soit de la **méfiance**, soit l'**absence de recul critique** sur les conclusions de l'analyse.

Une meilleure formation des (futur·es) professionnel·les de la SI permettrait de pallier ce problème, en plus de former aux outils et méthodes concrètes de gestion de l'information.

Dans les contextes d'intervention où les ressources financières et humaines sont limitées et où les contraintes d'accès sont fortes, il sera toujours difficile d'obtenir des données complètement représentatives et de très bonne qualité. C'est pourquoi, former les acteur·rices à appréhender et comprendre les limites et les risques associés à la GDOP encouragera une meilleure utilisation des données de façon raisonnée et responsable, idéalement plus sobre.

1.1. POURQUOI (SE) FORMER À LA GDOP ?

DE SOLIDES COMPÉTENCES EN GDOP PERMETTENT...

De **renforcer la confiance de tous-tes dans les données et leurs analyses**, contribuant ainsi à solidifier les décisions stratégiques et opérationnelles et, in fine, la qualité des projets.

De développer un **regard critique sur l'information produite contribuant au principe du « Do No Harm »**.

- Les données ne sont pas neutres, n'expliquent pas tout et peuvent véhiculer des biais, notamment de ceux et celles qui les traitent et les manipulent. Ceci est le « revers de la médaille » qui peut devenir une source d'erreurs et un vecteur de discrimination. Se former en gestion de données permet de laisser la place au recul nécessaire à cette réflexion pour limiter les potentiels effets négatifs.

Aux équipes de **gagner du temps et d'être plus efficaces**, notamment grâce à des processus maîtrisés de collecte, traitement et analyse de l'information, leur permettant également d'en exploiter le potentiel.

Ainsi d'**améliorer et de faciliter la redevabilité envers les populations soutenues**, ainsi qu'envers les bailleurs de fonds de plus en plus friands d'analyses (utilisant les données comme preuves tangibles).

Par **généralisées**, on entend généralisées à l'ensemble des postes d'une organisation, et idéalement à l'ensemble du secteur.

DES COMPÉTENCES GÉNÉRALISÉES EN GDOP PERMETTENT...

Aux équipes de **développer un langage commun autour de la donnée et ainsi favoriser la compréhension mutuelle et la collaboration** (Centre for Humanitarian Data, [Data Skills for all Humanitarian](#), 2019)

De **mieux comprendre les enjeux du moment, savoir faire le tri et se positionner** au sujet des technologies à utiliser et interagir avec les acteurs privés sans risques pour les populations soutenues.

D'**assurer une gestion plus responsable des données**, puisque les OSC de par leurs mandats et adhésion aux principes humanitaires ont la responsabilité de protéger les données personnelles et sensibles, et d'utiliser ces données de manière éthique.

- Les OSC sont également tenues de connaître et respecter les différents cadres de référence en matière de protection des données. À savoir : les lois des pays d'intervention, les lois du pays où l'OSC a son siège, les demandes et contraintes des bailleurs de fonds.

Par **solides**, on entend la maîtrise (donc l'application) des enjeux méthodologiques de base associés à la gestion de données à toutes les étapes du cycle.

LA PARTICULARITÉ DE LA GDOP DANS LE SECTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Dans le secteur de la solidarité internationale, on souligne de « nombreuses différences entre la gestion de l'information humanitaire et celle des autres secteurs » (Bioforce, SOHP État des lieux des métiers humanitaires, 2021) :

- Éventail très large de tâches
- Peu d'outils dédiés au secteur ou absence d'outils standards (spécifiques aux activités du secteur et harmonisés pour répondre aux différents contextes d'intervention)
- Limites techniques fortes
- Contraintes budgétaires marquées avec des budgets « supports » restreints
- Flux d'information rapide
- Obsolescence et sensibilité des informations qui circulent et se périment très rapidement
- Rotation rapide des équipes
- Faible capitalisation et risques importants de perte des connaissances institutionnelles
- Complexité accrue des flux d'information dans des environnements inter-/intra-/trans-nationaux

Cadres réglementaires contraignants et parfois contradictoires et mise en conformité et application de bonnes pratiques difficiles.

Si les standards du milieu de la solidarité internationale n'ont pas atteint ceux du secteur privé en matière de gestion de données, ils ont tout même beaucoup évolué vers une professionnalisation accrue.

- Dans certains contextes, par exemple la crise syrienne, l'existence et la disponibilité de personnes formées et compétentes en gestion de données ont largement contribué à diffuser des pratiques et des méthodes adaptées au sein des OSC et à faire progresser le sujet.

Si une telle dynamique tend à accroître les attentes de l'ensemble du secteur, il ne faut pas oublier que d'autres contextes d'intervention ne bénéficient pas de tels viviers de compétences, ni de moyens pour les développer. C'est pourquoi le **transfert de connaissances et de compétences et la généralisation d'un niveau de base satisfaisant** au sein des organisations en matière de culture de la donnée sont deux objectifs clés encore à atteindre.

1.2. QUI DOIT SE FORMER ? SUR QUOI ?

Qui doit se former ? (Idéalement) Tout le monde ! Mais pas forcément sur les mêmes aspects ni dans la même mesure.

- Pourquoi ? Parce que tout le monde sur une mission, sur un projet, dans une organisation, gère ou utilise des données sur lesdits projets ou le contexte d'intervention en question, sans nécessairement s'en rendre compte ni en comprendre les enjeux.
- La gestion de l'information et la gestion responsable des données seront **conditionnées par le niveau de connaissances et de compétences des équipes** ; et celui-ci **s'indexera sur le maillon le plus faible** de l'équipe.

Ex. Les efforts les plus poussés en termes de respect de la confidentialité ou de la sécurisation des transferts de données peuvent être mis à mal par la simple omission d'un mot de passe ou le partage involontaire d'information sensible.

Supposition n°1

La gestion des données programmes est faite avant tout par des expert·es en GI, ou des expert·es SERA, qui sont donc les seul·es devant être formé·es.

FAUX

- La gestion des données est un **sujet transversal**.
- Il est parfois **difficile de rendre visible de telles compétences au-delà des postes spécialisés**. Pour autant, les postes non spécialisés en GDoP (coordination, programme, logistique) sont également des rouages essentiels. Celles et ceux qui les occupent doivent donc posséder des compétences de base en GDoP.

Supposition n°2

Les compétences de GDoP sont très pointues techniquement : ça n'a donc pas de sens de se former sans bagage technique préalable, ou si on ne veut pas devenir soi-même technicien·ne.

FAUX

- Si certaines tâches et postes requièrent effectivement des compétences techniques poussées, d'autres compétences sont plus généralistes et pertinentes pour tous·tes.

Ex. La capacité à apprécier la fiabilité d'une analyse ou des données utilisées dans un rapport d'évaluation.

Ex. Accompagner la mise en œuvre des méthodes de bonne gestion des données (bonnes pratiques de base).

- De plus, sur le terrain la plupart des outils utilisés par les OSC (par exemple KoBoToolbox) restent relativement accessibles à des personnes peu techniques.

Supposition n°3

La plupart des acteurs humanitaires et de développement réalisent des tâches de gestion de données programmes sans le savoir.

VRAI

- Si on présuppose que le travail sur des données est forcément technique, on tend à oublier un ensemble de tâches courantes qui traitent de données, et ce n'est pas nouveau ! La notion de données n'est pas perçue comme telle, elle est souvent invisibilisée.

Ex. Un Responsable de projet ou Coordinateur terrain qui conduit une enquête d'évaluation des besoins fait de la gestion de données programmes (collecte d'informations à contextualiser et à traiter pour l'analyse définissant les activités à venir).

Ex. Un Grant Officer qui utilise (voire consolide) des indicateurs programmes pour un suivi bailleur ou la rédaction de proposition de projet.

Ex. Un Coordinateur terrain ou un Directeur pays va recueillir, suivre et analyser des informations sur le contexte sécuritaire d'une base ou d'une mission.

- Les compétences associées à l'exécution de ces tâches sont difficiles à définir. Les équipes s'y forment souvent sur le tas, par la pratique.
- Sans bagage théorique, les personnes concernées se sentent rarement légitimes à revendiquer une expertise et apte à mettre en avant leurs compétences alors que leur pratique est, au contraire, à valoriser.

Supposition n°4

Plus je forme mes équipes GDoP et/ou SERA sur des outils avancés (outils statistiques, composantes SIG avancées, etc.), plus mon OSC aura une équipe à même de réaliser correctement ses activités de gestion des données.

VRAI & FAUX

VRAI & FAUX

- Le choix de former ses équipes sur des outils très pointus doit être réfléchi en fonction de la cohérence avec les choix organisationnels globaux, du turnover et du coût à long terme que cela peut représenter (investissement initial et pérennité des outils choisis, temps pour maintenir ses compétences dans le temps, délai et coût de recrutement et de formation en cas de départ, disponibilité du vivier de compétences).

Supposition n°5

Chaque membre de l'équipe SERA doit maîtriser l'ensemble des outils et méthodes de la GDoP parfaitement.

FAUX

FAUX

- Le panel de compétences de la GDoP est très large. Les combiner dans un seul poste est souvent une gageure. Il est donc préférable de ne pas chercher à former un « mouton à 5 pattes » mais de se concentrer sur les compétences et qualités utiles à chaque poste.

Ex. Les enquêteur·rices de terrain doivent maîtriser les techniques d'enquêtes et les outils de collecte, mais ne vont pas intervenir dans la réflexion sur le choix des outils et des méthodes, alors qu'au bureau un·e analyste de données doit avoir une maîtrise avancée des systèmes de bases de données et que la·le chef·fe d'équipe doit définir les méthodes de travail et le choix des outils (Pour en savoir plus, référez-vous au [Pack RH en Gestion des Données Programmes à destination des OSC de solidarité internationale](#) (CartONG, 2021).

LE « GENDER GAP » EXISTE AUSSI DANS LE DOMAINE DE LA GESTION DES DONNÉES !

Comme dans nombre de secteurs professionnels, les femmes sont peu visibles dans le domaine de la GDoP. Peu de chiffres existent : dans l'enquête réalisée en 2019 par OCHA sur la culture des données, les femmes représentent seulement 25 % des personnes en poste en GDoP au sein des agences des Nations Unies, alors qu'elles forment 40% de l'effectif global.

À nouveau, si le sujet est étiqueté comme « technique », c'est que la perception générale du sujet s'appuie sur les éléments les plus visibles : les postes et les tâches techniques (faire un tableau de bord en ligne ou *dashboard*, coder une enquête, etc.) qui sont plus facilement associées et effectuées par des hommes.

Rendre attractif les métiers de la GI suppose donc de démystifier cet aspect « technique » en valorisant les compétences plus transversales et tout aussi essentielles – telles que la rigueur, l'attention aux détails et le sens de l'organisation – permettrait d'attirer plus de candidat·es et de diversifier les profils recrutés.

Se former sur quoi ? Chaque profil doit se former selon ses besoins et son utilisation des données.

- **Sans être exhaustif**, le diagramme ci-dessous donne quelques exemples. Il présente 3 types de profils : les dirigeant·es, le personnel orienté données et les équipes programmes. Chaque profil comprend des recommandations en fonction de :



Sa responsabilité liée à la donnée



Le niveau attendu en culture des données



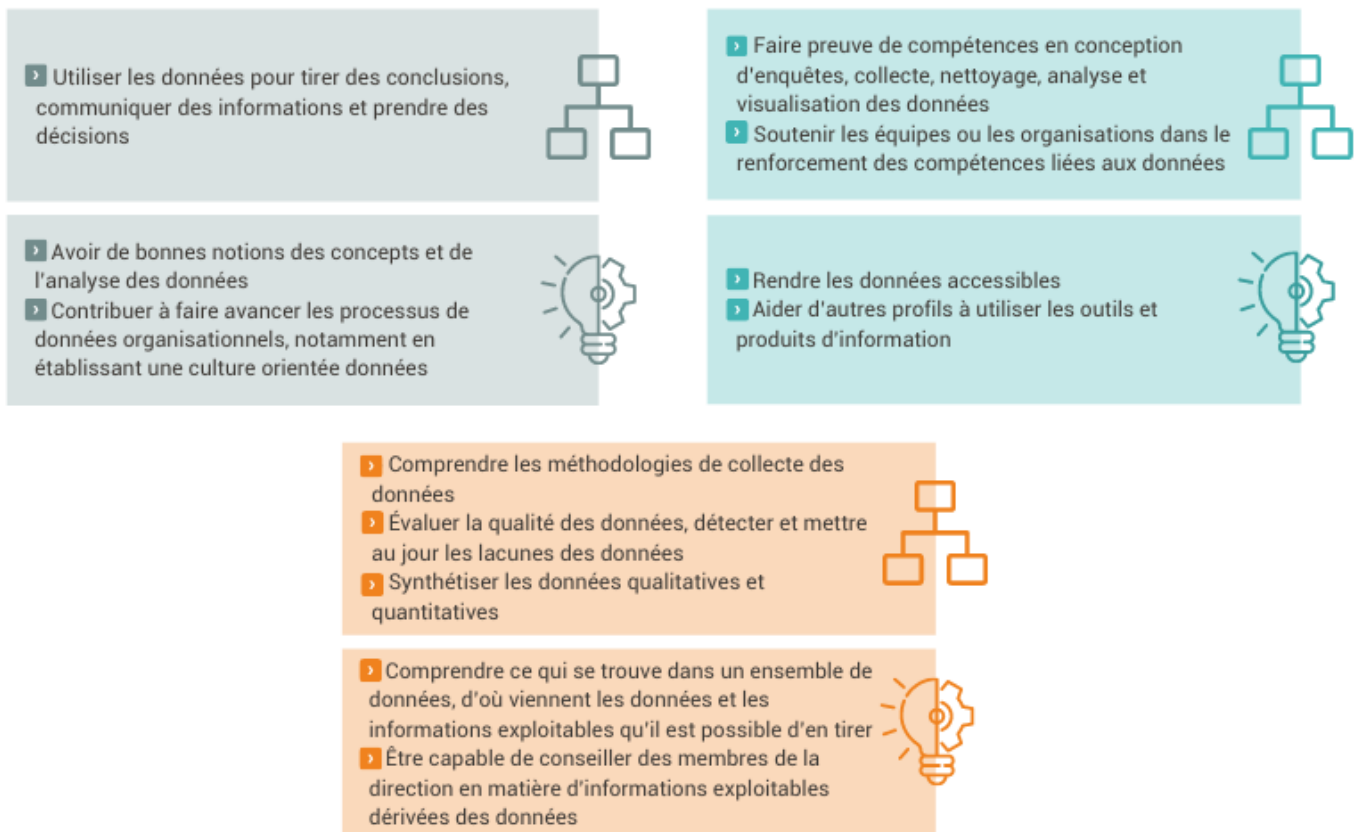


Illustration 1 - Visuel & résumé de CartONG et dérivé de « Results and analysis for the UNOCHA Centre for Humanitarian Data's broad-based data literacy survey », Centre for Humanitarian Data de OCHA

- **A minima, il est important qu'au sein d'une organisation il y ait une compréhension commune des enjeux**, c'est ce qu'on appellera la culture de la donnée (IFRC, Data Playbook Toolkit, « [Data culture Module](#) », 2021). Cela reflète à la fois la culture de l'organisation et les connaissances et compétences de ses équipes.

Avoir une culture commune de la donnée est un **avantage certain** ! Cela permet aux équipes de développer un langage commun autour de la donnée et ainsi favoriser la compréhension mutuelle et la collaboration.

1.3. OÙ SE FORMER ?



Constat de départ : il existe peu de formations appliquées au secteur intégrant ou traitant directement de la gestion (responsable) des données programmes, notamment à destination des publics francophones.

DU CÔTÉ DES PROFESSIONNEL·LES DE LA FORMATION, EN DÉBUT DE CARRIÈRE

En France, quelques **ÉTABLISSEMENTS D'ENSEIGNEMENT SUPÉRIEUR** (université ou écoles privées), proposant des **cursus visant à former de futur-es professionnel·les de la solidarité internationale**, intègrent cette thématique. Si certains comme Bioforce abordent le sujet depuis plusieurs années, d'autres tels que IEDES, IRCOM ou IRIS commencent juste à l'intégrer.

En parallèle, dans l'étude « SOHP État des lieux des métiers humanitaires » publiée en 2020, Bioforce rend compte du manque de connaissances des acteurs de la SI autour des offres de formation liées à la gestion de l'information – voir citation ci-contre.



Les personnes interviewées n'ont pas connaissance de formations délivrées par des établissements d'enseignement et spécialisées dans la gestion de l'information pour le secteur humanitaire. Cependant, selon elles, l'économie, les statistiques et la science des données (data science) peuvent couvrir une partie des compétences techniques nécessaires.

- Bioforce, SOHP État des lieux des métiers humanitaires, 2020



AU COURS DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Des **ORGANISMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE** à destination des humanitaires et professionnel·les du développement proposent peu de formations (en présentiel ou en distanciel) qui traitent de ce sujet en particulier.

Des **PLATEFORMES EN LIGNE** comme **Kayaconnect.org** ou **Disasterready.org** proposent quelques contenus de formation en ligne développés et mis à disposition par d'autres organisations en lien avec la Gestion de l'Information ou la Gestion responsable des données. Ces contenus sont souvent axés sur un secteur d'intervention (transferts monétaires, Violence Basée sur le Genre, Eau Hygiène Assainissement). Au final, l'offre reste limitée, surtout hors contenu en anglais.

Des **ORGANISMES SPÉCIALISÉS DANS LE NUMÉRIQUE OU LA GESTION DE L'INFORMATION** organisent des formations et déploient du contenu didactique mais peinent souvent à répondre à la demande des OSC.

Des **MÉCANISMES DE FORMATION INTERNES DES OSC**, même si ceux-ci sont très inégaux entre les OSC. En interne de chaque OSC, des budgets et des plans de formation existent et devraient en théorie couvrir ce besoin. Néanmoins, comme pour l'ensemble des sujets, **la demande dépasse largement l'offre et les capacités** de formations mises à disposition, notamment du fait des contraintes et règles imposées par les bailleurs de fonds.

L'AUTOFORMATION, LE MODÈLE « PAR DÉFAUT » ?

L'autoformation représente aujourd'hui une large part de la formation à la GDoP.

PLUSIEURS RAISONS...

1. Le sujet semble inciter à l'autoformation en raison du foisonnement de contenus en ligne sur les nouvelles technologies de l'information et les multiples facettes du sujet, parfois dure à inclure dans un cursus de formation.
2. La prise en main facile de certains outils largement utilisés dans le secteur (Excel, logiciel de collecte de données sur mobile) incite à croire qu'il est aisé de s'auto-former (ou que les compétences sont attendues sans que la personne ait été formée), au moins sur lesdits outils.
3. Mais il ne faut pas que cela camoufle les difficultés qui empêchent d'avoir davantage recours à une formation plus encadrée que sont :
 - a. L'absence de formation professionnelle adaptée au contexte humanitaire disponible.
 - b. Le manque de moyens et de temps à disposition des professionnel·les de la solidarité pour accéder à ce type de formation.

En effet la GDoP, est un sujet parmi tant d'autres sur lesquels les professionnel·les auraient intérêt à se former et celui-ci n'est pas forcément priorisé au sein des OSC. Il peut donc être difficile de dégager les ressources nécessaires.

**Les difficultés présentées ici, ne sont pas forcément exhaustives, un examen plus détaillé basé sur les difficultés exprimées par les personnes interrogées pour réaliser cette étude se trouve dans la partie suivante (découvrez la section 2.1. L'autoformation, un moyen privilégié pour se former ?).*

QUELS MÉCANISMES DE FORMATION POUR DEMAIN ?

Pour contribuer à renforcer le secteur sur la GDoP, y compris la gestion responsable et la protection des données, il est nécessaire que le sujet soit pris à bras le corps par les organisations chargées de construire les compétences dans le domaine de la solidarité internationale, avec une responsabilité partagée (découvrez la section 2.3. [Une responsabilité partagée](#)) entre OSC et leurs bailleurs de fonds, les instituts de formation professionnelle et les établissements d'enseignement supérieur.

Ces sujets ne peuvent être abordés uniquement par le secteur privé, étranger aux contextes d'intervention et contraintes du secteur de la SI.

En fonction du public ciblé, et des objectifs de formation, ces sujets peuvent être abordés :

- **Soit de manière spécifique**, via des formations aux enjeux, méthodes, outils en gestion des données programmes dédiées ou associées à une thématique particulière.
- **Soit en étant inclus dans des formations sur des sujets connexes** (Suivi & Évaluation, gestion de projet, gestion de la sécurité) (découvrez [la recommandation 3.2.1](#))

En pratique, voici les différentes modalités d'apprentissage souhaitées, et évoquées par les OSC :

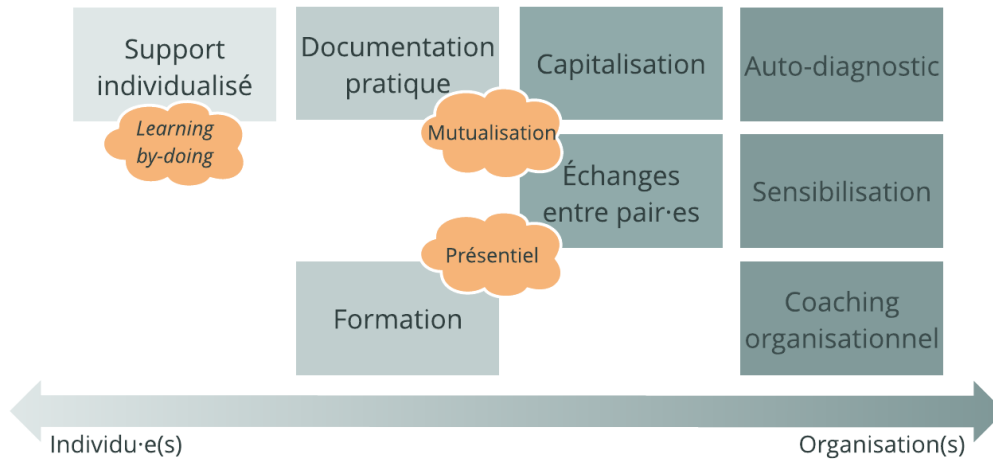


Illustration 2 - Issue de l'étude de CartONG, « Les données programmes : le nouvel eldorado de la solidarité », 2020.

2. UN REGARD APPROFONDI SUR LES PRATIQUES DE FORMATION EN GDoP

Si la GDoP est un sujet important, la plupart des professionnel·les interrogé·es dans le cadre de cette étude semblent s'accorder pour affirmer que **former sur le sujet n'est pas chose aisée**.

L'absence de formation conséquente sur le sujet évoquée plus haut n'est pas l'unique obstacle. D'autres mécanismes sont à l'œuvre qui contrarient la diffusion plus large des compétences en GDoP.

CET EXPOSÉ N'EST PAS EXHAUSTIF ET PROVIENT DES CONSTATS ÉTABLIS PAR DIVERS PROFESSIONNEL·LES INTERROGÉ·ES

2.1. L'AUTOFORMATION, UN MOYEN PRIVILÉGIÉ POUR SE FORMER ?

2.1.1. UN DOMAINE QUI SE PRÊTE BIEN À L'AUTOFORMATION

UN APPRENTISSAGE PAR LA PRATIQUE

Souvent par nécessité opérationnelle, les professionnel·les de la SI vont faire face à des situations où leurs connaissances et leurs expériences seront trop limitées, et devront combler leurs lacunes avec le peu de temps et de moyens à leur disposition.

L'APPÉTENCE PERSONNELLE COMME MOTEUR

La motivation personnelle va jouer un rôle essentiel dans la réalité et la qualité de l'apprentissage, en gestion des données programmes. Plusieurs facteurs vont contribuer à développer cette envie d'apprendre :

- Certains profils, en fonction de leur formation initiale, auront des bases plus ou moins solides qui vont encourager à aller plus loin et creuser les sujets,
- L'utilisation de nouveaux outils (ex. de collecte de données sur mobile / tableau de bord) dans leur travail va encourager l'envie de comprendre leurs fonctionnements et de les maîtriser pour mieux travailler,
- Des postes avec une composante « données » assez prononcée, comme les responsables informatiques ou les chargé·es de suivi et évaluation, pourront avoir une inclinaison naturelle,
- La volonté de se démarquer sur le marché du travail, ou bien encore,

Des caractéristiques telles que la rigueur et le souci du détail, un esprit analytique, une aisance à communiquer et un attrait pour le « numérique ».

2.1.2. QUELS IMPACTS ?



Être au pied du mur et devoir utiliser des outils de collecte de données, par exemple, est un **puissant vecteur de formation et développe une forte conscience et sensibilisation aux enjeux** (à être assez ou bien formé). Ce besoin peut servir de déclencheur à une démarche de formation plus structurée et académique. Cela peut aussi donner un premier aperçu d'un sujet et nourrir la curiosité.

Si cette démarche pragmatique permet de se focaliser sur un besoin pour son travail à l'instant T, elle contribuera à une **mise en pratique immédiate et utile**.



Pour le secteur & les OSC :

L'apprentissage par l'expérience semble bénéfique à des profils techniques qui maîtrisent déjà soit des outils, soit des méthodes. Il vise à compléter, faire vivre ou améliorer des compétences. L'analyse est plus **mitigée quand il s'agit de dimensions comportementales** tel le développement de bons réflexes méthodologiques ou des changements durables des façons de faire. S'auto-former **peut s'arrêter à « savoir-faire »** certaines actions spécifiques techniques (p. ex. faire une carte, créer un questionnaire), sans en maîtriser toutes les considérations méthodologiques (p. ex. la symbolique). Or, la différence entre savoir-faire et compréhension des enjeux méthodologiques est primordiale pour renforcer les compétences du secteur de manière durable.

Cela est d'autant plus vrai, que ce type **d'apprentissage repose surtout sur une perception personnelle et individuelle de ses besoins propres**. Or, pour une organisation, les questions de la cohérence, de la pertinence, et aussi de la consistance et de l'obsolescence de ces apprentissages vont se poser, notamment dans un domaine qui évolue très rapidement comme la gestion de l'information. Il est en effet particulièrement difficile de suivre de telles initiatives de façon systématique et pérenne.

Ex. Des personnels formés à des outils tels que SPSS mais ne maîtrisant pas Excel pourront potentiellement fournir des analyses de pointe mais induit des coûts importants (pour le logiciel) et un maintien continu de l'équipe pour s'assurer de la maîtrise et l'actualisation de la compétence.

Ainsi, les OSC ont plutôt intérêt à encadrer l'autoformation de leurs équipes en les guidant vers des ressources proches de ses enjeux stratégiques concernant la GDoP (découvrez la [recommandation 3.3.3](#)).

Pour les individus :

Parce que les tâches de gestion de données sont peu connues ou structurées, et ne disposent pas de certifications, il peut être **difficile pour un-e professionnel-le de la SI de valoriser ses compétences**

non seulement à ses propres yeux, mais également aux yeux de ses futurs employeur·euses et équipes. Il ou elle peut, de plus, rencontrer des difficultés à projeter comment il est possible de transposer son expérience dans un autre contexte.

De plus, le sujet est tellement vaste qu'il est souvent vécu comme insurmontable par les personnes interviewées pour cette étude ; d'où le fait que les compétences dont dispose un individu soient minimisées quand comparées à la totalité du sujet. De cela découle, un véritable « **syndrome de l'imposteur·e** ».

Ces deux constats renforcent l'idée qu'il est primordial d'offrir des formations permettant de valoriser les compétences acquises par l'expérience et de leur donner un cadre théorique (découvrez la [recommandation 3.2.3](#)).

2.1.3. UN AUTRE FACTEUR À NE PAS NÉGLIGER : LES OSC PEINENT À S'EMPARER DU SUJET !

Les données sont présentes dans certains cœurs de métiers des OSC depuis fort longtemps (p. ex. activités médicales, nutrition, etc.) ce qui génère une connaissance, une maîtrise et donc un apprentissage conséquent du sujet.

Or, il n'est pas naturel pour les organisations travaillant sur ces thématiques de **transposer ces acquis et ces méthodes à l'ensemble des données programmes en interne**. Ceci montre à quel point le sujet peine à être pris en compte au niveau organisationnel.

Tant que le sujet reste mal défini, identifier les connaissances, les compétences requises et donc les profils à former reste une gageure. On ne peut donc qu'encourager les OSC à se saisir du sujet, pour mieux identifier leurs besoins (découvrez la [recommandation 3.3.1](#) et [3.3.2](#) ainsi que le [Pack RH en Gestion des Données Programmes à destination des OSC de solidarité internationale](#)).

Évidemment, toutes les OSC ne sont pas logées à la même enseigne.

S'EMPARER DU SUJET DE DIFFÉRENTES MANIÈRES :

LE PARALLÈLE HUMANITAIRE ⚡ DÉVELOPPEMENT

Sur le thème de la formation à la GDoP, le traditionnel décalage entre les contextes de crises humanitaires et les projets de développement existe aussi.

Là où les OSC de développement plus spécialisées thématiquement vont généralement aborder le sujet sous l'angle du processus métier et des **outils** et enjeux associés, les OSC humanitaires vont l'attaquer de manière plus disparate, en se concentrant sur certains outils/technologies ou des portions particulières du cycle de gestion de données spécifiques (collecte, analyse, etc.).

Dans les deux cas, cela entraîne néanmoins des oublis :

- **Côté humanitaire**, c'est souvent la **cohérence d'ensemble qui manque**, avec de nombreux aspects du cycle de gestion de données qui passent à la trappe par manque de temps et sous la pression opérationnelle.
- **Côté développement**, bien que moins homogènes dans leurs modes de fonctionnement, **il manque souvent des éléments de formation sur les aspects allant au-delà du périmètre**

technique des équipes (lien avec la gestion de projet, avec le Suivi & Évaluation, le reporting, les enjeux de protection des données, etc.), ce qui signifie que les données sont très bien utilisées pour les besoins opérationnels des équipes projet, mais parfois moins dans une approche plus globale de redevabilité.

DIFFÉRENCES DE MOYENS FINANCIERS : dans les contextes où des moyens financiers plus conséquents sont investis (crise humanitaire de large ampleur), les OSC peuvent créer des postes dédiés au traitement des données dans leurs équipes, là ou dans d'autres contextes cette fonction est souvent associée à celle du suivi et évaluation faute de moyens.

LE MILIEU FRANCOPHONE ⚡ LE MILIEU ANGLOPHONE

Si certaines organisations peuvent échapper à ce constat, en règle générale, il existe un fort décalage entre OSC anglophones et francophones.

Au-delà de la différence de moyens, la prise en compte du sujet dépend de la perception de l'OSC en ce concerne sa complexité et les investissements à mettre en œuvre, les contraintes et les opportunités générées. En ce sens, les OSC anglophones sont souvent « *data driven* », plus intéressées par le sujet par rapport à leurs homologues francophones (quitte à surinvestir le sujet).

Comme pour tout nouveau domaine de compétences, on constate deux approches distinctes :

- La **gestion de l'information comporte une technicité** qui est comprise comme telle et perçue comme un levier d'opportunité. Dans ce cas, la création de postes dédiés, avec recrutement d'un·e spécialiste déjà formé·e ou avec la montée en compétences d'un·e collaborateur·rice déjà en poste ce fera de manière assez naturelle. C'est ce qu'on retrouve chez les OSC anglophones.
- La **gestion de l'information est perçue comme une activité transversale**, effectuée par tous·tes, chacun·e pouvant s'approprier par la pratique les compétences associées. C'est la position que l'on retrouve actuellement le plus souvent au sein des OSC francophones.

Même s'il existe des conséquences positives et négatives propres à chacune de ces deux approches, un **impact majeur et symptomatique de ce décalage est une très faible proportion de contenus et matériels sur la gestion de l'information édités en français**, comparé à une littérature pléthorique dans la sphère anglophone. Cela rend plus difficile la transmission des connaissances et des compétences à des publics non-anglophones.




2.2. QUELQUES OBSTACLES À L'ACQUISITION DE COMPÉTENCES LARGEMENT PARTAGÉES

Le renforcement des compétences en GDoP n'échappe pas aux difficultés habituelles, rencontrées par les OSC, à former leurs équipes et, ce, quel que soit le sujet :

- Le **manque de temps disponible pour se former**, puisque les contraintes opérationnelles dictent les priorités et la gestion du temps des équipes,
- La **difficulté pour les OSC de dégager des moyens financiers** pour proposer des formations, puisque les budgets de formation sont souvent sous-dimensionnés ou coupés,

- Les **difficultés à capitaliser les connaissances et les compétences au sein de l'organisation** en raison des cycles d'emploi courts liés aux durées de financement et à la rude concurrence qui existe entre les OSC pour les personnels les plus formés et expérimentés.

En revanche, certains obstacles sont particulièrement prononcés au sujet de la GDoP :

 Difficulté à trouver le bon contenu	 Des technologies en constante évolution	 Peu de postes dédiés au sujet
---	---	---

2.2.1. DIFFICILE DE TROUVER LE BON CONTENU

Puisqu'il s'agit d'un sujet relativement nouveau, trouver des **contenus contextualisés** au secteur humanitaire et de la solidarité internationale est une limite importante.

Si on ajoute à cela le **besoin de contenus traduits et adaptés** aux différents terrains d'intervention, force est de constater un grand vide, notamment pour des ressources en français. Cela implique nécessairement un accès inégal à l'information entre les équipes d'une même OSC opérant dans différents pays et complexifie donc le déploiement de politiques et d'outils cohérents à l'échelle de l'organisation.

Le domaine de la gestion de l'information recouvre tellement de facettes qu'il est bien difficile pour les OSC d'**identifier quelles notions essentielles** seront nécessaires et utiles pour leurs équipes (découvrez la [recommandation 3.3.2](#) et [3.5](#)).

Ex. Se former à la création de formulaire ou de tableaux de bord n'a pas grand-chose à voir avec les notions de gestion responsable des données ou de la protection des données appliquée aux contextes humanitaires et de développement. Si ces deux sujets doivent être pris en compte au sein des équipes, ils ne seront pas nécessairement portés par les mêmes personnes.

Il n'est pas non plus évident pour une OSC de **s'orienter parmi les formations proposées** : quelle qualité ? Quelles compétences seront acquises ? Quels outils seront abordés ? Quelle durée pour quel investissement ? Est-ce que cette formation sera alignée avec la stratégie GDoP de l'organisation ? (découvrez la [recommandation 3.3.4](#) et [3.2.4](#)).

2.2.2. DES TECHNOLOGIES EN CONSTANTE ÉVOLUTION

Les technologies, les outils, les réglementations évoluant en permanence. Investir dans une pratique responsable de la gestion de l'information **force à se tenir à jour très régulièrement des évolutions** dans le domaine.

Le **fossé numérique et les niveaux de pratiques digitales individuelles** sont à garder à l'esprit quand une organisation s'inscrit dans la formation de son personnel et le déploiement de nouveaux outils et méthodes. Si certaines connaissances de base sont maîtrisées dans certains pays, ce n'est ni systématique, ni fait de manière homogène à travers les populations.

Fossé numérique : inégalités dans l'accès et l'utilisation des technologies de l'information et de la communication.

LE FOSSÉ NUMÉRIQUE ET LES NIVEAUX DE PRATIQUES DIGITALES INDIVIDUELLES SONT À GARDER À L'ESPRIT QUAND UNE ORGANISATION S'INSCRIT DANS LA FORMATION DE SON PERSONNEL ET LE DÉPLOIEMENT DE NOUVEAUX OUTILS ET MÉTHODES.

En revanche, ce déséquilibre peut créer de **nouvelles opportunités de collaboration et de partage de connaissances et compétences** au sein d'une même organisation, et renforcer ainsi une collaboration horizontale (entre les terrains), plutôt que verticale (terrains - siège).

Par ailleurs, on ne peut aborder les points précédents sans se poser la question des outils mis à disposition des équipes pour traiter et **protéger les informations** dont elles sont dépositaires.

D'un point de vue organisationnel, il est **rare de trouver des services informatiques suffisamment dotés** au sein des OSC pour avoir le temps nécessaire pour accompagner les utilisateur·rices. Bien souvent, une communication par email et quelques documents joints font office de mode d'emploi et d'autoformation. Comment garantir la bonne utilisation des outils avec si peu d'investissement en temps et en moyens ?

2.2.3. SANS RESSOURCES DÉDIÉES, IL EST PLUS DIFFICILE DE PORTER LE SUJET

Sans points focaux ou des postes dédiés en GDoP, il est plus difficile d'assurer la montée en compétence de l'organisation sur le sujet.

Un poste dédié permet de donner de la visibilité et de la légitimité au sujet. Au sein d'une organisation, un tel poste sert souvent de catalyseur des besoins et des questions sur le sujet et favorise ainsi la montée en compétence des équipes, pas uniquement grâce à des formations (découvrez la recommandation 3.3.1).

Il pourra :

- Accompagner les utilisateur·rices dans leur prise en main des outils et des procédures,
- Former aux bases de la gestion de l'information,
- Servir de référent et orienter les discussions des équipes,
- Participer aux prises de décisions,
- Recueillir et consolider les besoins afin de les faire connaître,
- Organiser des échanges entre pair·es,
- Proposer un accompagnement personnalisé,
- Rendre visible le sujet au sein de la structure, notamment auprès de la hiérarchie.

Toutefois, si comme nous l'observons souvent, la personne chargée du sujet s'est vu assigner cette responsabilité :

- Sans un réel soutien de sa hiérarchie,
- Sans feuille de route ou plan d'actions,
- Sans accompagnement,
- Sans budget et/ou temps dédié.

Elle risque donc d'être vite débordée et, finalement, de ne pas arriver à produire des ressources ou prodiguer les conseils attendus. Ceci peut avoir un effet délétère et contre-productif puisque les utilisateur·rices pourront vite être déçu·es et questionner l'existence même du poste.

Quand il n'y a pas de ressources humaines dédiées au sujet, il peut être traité par des personnes cumulant plusieurs responsabilités. Cependant les tensions qui résulteront de leurs priorités contradictoires peuvent amener à mettre de côté la gestion de l'information, par manque de temps.

2.3. UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

Si le sujet peine à exister et n'est pas encore structuré, toute initiative de formation et d'apprentissage au sujet adapté aux besoins du secteur est un pas dans la bonne direction, à commencer par le développement d'une culture de la donnée propre à l'organisation.

La responsabilité est partagée entre :



En revanche, il est indispensable de prendre en compte les ressources limitées des OSC tant financières, qu'en temps disponible pour calibrer des contenus adaptés et assimilables.

2.3.1. LA COMPLÉMENTARITÉ DES ACTEURS



Les **établissements d'enseignement supérieur** en France, et plus spécifiquement les établissements proposant des formations spécifiques pour travailler dans le secteur de la solidarité internationale, sont des acteurs importants car :

- Ils forment une partie des futur-es cadres de la solidarité internationale, notamment dans le milieu francophone – ceux et celle qui occuperont des postes clés au siège et sur le terrain.
- Évidemment, tous·tes les professionnel·les ne passent pas par ce type de formation, mais ces établissements permettent déjà de sensibiliser une partie de ce public.



Les **Instituts de formation professionnelle du secteur de la solidarité internationale** (c'est-à-dire à destination des professionnels de la solidarité internationale) sont des acteurs importants car :

- Ils proposent le contenu de formation et font appel à des formateurs ayant au préalable une expérience du secteur et peuvent favoriser l'acquisition de compétences contextualisées, à l'inverse d'instituts de formation professionnelle « généralistes ».



Les **Organisations de la Société Civile** ont aussi un rôle clé car :

- C'est à elles que revient la décision de prioriser les sujets de formation au sein de l'organisation.
- C'est elles qui contribuent à créer la culture organisationnelle par les standards qu'elles édictent et les pratiques qu'elles recommandent à leurs équipes.



Chaque **professionnel-le de la SI, de manière individuelle**, est aussi un-e acteur-riche important, car on ne peut pas ignorer les premiers vecteurs que sont l'apprentissage par l'expérience et l'autoformation sur ce sujet et il est essentiel de mobiliser assez largement autour des enjeux prioritaires en GDoP.

2.3.2. LA RESPONSABILITÉ DES BAILLEURS DE FONDS



Il est important de souligner que les bailleurs de fonds jouent un rôle important dans la (non) prise en compte du sujet, dans la mesure où les priorités et les efforts se concentrent souvent sur les priorités qu'ils édictent.

- Si le digital est une priorité parce que les bailleurs souhaitent obtenir toujours plus de données chiffrées, former aux nouvelles pratiques de gestion de données qui en résulte ne l'est pas forcément ; comme s'il était évident que les professionnel-les s'adaptent immédiatement et sans effort à cet environnement technologique en constante évolution.
- Financer des postes dédiés n'est pas non plus chose aisée pour les OSC, qui ne peuvent pas toujours s'appuyer sur des profils experts pour améliorer leurs processus de gestion de données, alors qu'il s'agit d'un levier assez important.

On attend beaucoup des professionnel-les de la solidarité internationale, par rapport à leurs marges d'action réelles de plus en plus réduites.

3. NOS RECOMMANDATIONS EN APPUI DU SECTEUR

Dans cette section, CartONG propose 4 fiches « recommandations » pour chaque type d'acteur ayant un rôle à jouer pour appuyer la formation en GDoP (comme présentés dans la [section 2.3.1. La complémentarité des acteurs](#)) :

 3.1. Nos 4 recommandations pour les établissements d'enseignement supérieur	 3.2. Nos 4 recommandations pour les instituts de formation professionnels	 3.3. Nos 4 recommandations pour les OSC	 3.4. Nos 4 recommandations pour les professionnel·les de la SI
---	---	---	--

Ainsi qu'une fiche de recommandation plus générale :



3.5. Pour tous·tes : Les sujets à prioriser

La fiche est utile pour les 4 types d'acteur. Elle regroupe les sujets à prioriser afin de se former/sensibiliser au sujet dans le but de favoriser une culture commune de la donnée.


Chaque fiche se présente et peut être lue de la façon suivante :

Chaque fiche comprend une section **"Pourquoi ?"** qui énumère les raisons pour lesquelles cette recommandation existe.

Chaque fiche comprend une section **"Comment ?"** qui explique par quels moyens réaliser la recommandation. Des exemples peuvent parfois être indiqués.

Recommandation principale.

1 Sensibiliser systématiquement aux concepts et aux enjeux de la GDoP grâce à des modules introductifs

Les établissements d'enseignement supérieur 

POURQUOI ?

Cela permet d'introduire le sujet, avec des enjeux, des outils et des méthodes propres à la GDoP au sein du secteur de la solidarité internationale. En revanche, il n'est pas nécessaire de former à des compétences techniques ou très spécialisées car les tâches de GDoP qu'ils et elles auront à effectuer au cours de leurs carrières seront probablement très variées en fonction des postes occupés. Il faut garder en tête que **80% de la gestion de données qui est faite dans la SI reste extrêmement basique**, en utilisant des outils simples et faciles d'accès comme Excel.

COMMENT ?

- Il est aussi (voir plus) **important de sensibiliser aux enjeux et aux méthodes** que d'apprendre à utiliser les outils, car cela permettra aux futur·es professionnel·les de se poser les bonnes questions et d'adopter les bons réflexes, une fois sur le terrain. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne la gestion responsable des données, mais ça l'est tout autant des autres sujets.

Ex. Se questionner sur la provenance et la fiabilité d'un jeu de données est, sur certains postes, plus important que savoir concrètement utiliser des logiciels de traitement de données.

Ex. Comprendre la proposition technique d'un consultant en GDoP est essentiel pour assurer la qualité d'une prestation qu'il s'agisse de l'organisation d'une collecte de données ou de la réalisation de produits de visualisation.

- Focaliser sur les éléments qui contribue à renforcer la culture de la donnée chez les étudiant·es, et donc proposer des thématiques en lien avec le cycle de la gestion de données
- Conservier des objectifs d'apprentissage réalistes : sensibiliser est déjà un objectif intéressant. Il peut être compliqué, pour des profils généralistes, de pousser pour l'acquisition de connaissances plus avancées
- Le choix des éléments à introduire dépend avant tout des profils formés :

Ex. Une futur·e responsable de projet thématique (EHA, Santé), aura intérêt à être formé·e :

- Aux outils de collecte de données, puisque ces derniers sont souvent une partie intégrante des projets menés,
- À la réflexion aux choix des informations à collecter,
- À comment construire un système d'information efficace afin de faire remonter les données du terrain

Ex. Une futur·e coordonnateur·rice de zone aura plutôt intérêt à comprendre comment est construite une analyse pour prendre les décisions appropriées suite à une enquête d'évaluation de besoins

Ex. Une futur·e chargé·e de reporting aura intérêt à comprendre :

- Comment agréger des données provenant de plusieurs sources,
- Comment présenter des données et analyses fournies par d'autres en vue de communication/reporting.

POUR PLUS DE DÉTAILS sur les sujets essentiels à aborder et les méthodes d'apprentissage

- Voir les recommandations sur les sujets à aborder en priorité.
- Voir également l'annexe 2 - Fiches pédagogiques qui propose deux exemples de parcours pédagogiques (Sensibilisation à la GDoP & S'appropriation la gestion responsable des données).

Acteur pour lequel la recommandation s'applique.

Certaines des fiches comportent des sections **"Pour plus de détails"**. Celles-ci renvoient à des informations complémentaires se trouvant dans l'étude ou dans des ressources externes.



POURQUOI ?

Cela permet d'introduire le sujet, avec des enjeux, des outils et des méthodes propres à la GDoP au sein du secteur de la solidarité internationale.

En revanche, il n'est pas nécessaire de former à des compétences techniques ou très spécialisées car les tâches de GDoP qu'ils et elles auront à effectuer au cours de leurs carrières seront probablement très variées en fonction des postes occupés. Il faut garder en tête que **80% de la gestion de données qui est faite dans la SI reste extrêmement basique**, en utilisant des outils simples et faciles d'accès comme Excel.



COMMENT ?

1. Il est aussi (voir plus) **important de sensibiliser aux enjeux et aux méthodes** que d'apprendre à utiliser les outils, car cela permettra aux futur-es professionnel·les de se poser les bonnes questions et d'adopter les bons réflexes, une fois sur le terrain. C'est particulièrement vrai en ce qui concerne la gestion responsable des données, mais ça l'est tout autant des autres sujets.

Ex. Se questionner sur la provenance et la fiabilité d'un jeu de données est, sur certains postes, plus important que savoir concrètement utiliser des logiciels de traitement de données.

Ex. Comprendre la proposition technique d'un consultant en GDoP est essentiel pour assurer la qualité d'une prestation qu'il s'agisse de l'organisation d'une collecte de données ou de la réalisation de produits de visualisation.

2. Focaliser sur les éléments qui contribue à renforcer la culture de la donnée chez les étudiant·es, et donc proposer des thématiques en lien avec le cycle de la gestion de données
3. Conserver des objectifs d'apprentissage réalistes : sensibiliser est déjà un objectif intéressant. Il peut être compliqué, pour des profils généralistes, de pousser pour l'acquisition de connaissances plus avancées
4. Le choix des éléments à introduire dépend avant tout des profils formés :

Ex. Un·e futur·e responsable de projet thématique (EHA, Santé), aura intérêt à être formé·e :

- Aux outils de collecte de données, puisque ces derniers sont souvent une partie intégrante des projets menés,
- À la réflexion aux choix des informations à collecter,
- À comment construire un système d'information efficace afin de faire remonter les données du terrain

Ex. Un·e futur·e coordinateur·rice de zone aura plutôt intérêt à comprendre comment est construite une analyse pour prendre les décisions appropriées suite à une enquête d'évaluation de besoins

Ex. Un·e futur·e chargé·e de reporting aura intérêt à comprendre :

- Comment agréger des données provenant de plusieurs sources,
- Comment présenter des données et analyses fournies par d'autres en vue de communication/reporting.



POUR PLUS DE DÉTAILS sur les sujets essentiels à aborder et les méthodes d'apprentissage

- Voir les recommandations sur les [sujets à aborder en priorité](#).
- Voir également [l'annexe 2 - Scénarios pédagogiques](#) qui propose deux exemples de parcours pédagogiques ([Sensibilisation à la GDoP & S'approprier la gestion responsable des données](#)).



Les étudiant·es doivent avoir couvert les bases des activités et des programmes du secteur de la SI avant de pouvoir aborder la GDoP.

Aborder ces thématiques trop tôt dans la formation ne permettrait pas aux étudiant·es de saisir l'ensemble des enjeux liés à la GDoP.

POURQUOI ?



COMMENT ?

Parmi les éléments que les étudiant·es doivent maîtriser avant d'aborder la GDoP, l'on retrouve :

1. Le cycle de projet et sa gestion,
2. Certaines notions liées au Suivi & Évaluation des projets, tels que le suivi des indicateurs,
3. Les évaluations de besoins,
4. Certaines techniques d'enquêtes (Focus Group, entretiens, observation),
5. La coordination inter-ONG en lien avec le partage d'information et de données que cela requiert.

“ RETOUR D'EXPÉRIENCE DE BIOFORCE

L'institut [Bioforce](#) qui forme les acteur·rices de réponse aux crises a très tôt – fin des années 2000 – intégré des journées de cours dédiées à la sensibilisation aux outils SIG puis à la MDC dans certains parcours : responsable EHA, logisticien·nes puis coordinateur·rices de projets (~7h/par parcours).

Le sujet est abordé par le prisme du cycle de gestion de l'information, du besoin d'information, en passant par la collecte, le traitement, l'analyse, la visualisation des données, en plus d'aborder certains enjeux prioritaires tels que l'Open Data*, la gestion responsable et la protection des données. Cela permet véritablement aux apprenant·es d'acquérir une vue d'ensemble de la thématique.

Autre évolution des approches pédagogiques, la thématique initialement rattachée aux domaines techniques et logistiques est aujourd'hui pleinement intégrée à la gestion de projet, lié au basculement d'une approche orientée « outils » vers une approche orientée « enjeux ».

Autre point important, aujourd'hui, le cours de « gestion des données » arrive en clôture du module « méthodologie de projet », après avoir abordé le diagnostic, la planification, la collecte de données et le SERA, qui permettent aux apprenant·es de comprendre ces éléments dans leur globalité.

**L'Open Data désigne un mouvement, né en Grande-Bretagne et aux États-Unis, d'ouverture et de mise à disposition des données produites et collectées par les services publics (administrations, collectivités locales, etc.). (source - CNIL)*



Adopter des formats mixtes, en utilisant des exercices pratiques et des exemples récents pour faciliter la compréhension des enjeux spécifiques au contexte de la solidarité internationale



Si la priorité reste la sensibilisation aux enjeux, il est essentiel de rattacher ces concepts à des exemples concrets, en testant des outils ou des méthodes par exemple. Cela permettra d'éviter que les problématiques abordées soient trop abstraites pour les étudiant-es.



POURQUOI ?

C'est particulièrement nécessaire pour la GDoP, qui peut sembler assez conceptuelle, voire même irréaliste (si on se base sur des données et méthodes de gestion du secteur privé comme le big data* par exemple).

C'est particulièrement vrai, en ce qui concerne la thématique de la gestion responsable des données où il est parfois plus facile de penser aux cyber-attaques dont le secteur est victime qu'aux problématiques du partage des données avec les autorités locales.

**Gigantesque volume de données numériques produites lié au développement des nouvelles technologies, d'internet et des réseaux sociaux, qui associé à des outils d'analyse en temps réel de plus.*



COMMENT ?

Il ne s'agit pas de former les étudiant-es aux outils véritablement car cela nécessiterait beaucoup plus de temps, mais plutôt de s'assurer de leur compréhension des enjeux méthodologiques associés.

1. Expérimenter quelques éléments techniques de base tels que des solutions de collecte de données sur mobile ou des logiciels simples de cartographie afin de faire réfléchir aux implications que cela peut avoir dans la pratique de leurs métiers.

Cela peut être des petits exercices de collecte de données, la création d'un questionnaire, la réalisation d'une carte ou l'analyse d'un jeu de données publiques.

2. Le format « atelier pratique » (collecte, analyse, prise de décision sur la base de données probantes) **par thématique** est très efficace à partir du moment où une introduction au cycle de gestion de données a été faite en amont pour une mise en perspective globale des enjeux.

3. Alternier les exercices pratiques avec des éléments théoriques courts sur les bonnes pratiques pour cadrer et favoriser l'adoption de bons réflexes.

4. Intégrer des éléments liés à la gestion de données dans des **cas pratiques existants** dans d'autres modules de formation.



POUR PLUS DE DÉTAILS sur les méthodes d'apprentissage :

- Voir [l'annexe 2 - Fiches pédagogiques](#) qui propose deux exemples de parcours pédagogiques ([Sensibilisation à la GDoP & S'appropriation la gestion responsable des données](#)).
- Découvrez le « Cône de l'expérience », adapté d'Edgar Dale, [disponible page 37](#).



POURQUOI ?

Les enjeux, méthodes et outils de la GDoP sont assez spécifiques (pour plus de détails découvrez la section [1.1. Pourquoi \(se\) former à la GDoP ?](#)), il est donc essentiel que les connaissances acquises soient contextualisées. Cela permet également de prendre du recul sur les pratiques du secteur.



COMMENT ?

Il ne s'agit pas de former les étudiant-es aux outils véritablement car cela nécessiterait beaucoup plus de temps, mais plutôt de s'assurer de leur compréhension des enjeux méthodologiques associés.

1. S'assurer de l'expérience dans la solidarité internationale des intervenant-es,
2. Inviter des praticien·nes à faire des retours d'expériences sur leur pratique de gestion de données,
3. Construire les modules et choisir les méthodes et outils étudiés en concertation avec des acteur·rices opérationnel·les,
4. S'assurer que le formateur puisse introduire des exemples basés sur la pratique et apporter de la complexité opérationnelle au fur et à mesure,
5. Ne pas hésiter à aborder le sujet à travers les erreurs et les problèmes fréquemment rencontrés sur les terrains d'intervention.



POURQUOI ?

Le besoin de formation ne se situe **pas nécessairement au niveau technique**, où des ressources non spécifiques au contexte de la solidarité internationale peuvent suffire pour la prise en main de certains outils (p. ex. les outils comme Power BI), même si une mise en adéquation avec les situations rencontrées dans les interventions du secteur est toujours utile.

Le besoin de formation **se situe principalement au niveau des enjeux méthodologiques** liés aux interventions de solidarité internationale.



COMMENT ?

1. Développer des modules facilement appropriables sur des situations concrètes, à destination du personnel non technique et technique pour inviter à réfléchir aux enjeux et méthodes.
2. Rester réalistes quant aux objectifs de formation : il n'est pas possible de former de manière très avancée à la fois sur des éléments techniques et sur des éléments de sensibilisation et/ou méthodologie un peu généraux.
3. Développer des modules qui favorisent la **bonne compréhension des flux d'information** au sein d'une organisation (provenance et utilisation des données).

Ex. Un jeu de rôles permettra aux apprenant.es d'incarner des fonctions type au sein d'une équipe opérationnelle, de découvrir les besoins en information de chacun-e et ainsi appréhender les enjeux, les outils et les limites de la GI.
4. **Intégrer des éléments de formation sur la gestion des données programmes** dans des **formations** qui abordent des **sujets connexes**, quelques exemples :
 - a. Le cycle de gestion de données en lien avec le cycle de gestion de projet
 - b. La collecte et l'analyse de données en lien avec les méthodes d'évaluation des besoins, ou le suivi/évaluation des projets.
 - c. La gestion responsable et la protection des données en lien avec le droit international et les principes humanitaires.



POUR PLUS DE DÉTAILS sur les sujets à prioriser :

- Découvrez la [recommandation 3.5](#).
- IFRC, [Data Playbook Toolkit](#), 2021



POURQUOI ?

Si la plupart des personnes souhaitant se former sur le sujet ont du mal à reconnaître leurs compétences (lien vers la [section 2.1.2. sur le syndrome de l'imposteur](#)), elles les utilisent pourtant au quotidien.

Renforcer le secteur c'est aussi mettre les acteur·rices en confiance sur ce qu'ils savent, afin qu'ils puissent diffuser de bonnes pratiques.



COMMENT ?

Orienter les formations sur les problématiques concrètes rencontrées au quotidien.

1. Intégrez les messages clés en les illustrant par des mises en situation, fourni par les participant·es.
2. Introduisez des moments de partages d'expérience moins formels, en petits groupes, pour encourager le transfert de connaissances. Ceci implique l'utilisation de techniques d'animation plus dynamiques afin d'encourager les participant·es à échanger pour mettre en lumière les bonnes pratiques, mais aussi les erreurs fréquentes à éviter.
3. Utilisez des formats mixtes, pour s'assurer de l'opportunité de mises en pratique et garantir des temps d'échange.
4. Faites réfléchir le groupe aux compétences déjà acquises et mises en pratique afin de les nommer, les valoriser et pouvoir ensuite réfléchir ensemble à comment les transmettre. Il s'agit ici d'expérimenter à l'échelle d'un public restreint d'apprenant·es une valorisation des compétences, des acquis, des expériences avec les données, comme le ferait un dispositif de validation des acquis professionnels. Cette méthode vise à créer de la confiance et à encourager le partage.

Au-delà de la valorisation de l'expérience, la multiplicité des formats permet également un meilleur apprentissage (découvrez le « Cône de l'expérience », adapté d'Edgar Dale, [disponible page 37](#)).

Détailler dans l'offre de formations les compétences qui seront acquises en cours de formation et à quel(s) type(s) de profil chaque formation s'adresse



POURQUOI ?

Les OSC et les professionnel·les ont besoin d'être guidé·es pour savoir si une formation correspond à leurs besoins.

Cela ne répond qu'en partie aux difficultés évoquées (découvrez la section [2.2.1 Difficile de trouver le bon contenu](#)) quant à l'évaluation de la qualité d'une formation mais permet déjà de mieux sélectionner les formations pertinentes.



COMMENT ?

1. **Référez à l'ensemble des compétences détaillées** dans le [Pack RH en Gestion des Données Programmes à destination des OSC de solidarité internationale](#) développé par CartONG en 2020.
2. Traduisez et proposez les contenus de formation en plusieurs langues permettra naturellement d'élargir le public d'apprenant·es et contribuera à la diffusion de la thématique de la GDoP.

3. Une attention particulière pourra être donnée aux modalités d'apprentissage en intégrant, au-delà des aspects linguistiques, la prise en compte de biais culturels et cognitifs sur des publics non occidentaux.

4. Fournissez des cas concrets d'application des compétences, contextualisés au secteur de la solidarité internationale.

Ex. Avec cette formation vous serez en mesure de développer et déployer facilement vos enquêtes de collecte de données sur mobile.

Ex. Grâce au module sur la protection des données appliquées aux actions humanitaires, vous pourrez repérer les données personnelles sensibles avec lesquelles vous travaillez au quotidien ; et savoir comment les manipuler tout en les protégeant.

Ex. En suivant le module de gestion responsable des données, vous allez acquérir des notions quant aux aspects juridiques et techniques de la protection des données appliquée au secteur de la solidarité internationale



Les enjeux, méthodes et outils de la GDoP sont spécifiques (pour plus de détails voir la section [1.1. Pourquoi \(se\) former à la GDoP ?](#)), il est donc essentiel que les connaissances et compétences acquises soient contextualisées. Cela permet également de prendre du recul sur les pratiques du secteur.

POURQUOI ?

La difficulté de trouver des profils « experts » (ou senior) en GDoP dans le secteur de la SI implique d'insister sur ce point.



COMMENT ?

1. Assurez-vous de l'expérience dans la solidarité internationale des intervenant·es,
2. À défaut, invitez des praticien·nes à faire des retours d'expérience sur leur pratique de gestion de données,
3. Construisez les modules et choisissez les méthodes et outils étudiés en concertation avec des acteur·rices opérationnel·les,
4. Assurez-vous que le formateur puisse introduire des exemples basés sur la pratique et apporter de la complexité opérationnelle au fur et à mesure de la formation,
5. N'hésitez-pas à aborder le sujet à travers les erreurs et les problèmes fréquemment rencontrés sur les terrains d'intervention.

1 Faire de la place au sujet, pour améliorer la culture organisationnelle



Pour améliorer la culture de la donnée à l'échelle des OSC francophones, celles-ci doivent améliorer leur culture organisationnelle sur le sujet. Cela ne peut se produire que s'il s'agit d'un véritable objectif fixé par l'organisation, et cela ne se produira pas sans efforts.

POURQUOI ?



COMMENT ?

1. Avoir une **personne « officiellement référente » sur la question**, même si ce n'est pas 100% de son temps de travail (pour plus de détails, découvrez la section [2.2.3. Sans ressources dédiées, il est plus difficile de porter le sujet](#)) pour « incarner » le sujet, véhiculer les messages, partager des contenus, et centraliser les questions et autres demandes.
2. Proposez aux équipes un **accompagnement** par une personne ou une équipe au siège, bien identifiée, permettra d'assurer une **cohérence entre les méthodes** utilisées au sein de l'organisation.
3. Travaillez à une **définition propre du sujet pour l'OSC** en lien avec sa mission et en dériver les politiques, les directives, les standards minimums et les outils internes.
4. Élaborez une **stratégie de communication et de diffusion** de ces derniers en interne auprès des différentes équipes.
5. Produisez du **contenu dans les diverses langues de travail de l'organisation** (et notamment en français).
6. **Dégagez du budget et du temps** aux sujets véritablement prioritaires sur lesquels **former** les équipes.

2 Ne pas négliger les profils qui peuvent sembler loin du sujet, mais former chaque profil aux compétences qui lui seront utiles



Comme tout le monde gère de près ou de loin des données (pour plus de détails, découvrez la section [1.1. Pourquoi \(se\) former à la GDoP ?](#)), il est souhaitable que les formations en GDoP touchent un large public. Pour s'assurer que les formations soient utiles, il faut transmettre des compétences utilisables et transférables pour chaque profil.



Ex. Les profils généralistes (coordinateurs de zone par exemple) doivent être sensibilisés aux enjeux, les responsables de projet à la mise en place d'un système de collecte et de gestion d'information efficace et aux outils associés. Pour sa part, un profil SERA ou GI pourra être formé à des éléments plus techniques tels que la réalisation de cartes.

POURQUOI ?

Trop souvent, les organisations souhaitent former du personnel sur des aspects techniques alors que ce n'est pas réellement nécessaire et que les personnes seront incapables d'appliquer leurs connaissances au quotidien ; en résultant une perte des compétences pour la structure.

Ex. Faire suivre une formation à un logiciel SIG (QGIS) alors que la personne ne réalisera jamais de cartes, par manque de temps ou car il s'agit d'une tâche trop éloignée de ses responsabilités habituelles.



COMMENT ?

1. **Cartographiez** tous les postes et les catégoriser en fonction du rôle qu'ils jouent dans le cycle de le GDoP (volume, sensibilité, accès, proximité ou éloignement) pour **évaluer les besoins**.
2. Identifiez les **compétences nécessaires** à acquérir pour les personnes désireuses de se former, assurez-vous qu'elles **correspondent à un besoin réel** et qu'elles pourront être mobilisées à la suite de la formation.

Pour plus de détails sur les compétences en GDoP, découvrez la [Matrice des compétences](#) (Outil n°4 du [Pack RH en Gestion des Données Programmes](#) à destination des OSC de solidarité internationale).

3. Identifiez les **compétences manquantes d'un point de vue organisationnel** (identifiez les lacunes grâce la [Méthodologie d'auto diagnostic en gestion de données programmes](#), publiée par CartONG en 2021).
4. Assurez-vous que les participant-es aient **bien les prérequis techniques ou méthodologiques** pour accéder à telle ou telle formation.
5. Proposez des **parcours de formation autonomes** en fonction des profils ciblés, y compris pour les profils non-techniques (ou non spécialiste de la GDoP)

Découvrez quelques formations disponibles [ici](#).



L'autoformation reste un levier de formation très important en gestion des données programmes et possède des bénéfices intéressants (découvrez la section [2.1.2. Quels impacts ?](#)), cependant, non cadrée, elle ne contribue pas à une culture de la donnée commune au sein de l'organisation.

POURQUOI ?

Encourager et encadrer l'autoformation peut se faire ainsi :



COMMENT ?

6. Réalisez un **travail de veille et de capitalisation des ressources** de formation pour permettre de fournir aux équipes des ressources en accord avec les processus internes.
7. **Contextualisez** les formations et les ressources en lien avec la stratégie de l'organisation en gestion des données programmes en utilisant le vocabulaire propre de l'organisation pour introduire les différentes ressources proposées.
8. Si des ressources sont disponibles, il peut être utile de **proposer une offre de formation interne** où les messages clés seront adaptés aux **spécifiés** de l'organisation.
9. Proposez des **parcours autonomes** en fonction des profils ciblés, y compris pour les profils non techniques (en lien avec la [recommandation n°2](#)).

Découvrez quelques formations disponibles [ici](#).



Les OSC ne peuvent pas toujours former en interne et ne savent pas toujours se repérer parmi les différentes formations et les différents organismes de formation.

POURQUOI ?



COMMENT ?

S'il n'existe pas encore de standard de qualité spécifique au domaine de la gestion de l'information, s'assurer que certains éléments sont proposés par les organismes est une première manière d'évaluer si la formation peut être pertinente :

1. Les **compétences** sont **clairement identifiées** ainsi que les profils ciblés.
2. Les **objectifs de formation sont clairs et détaillés**, ainsi que les messages clés.
3. La formation propose des **partages d'expériences et des cas pratiques** (pas seulement du contenu théorique).

4. La formation couple des exercices pratiques avec du contenu théorique **sur les enjeux et méthodes**.
5. Au-delà de la valorisation de l'expérience, la **multiplicité des formats** permet également un meilleur apprentissage (veuillez-vous référer au Cône de l'expérience affiché ci-contre).
6. Le **vocabulaire utilisé** est proche de celui utilisé dans le secteur de la SI.
7. Elle insiste sur les **bonnes pratiques et les enjeux**, et pas uniquement sur l'utilisation des outils.
8. La formation est **contextualisée au secteur de l'humanitaire** :
 - a. Les formateur·rice(s) justifie d'expériences dans le secteur,
 - b. Le contenu est construit à l'aide de professionnel·les du secteur.

Ces deux aspects permettant la prise de recul du formateur·rice et des apprenant·es sur les pratiques du secteur en gestion des données programmes.

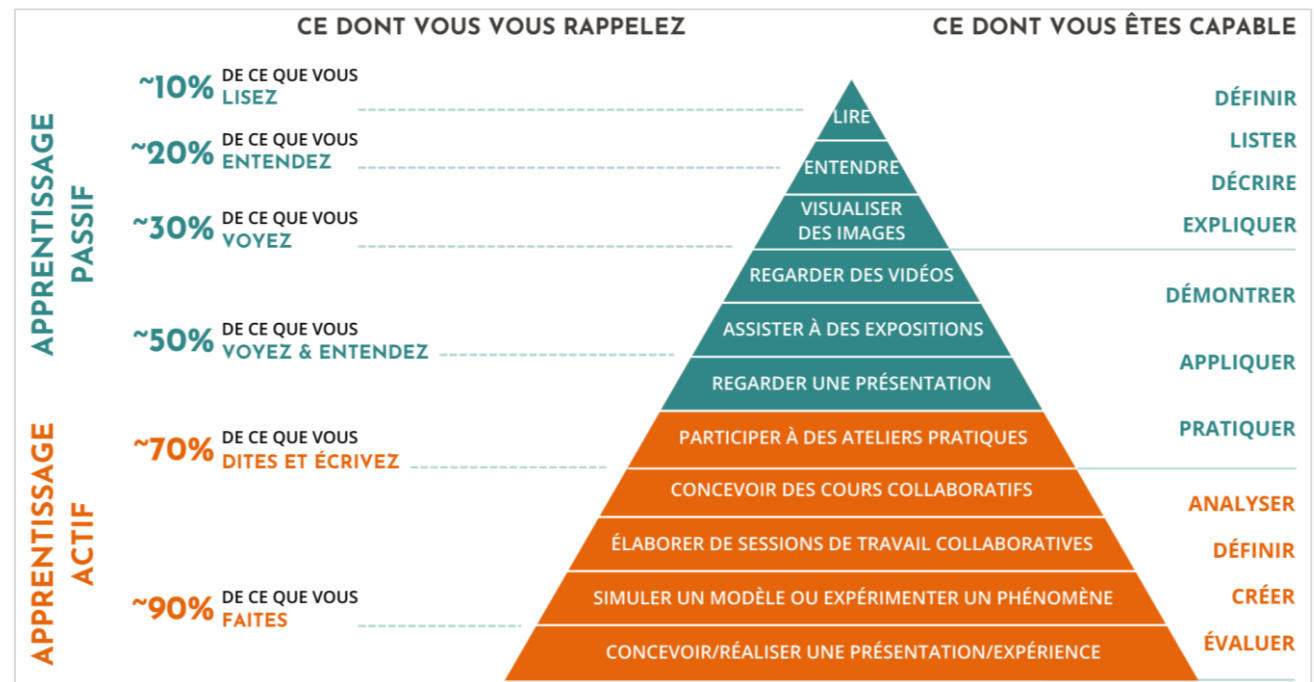


Illustration 3 - Cône de l'expérience, adapté de E. Dale, Audiovisual Methods in Teaching, 1969

En parallèle, les standards édictés dans « [Supporting high quality learning and assessment](#) », publiés par HPass en 2019, peuvent également s'avérer très utiles pour choisir des formations et juger de leur qualité. Ils s'intéressent notamment à l'ingénierie de formation.

Quelques exemples de support de formation



Au-delà des contenus disponibles sur les plateformes [Kayaconnect.org](https://kayaconnect.org) et [DisasterReady.org](https://disasterready.org), voici quelques propositions de contenus pour appuyer la formation autonome :

- **THE DATA PLAYBOOK**, conçu par IFRC et Fabridier. Le Data Playbook Beta est un cahier d'exercices contenant des exemples, des bonnes pratiques, des modes d'emploi, des plans de sessions, des supports de formation, des matrices, des scénarios et des ressources pour développer une culture autour des données, y compris la protection et gestion responsable des données. Disponible dans de nombreuses langues [par ici](#) !
- **THE RESPONSIBLE DATA COMMUNITY** fournit des ressources et des exercices destinés à responsabiliser le secteur sur la gestion responsable des données.
Disponible uniquement en anglais [par ici](#) !
- La **SCHOOL OF DATA** propose plusieurs modules de formation en ligne sur la gestion de données, contextualisés au secteur de la solidarité internationale.
Disponible en anglais uniquement [par ici](#) !
- Le **LEARNING CORNER** développé par CartONG contient des guides d'utilisation de données à destination des praticien·nes de la solidarité internationale. Disponible en français et en anglais [par ici](#) !
- **50 HUMANITARIAN TIPS**, créé par Simon B. Johnson, regroupe des conseils pour gérer des données dans le cadre d'une réponse humanitaire.
Disponible uniquement en anglais [par ici](#) !
- **E-LEARNING DU PORTAIL EUROPÉEN DE DONNÉES** sur l'Open Data. Disponible dans plusieurs langues [par ici](#) !
- **ACAPS** a développé de nombreuses ressources méthodologiques en lien avec la gestion des données, notamment l'analyse appliquée à l'évaluation de besoins. Disponible uniquement en anglais [par ici](#) !

**POURQUOI ?**

Chacun-e a un rôle à jouer pour mener à bien son travail, réaliser ses objectifs et contribuer à la mission de son OSC. En revanche, les priorités opérationnelles et/ou les contraintes budgétaires peuvent sérieusement limiter l'accès aux formations. Sur le sujet de la GDoP – qui reste donc méconnu – il peut être particulièrement pertinent d'être proactif-ve et de ne pas attendre qu'une formation vous soit proposée.

**COMMENT ?**

1. Identifiez et listez **vos besoins** en formation.
2. Mettez-les **en lien avec votre travail** et les **bénéfices** qui en résulteraient.
3. **Cherchez** les ressources de formation ou d'information disponible.

4. **Quantifiez** le temps dont vous auriez besoin et **soyez réaliste** ! Si quelques heures ou quelques jours sur une période de quelques semaines ou mois pourront être envisageables et gérables pour votre manager et pour l'équipe, demander plus serait irréaliste et devrait s'inscrire dans un plan formel de formation.
5. **Présentez le cas à votre manager.**

Si vous arrivez à prouver l'utilité de votre démarche pour améliorer votre travail et donc celui de l'équipe, vos chances d'obtenir une réponse positive seront bien meilleures. Cette démarche pourra aussi être appréciée car contribuant à sensibiliser vos collègues au sujet, et sera facilement duplicable si les résultats sont au rendez-vous.

**POURQUOI ?**

Se former sur un sujet, très intéressant mais sans utilité quotidienne, ne permettra pas d'acquérir des compétences durables.

Mieux vaut être sensibilisé·e aux enjeux et connaître les différents champs d'expertise pour adopter de bons réflexes et se former au cas par cas lorsqu'on en a vraiment besoin, plutôt que de se former sur un outil technique que l'on n'utilisera jamais.

**COMMENT ?**

1. Identifiez les points sur lesquels on peut être acteur·rice et avoir un vrai levier et intérêt de changement.
2. Identifiez les moments où l'on gère de la donnée, prendre le temps d'identifier ce qui attendu et identifier les tâches que l'on doit faire.
3. Conservez des objectifs de formation raisonnable en lien avec le temps disponible et les responsabilités.

Se sensibiliser aux enjeux, c'est déjà se former à la GDoP !

**POURQUOI ?**

Utiliser directement les connaissances acquises lors d'une formation, qu'elles soient techniques ou méthodologiques, est le meilleur moyen de les transformer en véritables compétences.

Ceci est d'autant plus vrai si le contenu de la formation était principalement théorique : il est alors pertinent de confronter ce dernier à la réalité, pour voir comment l'on peut réellement mettre en pratique certaines recommandations.

**COMMENT ?**

- 1. Appliquez** le plus rapidement possible les compétences acquises **pour les ancrer**.
- Choisissez les sujets de formation **en fonction des besoins** liés à son poste.
- Réalisez des **exercices pratiques et concrets** en cours de formation, idéalement sur des situations de travail réelles.
- 4. Couplez manipulation technique (approche outil) et approche méthodologique.** Il est essentiel de ne pas se concentrer uniquement sur l'approche technique et la manipulation d'outils. Les enjeux sont tout aussi importants à apprendre et à mettre en pratique.
- Des **rappels réguliers** sont aussi importants pour favoriser l'ancrage à long terme !



POURQUOI ?

Cela peut permettre de prendre du recul sur ses propres pratiques, en les mettant en perspective avec celles de ses collègues et de ses pair-es. Voir que d'autres rencontrent les mêmes difficultés peut dédramatiser ou débloquer certaines situations, et évite ainsi de se sentir isolé-e.



COMMENT ?

1. Créez/ rejoignez une **communauté de pratique** au sein de son organisation ou en dehors traitant de la GDoP.
2. Prenez contact avec les **groupes de travail ou organes de coordination** sur la question.
3. Discutez « données » avec le reste des **membres de son équipes ou de son organisation** pour développer une compréhension des enjeux, des difficultés et des besoins de chacun·e

S'il semble prioritaire que tous les types de profil utilisant de la donnée soient formés ou à minima sensibilisés au sujet afin de favoriser une culture commune de la donnée, il n'est pas forcément aisé de prioriser les sujets.

Ci-dessous, nous avons centralisés ceux sur lesquels n'importe qui devrait avoir un minimum de connaissance.

À GARDER EN TÊTE : ON PRIORISE LA COMPRÉHENSION DES ENJEUX À LA MONTÉE EN COMPÉTENCE SUR UN OUTIL

ASSOCIER LA GESTION DES DONNÉES PROGRAMMES AU CYCLE DE PROJET

- Identifiez quand et pourquoi les données programmes sont produites et utilisées.
- Identifiez les tâches qui impliquent de la « gestion de données » dans les différents postes du secteur (qui fait quoi & quand ?).

DÉFINIR ET RECONNAÎTRE UNE DONNÉE PROGRAMME

- Différenciez donnée et information.
- Connaissez et comprenez le cycle de gestions des données programmes.

EXPLIQUER COMMENT SONT PRODUITES LES DONNÉES

- Comprenez l'intérêt d'un plan d'analyse.
- Insistez sur la nécessité de minimiser les données collectées.
- Connaissez les différentes méthodes de production de données et notamment les méthodes d'enquête (incl. les méthodes qualitatives tels que des Focus Group).
- Comprenez les bonnes pratiques pour obtenir des informations de qualité.

DÉCRIRE ET INTERPRÉTER LES ENJEUX ASSOCIÉS À L'ANALYSE ET À LA VISUALISATION DES DONNÉES

- Connaissez les concepts statistiques de base pour comprendre comment construire une analyse.
- Appréhendez les biais potentiels d'une analyse liés à la source des données ou l'analyse réalisée ensuite.
- Comprenez les enjeux associés à la sémiologie utilisées dans la visualisation de données
- Sachez lire et interpréter des résultats d'analyse.

DISTINGUER LES AVANTAGES ET INCONVÉNIENTS DES TECHNOLOGIES UTILISÉES dans le secteur de la solidarité internationale pour produire de l'information

- Choisissez ses outils en fonction de ses besoins.
- Gardez en tête l'évolution rapide des outils, leur pérennité et donc leur obsolescence vis-à-vis des capacités des équipes à les utiliser correctement dans la durée.

COMPRENDRE LES ENJEUX DE LA GESTION RESPONSABLE DES DONNÉES

- Sachez définir une donnée personnelle, une donnée communautaire, une donnée sensible
- Faites le lien entre gestion responsable et principes humanitaires.
- Ayez une réflexion en équipe sur les risques associées la gestion des données dans le contexte de la SI.
- Connaissez les moyens de base pour protéger ses données.
- Ayez une réflexion sur les pratiques de partage des données dans le secteur de la SI.

PLUS DE DÉTAILS dans les exemples de scénario pédagogique [Sensibilisation à la GDOP](#) et [S'approprier la gestion responsable des données](#) disponibles dans [l'annexe 2](#).



ANNEXES

1. ANNEXE N°1 - MÉTHODOLOGIE UTILISÉE

1.1. PÉRIMÈTRE CHOISI

Cette étude se concentre principalement sur la formation et l'acquisition de compétences en GDoP des professionnel·les de la solidarité internationale qui travaillent, ont travaillé ou travailleront en OSC dans un milieu francophone. C'est à dire :

- Sur le terrain, dans des contextes où la langue de travail est le français.
- Au siège d'OSC francophones (OSC internationales dont le siège social est basé en Europe, soit en France, Suisse ou en Belgique).

Pour cette raison, nous nous sommes également intéressés à l'offre de formation en français, proposée par les instituts de formation professionnelles et les établissements d'enseignement supérieur. Pour ces derniers, par simplicité, l'analyse s'est concentrée sur les cursus proposés en France.

Ce périmètre, volontairement restreint, permet d'aborder les problématiques spécifiques du milieu francophone mentionnées dans l'étude initiale publiée par CartONG en 2020, « [Les données programmes : le nouvel Eldorado de la solidarité internationale ?](#) » En effet, la différence de maturité au sujet de la GDoP entre les OSC anglophones et francophones laissait présager des difficultés spécifiques, pour ces dernières, quant à la formation de leur personnel.

Cependant, cette étude espère proposer des recommandations applicables à l'ensemble des publics ciblés (établissement ou instituts de formation, OSC, individus) que le cadre de travail soit francophone ou non.

1.2. CONSTRUCTION DE L'ANALYSE ET SOURCES DES INFORMATIONS

Cette étude analyse les enjeux et les difficultés à renforcer les compétences des professionnel·les du secteur de la SI (francophone) en GDoP.

1.

Pour cela, CartONG a souhaité **recueillir les témoignages et l'opinion de professionnel·les du secteur**, sur différents sujets :

POURQUOI LES PROFESSIONNEL·LES DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE SE FORMENT À LA GDOP ?

- Quels objectifs d'apprentissage, quelle motivation (individuelle ou organisationnelle) ont-ils ?

COMMENT LES PROFESSIONNEL·LES SE FORMENT ?

- Quelles formations ont été suivies ? Et est-ce suffisant pour bien faire le travail demandé ? Quel(s) impact(s) pour l'organisation ? Existence-ils des différences entre les profils ? Quels besoins sont actuellement non traités ?

D'un point de vue purement méthodologique, CartONG a conduit une dizaine d'entretiens semi-directifs avec des personnels de siège d'OSC francophones (OSC françaises et suisses) et recueilli une dizaine de témoignages de personnels terrain principalement grâce à un questionnaire en ligne mais aussi quelques entretiens semi-directifs.

LES PROFILS INTERROGÉS

- Parmi les entretiens siège, nous avons principalement échangé avec les personnes responsables ou en charge de la gestion des données programmes au sein de l'organisation [que ce soit des postes dédiés à ce sujet ou non].
- Parmi les témoignages recueillis auprès des personnels en poste sur le terrain, la plupart ont des profils opérationnels (responsable de projets, de reporting ou responsable de base). Certain-es ont des profils plus axés gestion de données ou suivi et évaluation.

La majorité des personnes interrogées étaient francophones, mais celles-ci n'étaient pas toujours actuellement en poste dans un milieu francophone ou avaient par le passé travaillé dans des contextes anglophones. Cela a permis de réaliser une comparaison intéressante des contraintes et des enjeux entre les deux milieux.

2.

Afin de comparer les besoins de formation évoqués par les professionnel·les de la solidarité internationale avec l'offre de formation disponible, une revue rapide des différentes formations francophones disponibles sur le sujet a été effectuée (pour des contenus en ligne/hors ligne), à la fois sur des plateformes de formation en ligne asynchrones comme [Kayaconnect.org](https://kayaconnect.org) ou [DisasterReady.org](https://disasterready.org), mais également des formations synchrones (en présentiel ou distanciel), en se basant sur les catalogues de formation publiés sur des sites comme celui de Coordination Sud ou Echo-Solidaire, tentant de répertorier un certain nombre de formations disponibles en français.

En parallèle, plusieurs entretiens ont été effectués avec des établissements d'enseignement supérieur en France afin de mieux comprendre leur intérêt pour le sujet et comment il était (ou non) traité dans les divers cursus proposés.

3.

Une partie de la réflexion est également issue de l'expérience de CartONG à travailler avec des OSC francophones sur le sujet depuis de nombreuses années, qui est sollicitée pour conduire des formations (auprès d'OSC ou au sein d'établissement d'enseignement supérieur). Cela permet de constater les enjeux et les difficultés rencontrées par les OSC dans ce domaine, mais aussi les sujets prioritaires, et les méthodes de formations qui fonctionnent le mieux.

1.3. LIMITES

Cette étude a été conçue avec un budget restreint et dans un laps de temps relativement court. Du fait de sa méthodologie, elle comporte plusieurs biais qu'il nous faut ici préciser :

- Le nombre de répondant·es relativement limité à l'enquête a permis de lister un certain nombre de pratiques, attitudes et perceptions mais ne permet pas d'extrapoler les résultats à l'ensemble du secteur des OSC. Nous avons pu tirer des analyses du fait de l'expérience très particulière de CartONG dans ce domaine.
- La plupart des entretiens et des questionnaires ont été réalisés auprès de personnes déjà intéressées par le sujet, ayant une réflexion sur la thématique de la GDoP (afin de nous fournir des analyses avec le recul nécessaire sur la pratique existante au sein de leur organisation), mais les points de vue collectés ne peuvent donc refléter le positionnement du secteur dans son ensemble.
- De manière similaire, il a été impossible de s'entretenir avec l'ensemble des établissements d'enseignement supérieur proposant un cursus visant à former les humanitaires ou

professionnel·les du développement. Les établissements qui nous ont répondu ont probablement une appétence pour le sujet plus marquée que d'autres, et il est impossible de savoir ce qu'il en est pour le reste des autres établissements.

- Dans le cadre de cette étude, nous nous sommes heurtés à la diversité des profils et des situations (siège, terrain, contextes variés, personnels terrain ou managers, personnels nationaux ou expatriés), et il est évidemment difficile d'analyser les besoins et les difficultés inhérents à chaque profil. Nous avons donc volontairement adopté une posture assez générale, ce qui peut limiter l'analyse concernant, en particulier, certaines difficultés des personnels nationaux notamment liées à des contextes particuliers. Par exemple, les recommandations faites aux établissements d'enseignement supérieur visant à former de futurs expatrié·es ou personnels siège ne contribuent pas non plus à renforcer la formation des personnels nationaux sur le terrain.

2. ANNEXE N°2 - EXEMPLE DE SCÉNARIO PÉDAGOGIQUE

Aborder le sujet de la GDoP de cette manière est particulièrement utile pour les profils généralistes, qui se destinent à la coordination de programmes. Cette annexe propose donc **deux exemples de fiches et scénarios pédagogiques pour vous accompagner dans la confection de modules similaires.**

SUJET 1 : SENSIBILISATION À LA GDoP

Fiche pédagogique

INTITULÉ : sensibilisation à la Gestion des données Programmes (GDoP) dans le secteur de la solidarité internationale.

DURÉE : en présentiel, sur 2/2.5 jours de formation. En distanciel, le format pourrait être adapté (plusieurs sessions courtes).

PUBLIC CIBLE : public novice à la gestion de données dans le secteur (étudiant·es ou professionnel·les junior).

OBJECTIF DE FORMATION : découvrir la gestion des données programmes et comprendre les enjeux de base qui y sont associés.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

- À l'issue de la formation les apprenant·es seront capables de :
- Associer la gestion des données programmes au cycle de projet
- Définir et reconnaître une donnée programme
- Expliquer comment sont produites les données
- Décrire et interpréter les enjeux associés à l'analyse et à la visualisation des données
- Distinguer les avantages et inconvénients des technologies utilisées dans le secteur de la solidarité internationale pour produire de l'information
- Reconnaître les enjeux de la gestion responsable des données

Contenu et organisation

BLOC 1 : INTRODUCTION				
OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS & CONTENUS	FACILITATION
N/A	00h20	Introduction	Présentation des formateur·rices et du contenu, dont objectifs de formation, règles de formation.	Présentation. Collecte des attentes des apprenant·es.
Associer la gestion des données programmes au cycle de projet	00h40	Phase d'appel : Identifier quand et pourquoi les données programmes sont produites et utilisées.	<p>Il y a de la gestion de données à chaque étape de la gestion de projets.</p> <ul style="list-style-type: none"> Réflexion et projection sur les moments où on utilise des données. Présentation des étapes du cycle de projet et les différents usages des données qui y sont faits. 	<p>Réflexion des apprenant·es sur les différents usages des données dans le milieu de la solidarité internationale.</p> <p>Récapitulatif suivi de la présentation d'exemple par le·la formateur·rice.</p>
	00h30	Identifier les tâches qui impliquent de la « gestion de données » dans les différents postes du secteur (Qui fait quoi ? Quand ?).	<p>Chaque personne, au sein d'une organisation gère de la donnée, et doit donc avoir un minimum de connaissances.</p> <ul style="list-style-type: none"> Introduction des rôles : <ul style="list-style-type: none"> Programmes Supports Spécialiste SERA ou GI Management vs. Équipes terrain 	<p>Réflexion des apprenant·es sur les différentes tâches associées auxquels ils et elles pourraient être confronté·es.</p> <p>Présentation d'exemples de tâches de gestion de données sur différents postes par le·la formateur·rice.</p>

Définir et reconnaître une donnée programme	1h00	Connaître le cycle de gestion des données programmes.	<p>Pour produire des données et de l'information, il existe plusieurs étapes et chacune de ces étapes est importante pour la qualité des informations produites.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cycle de gestion de l'information • Exemples à chaque étape du cycle 	<p>Présentation.</p> <p>Réflexion des apprenant-es sur les exemples.</p>
	00h45	Différencier donnée et information.	<p>Une donnée est un élément autonome n'ayant été ni interprété, ni mis en contexte. Les données doivent être interprétées pour devenir de l'information.</p> <p>La production d'information est reliée au cycle de gestion des données programmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Définition de données • Définition d'information • Gestion des données programmes 	<p>Le-la formateur-riche présente des définitions et quelques exemples.</p> <p>Les apprenant-es sont invité-es à déterminer si les exemples sont des « données » ou de « l'information ».</p> <p>Et présente le lien entre le cycle et la production d'information.</p>

BLOC 2 : PLONGÉE DANS LE CYCLE DE GESTION D'INFORMATION

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS ET CONTENUS	FACILITATION
Expliquer comment sont produites les données.	1h30	Les différentes méthodes de production de données et notamment les méthodes d'enquête (incl. les méthodes qualitatives tels que des Focus Group).	<p>Il existe plusieurs types de données et donc plusieurs manières de la produire (données géographiques, données quantitatives, qualitatives) et ces méthodes et ces données sont complémentaires.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des différentes méthodes de collectes : enquêtes quantitatives, qualitatives, observation, focus group. • Utilisation d'outil de collecte de données sur mobile. <p>Il n'est pas toujours nécessaire de produire de la donnée soi-même (donnée open source, ou produite par d'autres organisations).</p>	<p>Présentation des différents types d'enquête et de collecte de données.</p> <p>Réflexion du groupe sur les objectifs de chacune des types de collectes d'information et récapitulatif par le-la formateur-riche.</p> <p>Présentation de l'Open Data et plateformes contenant de la donnée.</p>
	00h45	Introduction aux outils de collecte et production de données (géographiques et non géographiques).	<p>Des technologies mobiles existent pour collecter de la donnée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de la technologie et test <p>La collecte numérique des données a des implications en termes de : possibilité, pratiques de gestion de données et risques.</p>	<p>Exercice pratique d'introduction à la collecte de données sur mobile.</p> <p>Réflexion du groupe sur l'intérêt de ces outils par rapport au papier.</p> <p>Réflexion sur les usages et les fonctionnalités de différents outils.</p>

<p>Décrire et interpréter les enjeux associés à l'analyse et à la visualisation des données.</p>	1h00	Introduction au plan d'analyse.	<p>Il ne faut collecter que les données nécessaires à son usage.</p> <p>Le plan d'analyse permet de s'assurer que notre collecte de données est bien calibrée.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le plan d'analyse • Son utilité • Comment l'utiliser • Minimisation des données 	<p>Présentation.</p> <p>Travail de groupe rapide sur un plan d'analyse lié au questionnaire testé lors de la séquence précédente.</p> <p>Identification des questions utiles et inutiles.</p>
	2h00	Concepts de base pour comprendre comment est construite une analyse (statistique, géographique).	<p>Les statistiques à utiliser ne sont pas évidentes et dépendent de l'analyse qu'on veut réaliser et de la qualité des données obtenues.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Type de données, et comment chacune peut être analysée • Concepts statistiques de base • Bases du SIG 	<p>Présentation.</p> <p>Petits exercices pratiques rapides d'analyse de données.</p>
	00h15	Présentation de quelques outils utilisés.	<p>Sur le terrain, les outils les plus utilisés sont souvent les outils les plus simples.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation de produits d'analyse. 	<p>Présentation.</p>

	1h00	Comprendre les enjeux associés à la sémiologie utilisée dans la visualisation de données.	<p>En fonction du type de données qu'on souhaite visualiser, il existe des graphiques appropriés ou non.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les différents types de graphiques et comment les lire • Choisir son graphique <p>La représentation cartographique amène des éléments intéressants.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lecture de cartes et analyses 	Présentation. Quizz sur les bonnes manières de visualiser des données. Exercice d'interprétations de visualisation.
	0h30	Savoir lire et interpréter des résultats d'analyse.	<p>Une analyse de donnée n'est pas neutre et il faut être précautionneux-se dans les interprétations.</p> <p>Il existe plusieurs niveaux d'analyse.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les niveaux d'analyses • Les biais potentiels d'une analyse (lié à la source des données ou l'analyse réalisée ensuite) 	Présentation. Exercice d'interprétations d'analyse.
Distinguer les avantages et inconvénients des technologies utilisées dans le secteur de la solidarité internationale pour produire de l'information.	1h00	Choisir ses outils.	<p>Il n'existe pas d'outil idéal et la technologie ne résout pas tous les problèmes.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Présentation des outils utilisés dans le secteur (MDC, SIG, Business Intelligence ou BI, etc.) • Avantages et inconvénients • Déterminer ses besoins 	Présentation. Réflexion sur les avantages et les inconvénients de différents outils de collecte et d'analyse.

BLOC 3 : FOCUS SUR LA PROTECTION DES DONNÉES

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS ET CONTENUS	FACILITATION
Reconnaître les enjeux de la gestion responsable des données.	00h30	Phase d'appel : le rapport personnel à la protection des données.	<p>Chacun·e possède, reçoit et manipule des données personnelles dans son quotidien, personnel et professionnel, en premier lieu les siennes</p> <ul style="list-style-type: none"> Réflexion sur leurs rapports à internet, aux réseaux sociaux 	Brainstorming en sous-groupe de 4-5 personnes. Échanges d'expérience personnelles.
	0h30	Introduire les concepts de base et définitions clés.	<p>L'apprenant·e connaît le vocabulaire spécifique de la protection des données</p> <ul style="list-style-type: none"> Personne concernée et ses droits Données personnelles et données sensibles Traitement de données et ses principes <p>Pourquoi protéger les données personnelles ?</p>	Théorie avec sollicitation régulière des apprenant·es pour illustrer chaque notion d'exemples concrets.
	00h30	Placer le sujet dans une perspective historique.	<p>Le sujet n'est pas nouveau</p> <ul style="list-style-type: none"> Rétrospective chronologique depuis la Déclaration des droits humains Droit au respect de la vie privée jusqu'au RGPD en 2018 	Présentation
	00h30	Placer le sujet au niveau du monde.	<p>Le cadre légal de la protection des données varie en fonction des cadres juridiques et administratifs des pays (avec différents niveaux de complexité).</p> <ul style="list-style-type: none"> RGPD en Europe De plus en plus de pays s'équipent de lois sur la protection des données <p>Attention aux cadres et règles contradictoires</p>	Présentation

	1h00	Appréhender les principes humanitaires sous l'angle de la gestion responsable des données.	<p>Les principes humanitaires et de gestion responsable sont alignés.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Principes humanitaires et standard Sphere • La responsabilité des ONG dans leur travail auprès des populations vulnérables <p>La protection des populations soutenues n'est pas éloignée de la gestion responsable des données.</p>	<p>Théorie</p> <p>Réflexion en sous-groupe sur les risques et les opportunités générés par la (non) application de la protection des données, en illustrant avec des exemples concrets.</p>
	0h45	Le facteur humain dans la protection des données : bien réagir et anticiper les problèmes.	<p>L'apprenant-e est conscient-e que sa connaissance du sujet est limitée.</p> <p>Sans le savoir ou le faire exprès, je peux exposer ou perdre des données.</p> <p>Bons réflexes et vigilance sont importants dans tout travail avec les données.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anticiper les risques (Quels risques ?) • Réagir et alerter en cas de problème 	<p>En sous-groupes : réfléchir et proposer des réponses en :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Réaction à une situation problématique, 2. Anticipation et prévention.
	0h45	Les bonnes pratiques à mettre en œuvre.	<p>Il existe des pratiques de bases très simples pour protéger les données.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion des mots de passe • Les antivirus • Les mises à jour des logiciels et outils • Les accès sécurisé VPN • Le chiffrement des données • La sensibilisation et la vigilance de tous-tes sont essentielles 	<p>Présentation</p> <p>Sollicitation régulière pour avoir des exemples concrets, actuels pour montrer la diversité des situations.</p>

N/A	00h20	Conclusion.	<p>Conclusion</p> <ul style="list-style-type: none">• Reprendre les messages clés des différentes sessions• Partager les ressources clés• Question des apprenant·es• Évaluation de la formation par les apprenant·es (objectifs, contenus, méthodes, animation) <p><i>*Si les apprentissages doivent être évalués, prévoir un temps formel pour cela (~1h).</i></p>	<p>Jeux pédagogiques pour les messages clés.</p> <p>Présentation et échanges avec les apprenant·es.</p>
-----	-------	-------------	--	---

SUJET 2 - LA GESTION RESPONSABLE DES DONNÉES APPLIQUÉE AU SECTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE

Fiche pédagogique

NOM DU MODULE : la **gestion responsable des données** appliquée au secteur de solidarité internationale

DURÉE : en présentiel : 3 jours. En distanciel, le format pour être adapté, par exemple : 6 sessions de 3 heures sur 2 semaines.

PUBLIC CIBLE : professionnel·les confirmé·es en poste devant mettre en place une approche responsable de la gestion de données et potentiellement sensibiliser d'autres personnes.

OBJECTIF GÉNÉRAL : connaître, comprendre et appliquer les principes de la gestion responsable et de la protection de données appliqués au secteur de la solidarité internationale, ainsi que les enjeux et opportunités associés

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES :

À l'issue de la formation les apprenant·es seront capables de :

- Expliquer l'importance de la gestion responsable des données dans le domaine de la solidarité internationale,
- Identifier et interpréter les concepts de base de la protection des données,
- Reconnaître les outils et méthodes qui contribuent à la sécurisation des données,
- Appliquer les bonnes pratiques pour protéger les données tout au long du cycle de vie de la donnée et pendant le cycle de projet,
- Sensibiliser ses collègues aux enjeux de gestion responsable des données, en véhiculant les messages clés et bonnes pratiques au sein de son organisation et du secteur,
- Analyser ses pratiques en matière de gestion responsable de données au regard des standards existants,
- Identifier la maturité de son organisation en matière de gestion responsable des données

Contenu et organisation

BLOC 1 : INTRODUCTION DES CONCEPTS DE BASE ET DES DÉFINITIONS DE LA PROTECTION DES DONNÉES

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS & CONTENUS	FACILITATION
N/A	00h20	Introduction	Présentation des formateur·rices et du contenu, dont objectifs de formation, règles de formation.	Présentation. Collecte des attentes des apprenant·es.
Expliquer l'importance de la gestion responsable des données.	1h00	Phase d'appel : le rapport personnel à la protection des données.	<p>L'apprenant·e se sent concerné·e par la protection des données.</p> <p>Chacun·e possède, reçoit et manipule des données personnelles dans son quotidien, personnel et professionnel, en premier lieu les siennes.</p> <ul style="list-style-type: none"> Réflexion sur leurs rapports à internet, aux réseaux sociaux 	Brainstorming en sous-groupe de 4-5 personnes. Échange d'expériences personnelles.
Identifier et interpréter les concepts de base de la protection des données.	1h00	Introduire les concepts de base et définitions clés.	<p>L'apprenant·e connaît le vocabulaire spécifique de la protection des données.</p> <ul style="list-style-type: none"> Personne concernée et ses droits Données personnelles et données sensibles Traitement de données et ses principes <p>Pourquoi protéger les données personnelles ?</p>	Théorie avec sollicitation régulière des apprenant·es pour illustrer chaque notion d'exemples concrets.

Expliquer l'importance de la gestion responsable des données.	00h30	Placer le sujet dans une perspective historique.	Le sujet n'est pas nouveau. <ul style="list-style-type: none">• Rétrospective chronologique depuis la Déclaration des droits humains,• Droit au respect de la vie privée jusqu'au RGPD en 2018	Présentation.
---	-------	--	--	---------------

BLOC 2 : MISE EN RELATION DE LA PROTECTION DES DONNÉES AVEC LE SECTEUR DE LA SOLIDARITÉ INTERNATIONALE ET LES PRINCIPES HUMANITAIRES

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS & CONTENUS	FACILITATION
<p>Identifier et interpréter les concepts de base de la protection des données.</p>	1h00	<p>Appréhender les principes humanitaires sous l'angle de la gestion responsable des données.</p>	<p>Les principes humanitaires et de gestion responsable sont alignés.</p> <ul style="list-style-type: none"> Principes humanitaires et standard Sphere La responsabilité des ONG dans leur travail auprès des populations vulnérables <p>La protection des populations soutenues n'est pas éloignée de la gestion responsable des données.</p>	<p>Théorie.</p> <p>Réflexion en sous-groupe sur les risques et les opportunités générés par la (non) application de la protection des données, en illustrant avec des exemples concrets.</p> <ul style="list-style-type: none"> Créer une matrice SWOT <p>Dresser des parallèles entre les programmes/projets visant la protection des bénéficiaires et l'application des concepts de « gestion responsable des données » et de « protection des données ».</p>
<p>Expliquer l'importance de la gestion responsable des données dans le domaine de la solidarité internationale.</p> <p>Identifier et interpréter les concepts de base de la protection des données.</p>	1h00	<p>Appréhender le cycle de gestion de projet sous l'angle de la gestion responsable des données.</p>	<p>Les données ont une place importante dans la gestion de projet.</p> <p>La gestion de projet se nourrit à chaque étape de données.</p> <ul style="list-style-type: none"> Rappel des grandes étapes du cycle de projet Introduction du cycle de vie de la donnée 	<p>Théorie.</p> <p>Individuellement ou par deux, inventorier les données auxquelles les apprenant.es ont accès et pourquoi (pour cela, utiliser un format simplifié de plan de données).</p>

<p>Expliquer l'importance de la gestion responsable des données dans le domaine de la solidarité internationale.</p> <p>Identifier et interpréter les concepts de base de la protection des données.</p>	<p>1h00</p>	<p>Prendre en compte la réalité et les difficultés des terrains d'intervention, ainsi que les risques de créer des préjudices pour les populations.</p>	<p>La mise en application des principes doit être adaptée à la réalité, mais garantir le « Do no harm »</p> <ul style="list-style-type: none"> • Rappel de droits des personnes concernées • Les bénéficiaires des programmes d'aide doivent voir leurs données gérées de manière responsables • Mise en contexte et réflexion sur la faisabilité et la réalité de l'application effective des droits, notamment le consentement informé et éclairé • Rappel du principe humanitaire « Do no (digital) harm » 	<p>Théorie.</p> <p>En sous-groupe et sur la base d'exemples concrets et actuels, lister les limites à l'application des droits des bénéficiaires en matière de protection des données.</p>
--	-------------	---	---	--

BLOC 3 : FOCUS SUR LE « FACTEUR HUMAIN » D'UNE GESTION RESPONSABLE DES DONNÉES

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS & CONTENUS	FACILITATION
Reconnaitre les outils et méthodes qui contribuent à la sécurisation des données. Appliquer les bonnes pratiques pour protéger les données tout au long du cycle de vie de la donnée et pendant le cycle de projet.	00h30	Etre acteur·rice de la gestion responsable et de la protection des données.	<p>Chacun·e a un rôle dans la gestion responsable des données.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Introduction des rôles : <ul style="list-style-type: none"> ○ Personnes concernées (bénéficiaires, employé·es), ○ Responsable de traitement (l'ONG), ○ Sous-traitant (consultants, partenaires locaux), ○ Autres parties prenantes (gouvernements, bailleurs de fonds) 	Présentation. Et sollicitation des apprenant.es pour étoffer d'exemples concrets.
	1h00	Bien réagir et anticiper les problèmes.	<p>Une gestion non responsable des données peut avoir de graves conséquences.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Exposé des conséquences <p>Je sais comment réagir et qui alerter en cas de problème.</p> <p>Ma connaissance du sujet est limitée.</p> <p>Sans le savoir ou le faire exprès, je peux exposer ou perdre des données.</p> <p>Mon comportement et ma vigilance sont importants dans mon travail avec les données.</p>	En sous-groupes, réfléchir et proposer des réponses en : <ol style="list-style-type: none"> 1. Réaction à une situation problématique, 2. Anticipation et prévention.

	1h00	Travailler en équipe	<p>La gestion des données est un travail d'équipe.</p> <p>Le sujet ne peut être traité par une seule personne.</p> <p>Le « maillon le faible » (le moins bien informé) de toute la chaîne des acteur-rices du traitement des données définit le niveau de sécurisation des données.</p> <p>L'importance d'avoir des contenus adaptés et compréhensibles de toutes les parties prenantes.</p> <ul style="list-style-type: none">• Enjeu des traductions, biais culturels et cognitifs	Débriefing et leçons tirées de l'exercice précédent.
--	------	----------------------	---	--

BLOC 4 : FOCUS SUR LA DIMENSION LÉGALE ET LES COMPLEXITÉS JURIDIQUES ET CONTRACTUELLES

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS & CONTENUS	FACILITATION
Identifier et interpréter les concepts de base de la protection des données.	00h45	Placer le sujet au niveau mondial.	<p>Le cadre légal de la protection des données varie en fonction des cadres juridiques et administratifs des pays (avec différents niveaux de complexité).</p> <ul style="list-style-type: none"> • RGPD en Europe • De plus en plus de pays s'équipent de lois sur la protection des données <p>Attention aux cadres et règles contradictoires.</p>	Présentation.
	00h45	Prendre en compte les contraintes des bailleurs de fond.	<p>Les cadres contractuels ajoutent encore de la complexité au sujet.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mécaniquement, les bailleurs de fonds répercutent les obligations de conformité <p>Attention aux cadres contractuels contradictoires.</p>	Réflexion en sous-groupe sur la base d'exemples concrets.
	1h00	Choisir et utiliser les bases légales de collecte de données.	<p>Il est important de savoir pourquoi on collecte des données, car cela engendre de nombreux dilemmes en matière de gestion responsables.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les différentes bases légales • Je réfléchis au « pourquoi » les données sont collectées, du point de vue juridique • Comment justifier la collecte des données ? • Pourquoi est-ce important ? 	Théorie. Illustration par des exemples concrets et contextualisés.

BLOC 5 : FOCUS SUR LES ASPECTS TECHNIQUES ET DE SÉCURISATION DES DONNÉES

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	MESSAGES CLÉS & CONTENUS	FACILITATION
Reconnaître les outils et méthodes qui contribuent à la sécurisation des données.	00h45	Appréhender la sécurité (cyber) des infrastructures et des outils.	<p>Toute organisation, quel que soit sa taille, est concernée par la (cyber) sécurité de ses données.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Infrastructure réseau et serveurs • Hébergement • Droit d'accès limité et proportionné • Politique et calendrier de rétention, archivage et destruction (RAD) des données collectées 	Présentation.
<p>Reconnaître la maturité de leur propre organisation en matière de gestion responsable des données.</p> <p>Appliquer les bonnes pratiques pour protéger les données tout au long du cycle de vie de la donnée et pendant le cycle de projet.</p>	1h00	Les bonnes pratiques à mettre en œuvre.	<p>Distinguer ce qui est de ma responsabilité, de ce qui est la responsabilité de mon organisation.</p> <ul style="list-style-type: none"> • La gestion des mots de passe • Les antivirus • Les mises à jour des logiciels et outils • Les accès sécurisé VPN • Le chiffrement des données • La sensibilisation et la vigilance de tous·tes sont essentielles 	<p>Présentation.</p> <p>Sollicitation régulière pour avoir des exemples concrets, actuels pour montrer la diversité des situations.</p>
Reconnaître les outils et méthodes qui contribuent à la sécurisation des données.	00h45	Choisir un outil de collecte de données sur mobile.	<p>Il n'existe pas d'outils parfait pour protéger ses données, les bonnes pratiques sont essentielles.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Comment collecter des données de façon responsable • Les outils et leurs limites (à balancer avec ses propres besoins) 	<p>Présentation et comparatif d'outils.</p> <p>Réflexion en sous-groupe sur ce que chacun utilise.</p>

BLOC 6 : TRAVAIL DE GROUPES SUR LES SUJETS D'INTÉRÊT ET RESTITUTION [4 À 5 HEURES]

Ce bloc de formation consiste à faire travailler les apprenant·es en groupe réduits, puis présenter sur des sujets différents afin de les encourager à :

- Appliquer les nouvelles notions présentées dans ce cours
- Échanger et prendre du recul par rapport à sa situation pour construire des messages en groupe
- Permettre à chaque apprenant·e de travailler sur un sujet particulier en lien avec la thématique

Il s'inscrit dans une démarche de co-apprentissage, grâce à la réflexion et l'échange de bonnes pratiques avec ses pair·es.

OBJECTIF(S) PÉDAGOGIQUE(S)	DURÉE	SUJET DE LA SESSION	FACILITATION
<p>Appliquer les bonnes pratiques pour protéger les données tout au long du cycle de vie de la donnée et pendant le cycle de projet.</p> <p>Sensibiliser ses collègues aux enjeux de gestion responsable des données, en véhiculant les messages clés et bonnes pratiques au sein de son organisation et du secteur.</p> <p>Analyser ses pratiques en matière de gestion responsable de données au regard des standards existants.</p> <p>Identifier la maturité de son organisation en matière de gestion responsable des données.</p>	00h30	<p>Présentation de l'exercice aux participants : sujet, attentes et confection des groupes.</p> <p>Sur son sujet chaque groupe devra exposer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les enjeux du sujet et les rattacher aux concepts vus pendant la formation. • Proposer un ou plusieurs exemples de situation (vécue si possible) par un ou plusieurs membres du groupe et la manière dont la situation a été traitée. • Évaluer ce qui a été fait, et ses possible conséquences • Proposer des pistes d'amélioration, en lien avec les limites imposées par les contraintes du contexte. 	<p>Présentation.</p> <p>Confection des groupes.</p>

	1h30	Travail de préparation en groupes sur différents sujets, par exemple : <ul style="list-style-type: none"> • Sensibiliser ses collègues et faire prendre conscience efficacement. • Évaluer la maturité de mon organisation/équipe/projet sur le sujet. • Criblage des bénéficiaires & lutte anti-terrorisme. • Cyber attaques : risques et moyens de défense des ONG • Partage de données (entre OSC, avec les autorités, autres). 	Travail de groupe.
	40 min par groupe	Restitution des groupes par sujet.	Présentation du groupe (15 minutes). Question des autres apprenants (15 minutes). Wrap up des formateur·rices. (10 minutes).
N/A	00h20	Conclusion <ul style="list-style-type: none"> • Reprendre les messages clés des différentes sessions. • Partager les ressources clés. • Question des apprenant·es. • Évaluation de la formation par les apprenant·es (objectifs, contenus, méthodes, animation). *Si les apprentissages doivent être évalués, prévoir un temps formel pour cela (~1h).	Jeux pédagogiques pour les messages clés. Présentation et échanges avec les apprenant·es.