

OUTIL N°2

# **PACK RH EN GESTION DES DONNÉES PROGRAMMES À DESTINATION DES OSC DE SOLIDARITÉ INTERNATIONALE**

LE REFERENTIEL METIER EN PRATIQUE :  
ENTRER DANS LE DETAIL DES  
COMPETENCES EN GDoP POUR MIEUX  
CADRER SES BESOINS RH

## 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 par un meilleur suivi/évaluation. En tant que centre de ressources et d'expertises pluridisciplinaire, 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.

## REMERCIEMENTS

La présente publication bénéficie du soutien de l'Agence Française de Développement (AFD). Néanmoins, les idées et les opinions présentées dans ce document ne représentent pas nécessairement celles de l'AFD.



Cette étude est mise à disposition selon les termes de la Licence Creative Commons  
[Attribution – Partage dans les Mêmes Conditions 4.0 International](#)



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 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 ou le blog de CartONG soit utilisé.

Crédit icônes : par Becris, DinosoftLabs, Freepik, Gregor Cresnar et Pause08  
disponibles sur [Flaticon](#)

## TABLE DES MATIÈRES

|   |           |
|---|-----------|
| <b>1. DES FICHES COMPÉTENCES : POUR QUOI FAIRE ?</b> .....  | <b>1</b>  |
| 1.1. POURQUOI PAS DES FICHES PAR “MÉTIER” ? .....   | 1         |
| 1.2. QUI PEUT UTILISER CES FICHES ? À QUEL MOMENT ? .....   | 1         |
| <b>2. COMMENT LIRE ET COMPRENDRE CES FICHES ?</b> .....   | <b>2</b>  |
| 2.1. PRÉSENTATION D’UNE FICHE .....   | 2         |
| 2.2. LES NIVEAUX .....  | 3         |
| <b>3. QUELQUES INFORMATIONS PRÉLIMINAIRES</b> .....   | <b>4</b>  |
| 3.1. LA GESTION D’UN DÉPARTEMENT .....  | 4         |
| 3.2. FORMATION ET EXPÉRIENCE .....  | 4         |
| <b>4. BLOC DE COMPÉTENCES 1 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE DE GESTION DES DONNÉES</b> .....   | <b>5</b>  |
| 4.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC .....  | 5         |
| 4.2. L’OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES .....   | 5         |
| 4.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIÉS ET LEUR APPLICATION .....  | 6         |
| C1.1 : ÉVALUER LES BESOINS D’UN PROJET OU D’UNE ORGANISATION EN TERMES DE GESTION DES DONNÉES ET DÉFINIR LES MÉTHODOLOGIES ET SOLUTIONS TECHNIQUES POUR Y RÉPONDRE .....  | 6         |
| C1.2 : DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE DES STANDARDS TECHNIQUES, MÉTHODOLOGIQUES ET DES PROCÉDURES ASSOCIÉES SELON LES BONNES PRATIQUES ET STANDARDS DE L’ORGANISATION ET DU SECTEUR .....   | 8         |
| C1.3 : CONSTRUIRE ET INFLUENCER LES PRATIQUES ET STRATÉGIES INTERNES ET EXTERNES EN GESTION DES DONNÉES ...   | 10        |
| 4.4. CE QU’IL FAUT GARDER À L’ESPRIT LORS D’UN RECRUTEMENT .....  | 11        |
| <b>5. BLOC DE COMPÉTENCES 2 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS DE STRUCTURATION ET DE COLLECTE DES DONNÉES</b> .....  | <b>12</b> |
| 5.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC .....  | 12        |
| 5.2. L’OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES .....   | 12        |
| 5.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIÉS ET LEUR APPLICATION .....  | 13        |
| C2.1 : CONCEVOIR, ORGANISER ET ADMINISTRER DES BASES DE DONNÉES SELON LES BONNES PRATIQUES TECHNIQUES DU SECTEUR (VIA UN OU PLUSIEURS OUTILS INFORMATIQUES) .....   | 13        |
| C2.2 : ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT AUX PROCESSUS DE COLLECTE DE DONNÉES EN CONTRIBUANT À LEUR COORDINATION ET À L’ÉLABORATION DE LEURS PROTOCOLES TOUT EN ASSURANT LA CONSTRUCTION DE FORMULAIRES DE COLLECTE DE DONNÉES ADAPTÉS (VIA UN OU PLUSIEURS OUTILS INFORMATIQUES) ..... | 16        |
| 5.4. CE QU’IL FAUT GARDER À L’ESPRIT LORS D’UN RECRUTEMENT .....  | 18        |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>6. BLOC DE COMPÉTENCES 3 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS D'ANALYSE, DE VISUALISATION ET DIFFUSION DES DONNÉES .....</b>   | <b>19</b> |
| 6.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC .....  | 19        |
| 6.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES .....   | 19        |
| 6.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIÉS ET LEUR APPLICATION .....  | 20        |
| C3.1 : ASSURER LA PRODUCTION DE PRÉANALYSES ET VISUALISATIONS GRAPHIQUES DES DONNÉES QUANTITATIVES ADAPTÉES AUX BESOINS DES ÉQUIPES SELON LES STANDARDS DU SECTEUR .....            | 20        |
| C3.2 : ASSURER LA PRODUCTION DE PRÉANALYSES ET VISUALISATIONS DES DONNÉES QUALITATIVES ADAPTÉES AUX BESOINS DES ÉQUIPES SELON LES STANDARDS DU SECTEUR.....                         | 22        |
| C3.3 : ASSURER LA PRODUCTION DE REPRÉSENTATIONS ET ANALYSES SPATIALES VIA LA MISE EN PLACE ET L'UTILISATION D'UN SYSTÈME D'INFORMATION GÉOGRAPHIQUE .....                           | 24        |
| C3.4 : FOURNIR UN ACCOMPAGNEMENT AUX AUTRES DÉPARTEMENTS DANS LEUR PROCESSUS D'ANALYSE, D'UTILISATION ET DE DIFFUSION DES DONNÉES.....  | 26        |
| 6.4. CE QU'IL FAUT GARDER À L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT .....  | 27        |
| <b>7. BLOC DE COMPÉTENCES 4 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES PROCESSUS ASSURANT LA QUALITÉ DES DONNÉES .....</b>  | <b>28</b> |
| 7.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC .....  | 28        |
| 7.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES .....   | 28        |
| 7.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIÉS ET LEUR APPLICATION .....  | 29        |
| C4.1 : METTRE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS ASSURANT LA DISPONIBILITÉ, FIABILITÉ, TRAÇABILITÉ ET QUALITÉ DES DONNÉES AFIN DE CONTRIBUER À LA QUALITÉ DES PROGRAMMES .....                | 29        |
| C4.2 : METTRE EN ŒUVRE UNE CONDUITE DU CHANGEMENT CENTRÉE SUR UNE CULTURE DES DONNÉES ADAPTÉE AUX BESOINS DE L'ORGANISATION / PROJET.....   | 31        |
| 7.4. CE QU'IL FAUT GARDER À L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT .....  | 33        |
| <b>8. BLOC DE COMPÉTENCES 5 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES APPROCHES ASSURANT UNE GESTION RESPONSABLE DES DONNÉES .....</b>   | <b>34</b> |
| 8.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC .....  | 34        |
| 8.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES .....   | 34        |
| 8.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIÉS ET LEUR APPLICATION .....  | 35        |
| C5.1 : CONNAÎTRE ET METTRE EN ŒUVRE DES PROCÉDURES ET PRATIQUES EN PROTECTION DES DONNÉES ASSURANT UNE CONFORMITÉ AVEC LA LÉGISLATION NATIONALE ET INTERNATIONALE.....              | 35        |
| C5.2 : CONNAÎTRE ET APPLIQUER LES PRINCIPES ÉTHIQUES DE GESTION RESPONSABLE DES DONNÉES EN PRENANT EN COMPTE LES BONNES PRATIQUES DU SECTEUR ET LES SPÉCIFICITÉS CONTEXTUELLES..... | 38        |
| C5.3 : DÉFINIR ET METTRE EN ŒUVRE LES BONNES PRATIQUES EN SÉCURISATION DE DONNÉES.....  | 40        |
| 8.4. CE QU'IL FAUT GARDER À L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT .....  | 42        |

## 1. DES FICHES COMPÉTENCES : POUR QUOI FAIRE ?

Ces fiches, organisées par blocs de compétences sur la gestion des données programmes (GDoP), ont été conçues pour répondre aux besoins des Organisations de la Société Civile (OSC) face aux défis que représentent la structuration des compétences en GDoP au sein d'une mission ou d'une organisation.

Elles permettent entre autres de :

- Mettre en cohérence chaque compétence dans un ensemble et détailler leurs objectifs communs.
- Appréhender en détail ce que recouvre chaque compétence, permettant de comprendre les différents types de compétences (techniques et méthodologiques).
- Comprendre dans quel contexte ces compétences sont utiles et pour quelles raisons.
- Souligner les éléments à prendre en considération lorsqu'il s'agit de recruter une ou plusieurs des compétences listées.

### 1.1. POURQUOI PAS DES FICHES PAR “METIER” ?

A l'heure actuelle les compétences en gestion des données programmes sont dispersées entre plusieurs métiers, et plusieurs postes, eux même non-standardisés dans le secteur entre différents domaines d'intervention et tailles d'organisation. Ces compétences peuvent donc se retrouver au sein de plusieurs “métiers” différents.

Chaque compétence peut s'intégrer plus facilement dans des modes d'organisation variés.

### 1.2 QUI PEUT UTILISER CES FICHES ? À QUEL MOMENT ?

Ces fiches peuvent être utilisées à la fois par le **siège** ou le **terrain**, que ce soit par **des personnes impliquées dans la gestion des données programmes** ou par le **département des ressources humaines** qui souhaite comprendre comment se structurent ces compétences.

Entre autres, ces fiches peuvent se révéler particulièrement utiles lors de :

- La réflexion stratégique autour de la structuration des compétences GDoP au sein d'une organisation.
- La rédaction d'une fiche de poste, pour l'évaluation des besoins et la description des activités et compétences.
- Lors d'un recrutement (conception d'un test, questions au cours des entretiens, aide à la communication avec le département RH).

**Ces fiches sont particulièrement utiles lorsqu'elles sont utilisées de manière conjointe avec les autres documents du pack de structuration des compétences :**

- Le référentiel métier : quelles compétences en GDoP ? (document synthétisant les ensembles de compétences et leurs activités associées).
- Comment optimiser son organisation RH en GDoP ? 5 scénarios de référence

## 2. COMMENT LIRE ET COMPRENDRE CES FICHES ?

### 2.1. PRESENTATION D'UNE FICHE

Chaque bloc de compétences est composé de **quatre sous-parties**. Les deux premières sous-parties forment l'introduction et présentent :

#### 1. BLOC DE COMPÉTENCES 1 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE DE GESTION DES DONNÉES

##### COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC

**C1.1** : Suspendisse dui purus, scelerisque at, vulputate vitae, pretium mattis, nunc.

**C1.2** : Mauris eget neque at sem venenatis eleifend. Ut nonummy.

**C1.3** : Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas.

**Compétences au sein du bloc** : les compétences qui forment un ensemble cohérent.

##### L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES

L'ensemble de ces compétences vise à permettre de maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna.



Les compétences composant le bloc de compétences n°1 sont nécessaires lorsque lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit.

**Objectif commun** : en tant qu'ensemble cohérent ces compétences répondent à un objectif commun en termes de gestion des données programmes.

La troisième sous-partie se présente sous la forme d'une série de tableaux détaillant chaque compétence. Chaque tableau comprend :

Compétence du bloc détaillé dans le tableau

**Types de savoir-faire** : les savoir-faire techniques et méthodologiques que recouvrent ces compétences par niveau.

| Compétence 1.1   |  |  |
|--|--|--|
| Niveau de maîtrise   | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques   |
| Marqueur de niveau de maîtrise<br>  | Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa. Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna. | Pellentesque habitant morbi tristique senectus et netus et malesuada fames ac turpis egestas. Proin pharetra nonummy pede. Mauris et orci. |
| <b>Dans quelle situation la compétence C1.1 est-elle mobilisée ?</b>   |  |  |
| En générale la compétence C1.1 est mobilisée   | Lorem ipsum dolor sit amet, consectetur adipiscing elit. Maecenas porttitor congue massa.  |  |
| Marqueur de niveau de maîtrise<br>Et plus spécifiquement pour le niveau A<br> | ...Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies, purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna.  |  |

**Techniques** : ils correspondent avant tout à des savoir-faire associés à la maîtrise d'un outil ou d'un concept théorique en gestion des données desquels pourrait résulter un livrable tangible (ex : la confection de cartes via QGIS, confection d'un modèle de données).

**Méthodologiques** : ils correspondent avant tout à des savoir-faire permettant la mise en application de méthodes de travail efficaces dans le domaine de la gestion des données (ex : réalisation d'un diagnostic, choix d'un outil).

**Partie 1** – Précise les savoir-faire techniques et méthodologiques qui sont associés à la compétence en fonction des niveaux de maîtrise (A, B, C ou D)\*

**Partie 2** – Précise les situations dans lesquelles la compétence est mobilisée en fonction des niveaux de maîtrise (A, B, C ou D)\*

Chaque niveau de maîtrise correspondant à un besoin différent au sein d'une organisation, d'un projet ou d'une mission, cette partie aide à savoir quelles compétences recruter en fonction des besoins identifiés.

\*Quand un niveau de maîtrise n'est pas détaillé pour l'une des compétences, cela signifie simplement que celui-ci n'est pas applicable, et/ou que les savoir-faire techniques et méthodologiques requis pour postuler de cette compétence existent à d'autres niveaux de maîtrise.

La quatrième et dernière sous-partie de chaque bloc de compétences se penche sur le volet "recrutement" :

#### CE QU'IL FAUT GARDER A L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT

##### Maîtrise de concepts et outils clés

| Basique   | Intermédiaire  | Avancée  |
|---|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lorem ipsum</li> <li>• Dolor sit amet,</li> <li>• Consectetur adipiscing elit</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Maecenas porttitor</li> <li>• Congue massa</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Aenean nec lorem</li> <li>• In porttitor</li> </ul> |

##### Attitudes

|  |
|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• Fusce posuere, magna sed pulvinar ultricies</li> <li>• Purus lectus malesuada libero, sit amet commodo magna eros quis urna.</li> <li>• Maecenas porttitor congue massa.</li> </ul> |
|--|

**Ce qu'il faut garder à l'esprit lors d'un recrutement :** quelques éléments clés, à prendre en considération lors d'un recrutement : concepts ou outils importants à maîtriser, de même que les attitudes de travail communes chez les profils possédant ces compétences.

## 2.2. PRESENTATION DES NIVEAUX DE MAITRISE

Chaque niveau de maîtrise correspondant à un besoin différent au sein d'une organisation, d'un projet ou d'une mission.



**Niveau A :** il correspond à un **niveau basique de maîtrise de la compétence, uniquement lié à l'exécution** d'une tâche. Il s'agit de comprendre les concepts fondamentaux, de maîtriser et utiliser des outils simples et d'appliquer des directives claires.



**Niveau B :** il correspond à la fois à un **niveau intermédiaire de maîtrise de compétences d'exécution**, et à la fois à un **niveau de coordination des activités de gestion de l'information**, en mesure d'appliquer des directives complexes, d'utiliser des outils moins standards, d'analyser des situations et de proposer des solutions créatives et adaptées.



**Niveau C :** il correspond à un **niveau de compétences stratégiques en gestion des données programmes** en mesure d'évaluer les besoins et de créer des stratégies et méthodes de mise en œuvre, de guider les équipes programmes.



**Niveau D :** il correspond à un **niveau avancé, expert de maîtrise de la compétence, uniquement lié à l'exécution**, et en mesure de réaliser toutes les demandes techniques et stratégiques associées. Un expert dans une compétence ou dans un ensemble de compétences ne possède pas forcément un spectre varié d'autres compétences, il sera spécialisé dans un domaine précis tel que l'analyse statistique ou les systèmes d'information géographiques.

## 3. QUELQUES INFORMATIONS PRÉLIMINAIRES

### 3.1. LA GESTION D'UN DEPARTEMENT

Un des ensembles de compétences cartographié dans le document *Le référentiel métier : quelles compétences en GDoP ?* n'est pas inclut dans le présent document, il s'agit de **l'ensemble 6** à savoir "Assurer la gestion d'un département et de ses ressources". En effet, celui-ci n'étant pas spécifique au secteur de la GDoP, il ne semblait pas pertinent d'en détailler le contenu.

### 3.2. FORMATION ET EXPERIENCE

La formation initiale des profils à recruter est généralement peu structurante en raison du peu de formations appliquées au secteur humanitaire s'intéressant de près à la gestion des données. Aussi si certaines formations peuvent être intéressantes pour les aspects les plus techniques de la gestion des données, elles sont avant tout importantes pour obtenir un bon bagage méthodologique et développer une vision stratégique :

- Gestion de projet
- Sciences Sociales
- Économie
- Géographie
- Mathématiques / Statistiques
- Informatique

Il en va de même pour les expériences, puisqu'un même poste peut recouvrir des réalités très différentes en termes de compétences et tâches effectuées. Aussi, pour chaque compétence, il semble plus pertinent de s'intéresser au parcours en termes de compétences acquises plutôt que par rapport aux postes occupés. Cela dit, certaines expériences sont pertinentes à rechercher d'une manière générique, en fonction des niveaux de compétences recherchés :

- Pour des compétences plutôt stratégiques de niveau B ou C, des profils du type coordinateur SERA (Suivi, Évaluation, Redevabilité et Apprentissage), coordinateur programme, ou encore coordinateur technique (avec composante GDoP) peuvent être intéressants, de même que des coordinateurs ou responsables de services GDoP.
- Pour des compétences d'exécution de niveau A ou B, des profils tels que des chargés S&E, des gestionnaires de bases de données, des chargés GDoP peuvent être attractifs.
- Pour des compétences d'exécution de niveau C ou D, des profils assurément techniques sont préférables, avec une longue expérience de la ou des compétences recherchées.



## 4. BLOC DE COMPÉTENCES 1 : CONCEVOIR ET METTRE EN ŒUVRE UNE STRATÉGIE DE GESTION DES DONNÉES

### 4.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC

**C1.1** : Évaluer les besoins d'un projet ou d'une organisation en termes de gestion des données et définir les méthodologies et solutions techniques pour y répondre.

**C1.2** : Définir et mettre en œuvre des standards techniques, méthodologiques et des procédures associées selon les bonnes pratiques et standards de l'organisation et du secteur.

**C1.3** : Construire et influencer les pratiques et stratégies internes et externes en gestion des données.

### 4.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES


L'ensemble de ces compétences vise à permettre de **définir la stratégie d'une mission ou d'une organisation**, tout en s'inscrivant dans un **écosystème plus large de gestion des données**. Elles assurent également la possibilité de mettre en œuvre et mettre à jour cette stratégie, grâce à **l'utilisation d'outils techniques harmonisés/cohérents et de procédures standards et éprouvées**.


**Les compétences composant le bloc de compétences n°1 sont nécessaires lorsque la stratégie de gestion des données au niveau d'un projet, d'une mission ou d'une organisation fait défaut (que celle-ci soit inexistante ou incomplète)**, et que les besoins en matière de gestion des données nécessitent de réaliser ou d'améliorer cette stratégie, de définir les pratiques standards en termes de gestion des données. Cela peut également concerner la stratégie de l'ensemble du secteur impliquant de faire évoluer les pratiques en externe.

### 4.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIES ET LEUR APPLICATION



#### C1.1 : ÉVALUER LES BESOINS D'UN PROJET OU D'UNE ORGANISATION EN TERMES DE GESTION DES DONNEES ET DEFINIR LES METHODOLOGIES ET SOLUTIONS TECHNIQUES POUR Y REPENDRE

#### Compétence 1.1

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques  |
|---|--|---|
|  | <p>Décomposer les différents besoins de collecte et traitement de données au cours du cycle de projet (ex : évaluation des besoins, gestion de cas, S&amp;E, CRM, etc.) :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifier les indicateurs pouvant générer des complexités en termes de gestion des données (ex : sources de données multiples, gestion de cas) pour pouvoir les prendre en compte au mieux.</li> </ul> <p>Traduire les besoins de gestion des données du programme et [S&amp;E] en principes techniques de gestion de données. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre que le suivi de patient implique une pratique et un modèle de donnée particulier adapté à la gestion de cas,</li> <li>• Éviter le double comptage implique l'attribution d'un numéro/code unique à chaque bénéficiaire,</li> <li>• Croiser des données de différents programmes implique d'assurer l'interopérabilité des données.</li> </ul> <p>Utiliser des modèles de flux de données dans la coordination des activités de gestion des données (ex : mise à jour des bases de données, transfert de données, etc.).</p> | <p>Schématiser le cycle de gestion de données et l'adapter aux besoins du programme [et S&amp;E].</p> <p>Identifier les avantages comparatifs de diverses solutions techniques et méthodes pour toutes les étapes de la gestion des données (ex : MDC, SGBD, analyse).</p> <p>Confronter des besoins avec une analyse comparative, permettant de choisir des solutions techniques et méthodologiques adaptées aux projets.</p> <p>Justifier de scénarios techniques pour un ou plusieurs projets.</p> <p>Planifier et réaliser le déploiement d'un outil (de collecte, gestion et analyse) ou d'une méthode de travail en couvrant les aspects techniques, RH et financier.</p> |



|   |  |  |
|---|--|--|
|  | <p>Choisir et représenter des modèles et flux de données graphiques adaptés aux besoins de la structure, permettant des jointures (relations) et des requêtes d'analyse.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Connaissance des modèles types et standards du secteur (ex : flocons, HXL),</li> <li>• Identifier et repérer des données (Tangible, vs. Informatique),</li> <li>• Représenter des données de manière graphique.</li> </ul> <p>Concevoir des processus de gestion de données, en fonction des modèles de données choisis.</p> | <p>Réaliser un diagnostic de gestion des données sur une mission comprenant : étude des besoins, opportunités et contraintes, analyse des pratiques (adapté à un contexte ou non), comparaison entre différents outils, proposition de recommandations, estimation des coûts.</p> <p>Élaborer la stratégie de gestion des données d'une mission ou organisation, impliquant l'identification des éléments suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Solutions techniques standards,</li> <li>• Besoins d'interopérabilité,</li> <li>• Flux de travail et répartition des responsabilités,</li> <li>• Ressources humaines (recrutement, formation),</li> <li>• Budget.</li> </ul> |
|---|--|--|

**Dans quelle situation la compétence C1.1 est-elle mobilisée ?**

|  |  |
|--|--|
| <p>En générale la compétence C1.1 est mobilisée</p>  | <p>Dès lors qu'il est nécessaire de s'assurer que les données collectées et les techniques utilisées correspondent aux objectifs d'un projet ou d'une organisation...</p>  |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau B</p>  | <p>...et lorsqu'il faut accompagner les équipes programmes dans l'évaluation de leurs besoins en termes de gestion des données, pour choisir des solutions techniques adaptées.</p>  |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau C</p>  | <p>...et lorsqu'il faut choisir des outils et méthodes de gestion des données, guider et harmoniser la stratégie d'une mission ou d'une organisation, en se basant sur les pratiques les plus avancées au sein du secteur.</p> |



## C1.2 : DEFINIR ET METTRE EN ŒUVRE DES STANDARDS TECHNIQUES, METHODOLOGIQUES ET DES PROCEDURES ASSOCIEES SELON LES BONNES PRATIQUES ET STANDARDS DE L'ORGANISATION ET DU SECTEUR

### Compétence 1.2

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques   | Savoir-faire méthodologiques   |
|---|---|--|
|    | <p>Connaître et pratiquer les outils techniques choisis par l'organisation.</p> <p>Connaître et faire appliquer les bonnes pratiques et standards de gestion des données à chaque étape du cycle de projet, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identifiant unique,</li> <li>• Usage des métadonnées,</li> <li>• Utilisation de bases de données à entrée unique.</li> </ul> <p>Construire et organiser des modèles de gestion de données harmonisés entre plusieurs zones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Formulaires et outils de collecte interopérables,</li> <li>• Modèles de bases de données similaires.</li> </ul> | <p>Adapter et mettre en application les procédures de collecte, transfert, gestion, analyse, stockage de son organisation (cycle de gestion de données). Par exemple : guide de pratiques standards (SOPs) adapté pour une zone, un projet.</p> <p>Adapter les méthodes et les outils aux opportunités et difficultés rencontrées (contexte).</p> <p>Assurer la bonne dissémination des informations sur les pratiques et outils utilisés ou à utiliser.</p> <p>Assurer la cohérence des outils et méthodes de gestion des données aux différents échelons et programmes d'une organisation/mission (ex : coordination antennes).</p> <p>Conduire des activités d'échange de bonnes pratiques entre les différents projets.</p> <p>Réaliser des retours d'expérience sur les méthodes et les outils.</p> |
|  | N/A   | <p>Connaître l'écosystème de gestion des données au sein de l'organisation et parmi les acteurs externes, pour s'y adapter (<i>en fonction du secteur ou de la zone d'intervention, ex : connaissance de l'écosystème de gestion des données en santé</i>).</p>  |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  |  | <p>Assurer l'intégration et l'application des politiques générales de l'organisation dans les procédures de gestion des données (techniques et méthodologiques).</p> <p>Concevoir des standards et procédures générales cohérents pour l'ensemble des étapes du cycle de gestion des données : collecte, transfert, gestion, analyse, stockage.</p> <p>Mettre en rapport des procédures et stratégies de gestion des données avec des procédures et stratégies connexes : infrastructures informatiques, juridiques, MEAL, RH, risques.</p> |
|--|--|---|

### Dans quelle situation la compétence C1.2 est-elle mobilisée ?

|   |   |  |
|---|---|--|
| <p>En générale la compétence C1.2 est mobilisée</p> |   | <p>Dès lors que des données sont collectées à l'échelle d'une organisation et que l'on souhaite s'assurer d'une qualité standard des données...</p>  |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau B</p>      |  | <p>...et lorsqu'il est nécessaire de coordonner plusieurs projets et/ou plusieurs bases pour s'assurer que leur méthode de gestion de projet soit similaire afin d'assurer l'interopérabilité des données.</p>   |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau C</p>      |  | <p>...et lorsqu'il est nécessaire de réaliser ces choix, non plus seulement sur la base des besoins, mais également en lien avec une stratégie organisationnelle plus large, et de prendre en considération des modèles et flux de données plus complexes et nombreux.</p> |

**C1.3 : CONSTRUIRE ET INFLUENCER LES PRATIQUES ET STRATEGIES INTERNES ET EXTERNES EN GESTION DES DONNEES**

## Compétence 1.3

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques   |
|---|--|--|
|  | N/A  | <p>Animer une communauté de pratique (ex : créer ou s'insérer dans un cluster IM).</p> <p>Posséder une vision transversale sur les outils et bonnes pratiques de gestion des données dans le secteur.</p> <p>Evaluer l'écosystème de gestion des données au sein des OSC de la solidarité internationale, de son secteur ou de sa zone d'intervention.</p> <p>Identifier les forces et faiblesses d'autres acteurs en gestion des données.</p> <p>Influencer les pratiques des OSC et bailleurs de fonds sur des problématiques de bonne gestion des données, via la production de documents structurant le secteur.</p> <p>Argumenter et adapter son discours sur la gestion des données à différents publics (interne, externe, technique, non technique).</p> <p>Se coordonner et échanger sur les pratiques de gestion des données en lien avec des zones ou thématiques spécifiques avec d'autres acteurs du secteur.</p> |
| <b>Dans quelle situation la compétence C1.3 est-elle mobilisée ?</b>              |  |  |
| En générale la compétence C1.3 est mobilisée                                      | Dès lors qu'une organisation souhaite se positionner en tant qu'acteur majeur dans le domaine de la gestion des données... |  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C   |   | ...et lorsqu'il est nécessaire d'influencer les pratiques et stratégies des acteurs de son organisation, de son secteur/ sa zone d'intervention pour améliorer la coordination entre les organisations et/ou encourager les bonnes pratiques.  |

## 4.4. CE QU'IL FAUT GARDER A L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT

### Maîtrise de concepts et outils clés

| Basique  | Intermédiaire  | Avancée   |
|--|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• Métadonnées</li><li>• Qualité des données</li><li>• Agrégation des données</li><li>• Cycle de gestion des données</li><li>• Interopérabilité</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Modèles de données</li><li>• Intégrité des données</li><li>• Modèles relationnels</li><li>• Gestion de cas</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• Écosystème de gestion des données</li></ul> |

### Attitudes

- Vision d'ensemble, réflexion stratégique
- Capacité à structurer et à créer des modèles schématiques (modèles de données)
- Facilité à manager et à travailler avec un ensemble de personnes dont la spécialisation technique, le parcours et le niveau d'expertise sont hétérogènes
- Capacité à s'exprimer et argumenter ses idées dans le but de convaincre

## 5. BLOC DE COMPÉTENCES 2 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS DE STRUCTURATION ET DE COLLECTE DES DONNÉES

### 5.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC

**C2.1** : Concevoir, organiser et administrer des bases de données selon les bonnes pratiques techniques du secteur (via un ou plusieurs outils informatiques).

**C2.2** : Assurer un accompagnement aux processus de collecte de données en contribuant à leur coordination et à l'élaboration de leurs protocoles tout en assurant la construction de formulaires de collecte de données adaptés (via un ou plusieurs outils informatiques).

### 5.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES



L'ensemble de ces compétences vise à accompagner les équipes programmes [et S&E] vers **l'obtention d'ensembles de données pertinents, fiables et structurés** issus de **collectes organisées et efficaces** et gérés dans des **bases de données adaptées**.



**Les compétences composant le bloc de compétences n°2 sont nécessaires lorsque les équipes programmes [et S&E] ont besoin d'appui pour réaliser des enquêtes et s'assurer que les données collectées pourront ensuite être correctement exploitées.** Cela peut s'appliquer de manière ponctuelle, à la conduite d'une enquête spécifique, ou faire partie d'un processus continu, où les données collectées alimentent en permanence des outils d'analyse et de représentation.







### 5.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIES ET LEUR APPLICATION

#### C2.1 : CONCEVOIR, ORGANISER ET ADMINISTRER DES BASES DE DONNEES SELON LES BONNES PRATIQUES TECHNIQUES DU SECTEUR (VIA UN OU PLUSIEURS OUTILS INFORMATIQUES)



| Compétence 2.1  |  |  |
|---|--|--|
| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques   |
|    | <p>Connaître les différents formats de données (ex : numérique, texte, choix uniques ou multiples, date).</p> <p>Saisir des données et réaliser des opérations sur une base de données existante (ex : calcul, nettoyage, filtres, tris, organisation et mise en forme, vérification des doublons).</p> <p>Concevoir des bases de données :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur Excel,</li> <li>• Avec des relations architecture "1 to 1".</li> </ul> <p>Concevoir et harmoniser des modèles de données simples, grâce à des pratiques tels que la nomenclature, la catégorisation, la définition de standards. Par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• PCODE (code d'attribution unique à une zone géographique),</li> <li>• Classe d'âge,</li> <li>• Calcul d'indicateurs regroupant plusieurs données,</li> <li>• Connaître les formats d'import-export des solutions techniques utilisées, tels que : .xlsx, .csv, .dta, etc.</li> </ul> <p>Importer des données dans une base existante.</p> | N/A  |
|  | <p>Concevoir et harmoniser les modèles de données complexes (ex : mise en relation de base de données, gestion des relations).</p> <p>Configurer les champs de collectes de données (âge, sexe).</p>   | <p>Traduire les besoins d'analyse du programme [et S&amp;E] en bases de données efficaces :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les contraintes et attentes des programmes,</li> </ul> |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   | <p>Traduire un modèle de données dans un logiciel de gestion de BDD.</p> <p>Assurer l'interopérabilité des données entre les différentes sources de données (ex : asynchrone, non automatique, importation manuelle).</p> <p>Maîtriser la gestion des plateformes / interface des applications de collectes de données mobiles incluant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion des droits d'accès,</li> <li>• La gestion des rôles.</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre les règles et opportunités qu'offre le service informatique et adapter les outils de collecte (poser les bonnes questions à son service IT).</li> </ul>   |
|    | <p>N/A</p>  | <p>Décider la stratégie de gestion des données :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Choix des outils et combinaisons d'outils,</li> <li>• Bonnes pratiques de gestion des données,</li> <li>• Flux de travail,</li> <li>• Choix et représentation des modèles de données.</li> </ul> <p>Opérer la coordination entre les modalités de gestion des données et services connexes (S&amp;E, IT, Programmes).</p> |
|  | <p>Concevoir des bases de données :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sur divers outils (notamment basés sur le langage SQL),</li> <li>• Avec des relations "1 to many",</li> <li>• Permettant la gestion de cas.</li> </ul> <p>Configurer des outils de gestion des données (AidImpact, ActivityInfo) : paramétrer les indicateurs, les bases de données.</p> <p>Connaître les fonctionnalités des différentes solutions IM et IT (ex : cloud, système d'authentification).</p> <p>Concevoir des interfaces automatiques entre les bases de données et différents outils de collecte, de gestion ou d'analyse (ex : cloud).</p> | <p>N/A</p>  |



|  |  |   |
|--|--|---|
|  | Réaliser l'interopérabilité des données en temps réel avec des API (ex : requête API). |   |
| <b>Dans quelle situation la compétence C2.1 est-elle mobilisée ?</b> |  |   |
| En générale la compétence C2.1 est mobilisée                         |  | Dès lors qu'une équipe prévoit une collecte de données, il est nécessaire d'organiser et de préparer l'arrivée de ces données...  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau A                              |       | ...et lorsqu'il est nécessaire de créer et gérer des bases de données simples, permettant le traitement et l'analyse de données collectées lors d'enquêtes ponctuelles.   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B                              |       | ...et lorsqu'il est nécessaire de créer et gérer, des bases de données complexes, permettant le traitement et l'analyse conjointe de données collectées via plusieurs enquêtes liées entre elles (ex : suivi dans le temps, données collectées dans différents formats).                                    |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C                              |      | ...et lorsqu'il s'agit de mettre en place un système de traitement des données collectées, standard et harmonisé, d'établir une stratégie commune à l'échelle d'une mission (ex : sélection des outils, adoption des bonnes pratiques).   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau D                              |     | ...et que les données collectées sont principalement tournées vers de la gestion de cas, ou la réutilisation "instantanée" par les équipes programmes des données collectées.<br>...et que l'organisation utilise une plateforme avancée possédant une gestion centralisée, pour la gestion de ces données. |



## C2.2 : ASSURER UN ACCOMPAGNEMENT AUX PROCESSUS DE COLLECTE DE DONNEES EN CONTRIBUTANT A LEUR COORDINATION ET A L'ELABORATION DE LEURS PROTOCOLES TOUT EN ASSURANT LA CONSTRUCTION DE FORMULAIRES DE COLLECTE DE DONNEES ADAPTES (VIA UN OU PLUSIEURS OUTILS INFORMATIQUES)

| Compétence 2.2  |  |   |
|---|--|---|
| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques  |
|    | <p>Concevoir des masques de saisie ou réaliser des formulaires via un <i>form-builder</i>.</p> <p>Maîtriser un ou plusieurs outils de MDC (ex : ODK, KoBoToolbox) : paramétrer les outils pour la collecte de données.</p> <p>Supporter les équipes de collecte de données en cas de bug.</p> <p>Intégrer des données secondaires, importer des données dans une base existante.</p>   | <p>Connaître les grands principes de la MDC, et savoir déterminer dans quelles situations ces outils sont appropriés.</p> <p>Connaître les étapes nécessaires en amont de toute collecte de données mobile (tel que la nécessité de tester le questionnaire : protocole de test et validation).</p> <p>Former des enquêteurs et des personnes en charge du suivi des données et s'adapter aux différents niveaux rencontrés.</p>  |
|  | <p>Réaliser des formulaires via le codage de XLS Forms.</p> <p>Maîtriser plusieurs outils de MDC (ex : KoBo, ODK, ONA, Survey CTO, Survey 123).</p> <p>Réaliser un plan d'analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Définir les variables permettant de mesurer les analyses et indicateurs souhaités,</li> <li>• Planifier les analyses descriptives, les tendances générales de toute la population, les croisements de variables, les calculs statistiques.</li> </ul> <p>Organiser des collectes de suivi des activités (gestion de cas), nécessitant un protocole particulier.</p> <p>Maîtriser la gestion des plateformes / interfaces des applications de collecte de données mobiles incluant :</p> | <p>Connaître l'écosystème des données dans son environnement (secteur, zone), pour récupérer des données secondaires.</p> <p>Accompagner les équipes programme [et S&amp;E] dans la production d'un plan d'analyse en amont de la collecte de données quantitatives.</p> <p>Rédiger des protocoles pour des collectes de données spécifiques (ex : protocole d'enquête).</p> <p>Confronter des besoins avec une analyse comparative, permettant de choisir des solutions techniques et méthodologiques adaptées.</p> <p>Réaliser des comparaisons de solutions techniques, de scénarios techniques et d'expérience de déploiement d'outil. À partir d'information limitée(s).</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• La gestion des droits d'accès,</li> <li>• La gestion des rôles,</li> <li>• Mise à jour du formulaire d'enquête à la suite d'un changement,</li> <li>• Mise en place des pré-analyses d'intérêt.</li> </ul>            | Coordonner les ressources humaines et financières nécessaires à la collecte.   |
|    | N/A  | <p>Coordonner des collectes de données uniformisées dans des zones distinctes.</p> <p>Assurer l'uniformité des données collectées, via :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La mise en place de protocoles standards,</li> <li>• Le contrôle de la qualité et de la conformité des données collectées.</li> </ul> <p>Définir les stratégies de mobilisation des ressources nécessaires à la collecte de données.</p> |
|  | <p>Maîtriser des fonctions avancées de questionnaire en lien avec la gestion de cas.</p> <p>Maîtriser l'usage des plateformes de gestion de données complètes (de la collecte à l'analyse) et/ou sectorielles. Par exemple : Akvo Flow, AidImpact, Dharma.</p> | N/A  |

### Dans quelle situation la compétence C2.2 est-elle mobilisée ?

|   |  |
|---|--|
| En générale la compétence C2.2 est mobilisée  | Dès lors qu'une collecte de données via un ou plusieurs outils numériques est organisée...   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau A  | ...et lorsqu'il y a le lancement d'une ou plusieurs enquêtes localisées et ponctuelles dans une zone particulière. Les données à collecter sont simples et peu volumineuses.   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B  | ...et lorsque des enquêtes plus complexes et plus fréquentes sont lancées (ex : suivi des mêmes informations à plusieurs points temporels, nécessitant de pouvoir accéder aux données collectées précédemment, croisement de plusieurs enquêtes différentes, même enquête dans différentes zones). |

|  |  |
|--|--|
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau C</p>  | <p>...et lorsqu'il s'agit de mettre en place un système de collecte des données, standardisé et harmonisé au niveau d'une mission ou d'une organisation, ou bien lorsque le secteur d'intervention est sensible et nécessite un contrôle accru de la fiabilité des données (ex : santé).</p> |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau D</p>  | <p>...et lorsque l'organisation doit utiliser une plateforme de collecte de données spécialisée à un secteur ou très avancée dans ses modalités.<br/>...et lorsqu'il est nécessaire de réaliser des questionnaires nécessitant des fonctionnalités dédiées à la gestion de cas.</p>          |

## 5.4. CE QU'IL FAUT GARDER A L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT

### Maîtrise de concepts et outils clés

|  | Basique  | Intermédiaire   | Avancée   |
|--|--|---|---|
| Préparation et structuration des jeux de données | <ul style="list-style-type: none"> <li>Excel basique</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Excel avancé (PowerQuery)</li> <li>Google sheet</li> <li>Excel online</li> </ul>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Access, MYSQL, PostgreSQL</li> <li>Maitrise de langage de programmation associé aux systèmes de gestion de bases de données (SQL, VBA...)</li> </ul> |
| Collecte des données                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>Outils simples du monde ODK (Kobo Toolbox...)</li> <li>Ou autres outils simples de collecte mobile utilisés dans le secteur de l'humanitaire</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctions de suivi de cas, cryptage des données ou de contrôle qualité de</li> <li>SurveyCTO</li> <li>Format XLS Form d'encodage d'enquêtes</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Outils sectoriels dédiés</li> </ul>  |

### Attitudes

- Capacité d'adaptation à différents outils et systèmes de gestion de données
- Capacité de planification et de suivi
- Attention accordée aux détails
- Orientation vers le contrôle de la qualité

## 6. BLOC DE COMPÉTENCES 3 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES ACTIVITÉS D'ANALYSE, DE VISUALISATION ET DIFFUSION DES DONNÉES

### 6.1. COMPETENCES AU SEIN DU BLOC

**C3.1** : Assurer la production de préanalyses et visualisations graphiques (via différents outils informatiques) des données quantitatives adaptées aux besoins des équipes selon les standards du secteur.

**C3.2** : Assurer la production de préanalyses et visualisations des données qualitatives adaptées aux besoins des équipes selon les standards du secteur.

**C3.3** : Assurer la production de représentations et analyses spatiales via la mise en place et l'utilisation d'un système d'information géographique.

**C3.4** : Fournir un accompagnement aux autres départements dans leur processus d'analyse, d'utilisation et de diffusion des données.




### 6.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPETENCES

L'ensemble de ces compétences vise à mettre à disposition du programme [et S&E] des produits **d'analyse, de visualisation et de diffusion** des données **cohérents et adaptés à leurs besoins**, de les accompagner dans leur compréhension de ces analyses, afin que ceux-ci constituent une **aide à la prise de décisions opérationnelles**.






**Les compétences composant le bloc de compétences n°3 sont nécessaires lorsque les équipes programme [et S&E] ont besoin d'appui pour réaliser des analyses, représentations graphiques ou cartographiques des données afin de prendre des décisions opérationnelles éclairées par les données collectées.** Cela peut s'appliquer de manière ponctuelle, à la conduite d'une enquête spécifique, ou faire partie d'un processus continu, où les données collectées alimentent en permanence des outils d'analyse et de représentation.

## 6.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIES ET LEUR APPLICATION

### C3.1 : ASSURER LA PRODUCTION DE PREANALYSES ET VISUALISATIONS GRAPHIQUES (VIA DIFFERENTS OUTILS INFORMATIQUES) DES DONNEES QUANTITATIVES ADAPTEES AUX BESOINS DES EQUIPES SELON LES STANDARDS DU SECTEUR




| Compétence 3.1  |  |  |
|---|--|--|
| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques   |
|    | <p>Réaliser des calculs simples sur Excel (moyennes, sommes etc.).</p> <p>Réaliser des représentations et graphiques simples sur Excel.</p>  | <p>Connaître les enjeux d'analyse statistique et de représentation graphique des données (ex : types de données, agrégation des données, choix de représentation graphique en fonction des données disponibles).</p> <p>Appliquer un plan d'analyse.</p>                       |
|  | <p>Réaliser des calculs complexes sur Excel à partir de formules (ex : SOMME.SI.ENS).</p> <p>Réaliser des analyses et représentations graphiques "avancées" sur Excel (à l'aide de fonctionnalités dédiées tels que des tableaux croisés dynamiques, graphiques dynamiques, des segments).</p> <p>Agréger des données de format (xls, csv, json, etc.) et sources multiples (à l'aide d'outils tels que Access, Excel).</p> <p>Appliquer les concepts statistiques suivants : effectif, moyenne, médiane, fréquence, écart type.</p> | <p>Accompagner le programme [et S&amp;E] dans la production d'un plan d'analyse si non réalisé en amont de la collecte de données quantitatives.</p> <p>Interpréter les besoins du programme [et S&amp;E] en termes d'analyse statistique et de représentation de données.</p> |
|  | N/A  | <p>Connaître les avantages comparatifs de plusieurs outils de visualisation des données (en termes de possibilité techniques, de durabilité et compatibilité organisationnelle, de prérequis de compétences...), pour effectuer un choix.</p>                                  |






|   |  |   |
|---|--|---|
|   |  | Questionner des modes d'analyse, visualisation et représentation les plus pertinentes, en fonction des besoins et des moyens d'une organisation.  |
|  | <p>Réaliser des tableaux de bord statiques et dynamiques à l'aide d'outil de visualisation (tels que Power BI, Tableau, Qlik Sense, Zoho Analytics), et notamment créer des visuels à partir de plusieurs tables liées entre elles (tables relationnelles).</p> <p>Maîtriser des outils statistiques (ex. Stata, R).</p> | N/A   |
| <p><b>Dans quelle situation la compétence C3.1 est-elle mobilisée ?</b></p>       |  |   |
| En générale la compétence C3.1 est mobilisée                                      |  | Dès lors que des données quantitatives sont collectées dans le cadre d'une enquête ou pour le suivi des projets, et que ces données nécessitent d'être analysées pour constituer un support d'aide à la décision...                                 |
| Et plus spécifiquement pour le niveau A   |   | ...et lorsqu'il est nécessaire d'analyser ces données quantitatives sur un projet, dans une seule zone, pour le suivi et aider à la prise de décision, et qu'il n'est pas nécessaire de centraliser et d'harmoniser les données.                    |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B   |   | ...et lorsqu'il est nécessaire d'harmoniser et centraliser les données collectées dans le cadre de plusieurs projets ou sur plusieurs zones pour des analyses communes.   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C   |   | ...et lorsque l'organisation souhaite orienter les bonnes pratiques et outils à utiliser pour la visualisation des données, afin qu'ils correspondent aux besoins et aux ressources disponibles dans une mission.                                   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau D   |   | <p>...et lorsque l'outil d'analyse doit être partagé et mis à jour de manière simultanée avec plusieurs acteurs internes ou externes, pour différents objectifs (pilotage, <i>reporting</i>, communication).</p> <p>→ Facilement externalisable</p> |

### C3.2 : ASSURER LA PRODUCTION DE PREANALYSES ET VISUALISATIONS DES DONNEES QUALITATIVES ADAPTEES AUX BESOINS DES EQUIPES SELON LES STANDARDS DU SECTEUR

## Compétence 3.2


| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques  |
|---|--|---|
|    | <p>Appliquer les différentes étapes d'analyse de données qualitatives (tels que la transcription, le codage, la comparaison des thèmes clés, la réalisation de synthèses, l'extraction de verbatims pertinents).</p> <p>Retranscrire, faire une synthèse générale et catégoriser des éléments issus de collectes de données qualitatives.</p> <p>Savoir coder manuellement et réaliser une synthèse avec un début d'analyse "profiling".</p> | <p>Connaître les enjeux liés à l'analyse des données qualitatives (tels que les objectifs, limites).</p>  |
|  | <p>N/A</p>   | <p>Accompagner les équipes programme [et S&amp;E] dans la production d'un plan d'analyse en amont de la collecte de données qualitative.</p> <p>Interpréter les besoins des équipes programme [et S&amp;E] en termes d'analyse et de représentation des données qualitatives.</p> <p>Savoir analyser le résultat du codage en mettant en évidence des tendances complexes et des profils types.</p> |
|  | <p>Utiliser des logiciels d'analyse de données qualitatives (tels que des logiciels de codage ou de lexicométrie).</p> <p>Utiliser des logiciels de transcription.</p>   | <p>N/A</p>  |

| Dans quelle situation la compétence C3.2 est-elle mobilisée ? |   |
|---|---|
| En générale la compétence C3.2 est mobilisée                  | Dès lors que des données qualitatives sont collectées dans le cadre d'une enquête ou pour le suivi des projets, et que ces données nécessitent d'être analysées pour constituer un support d'aide à la décision...  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B                       |  ...et lorsque ces enquêtes qualitatives telles que des Focus Group Discussion, des observations ou entretiens ouverts sont réalisés en nombre limité, et d'en tirer une analyse simple. |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C                       |  ...et lorsqu'il est nécessaire d'appuyer le programme dans le choix des méthodes d'analyse qualitative.   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau D                       |  ...et lorsque de très nombreuses données qualitatives "discursives" sont collectées et nécessitent d'être analysées de manière quantitative.  |





### C3.3 : ASSURER LA PRODUCTION DE REPRESENTATIONS ET ANALYSES SPATIALES VIA LA MISE EN PLACE ET L'UTILISATION D'UN SYSTEME D'INFORMATION GEOGRAPHIQUE

## Compétence 3.3

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques  |
|---|--|---|
|    | <p>Manipuler un terminal mobile permettant de collecter des données géographiques (GPS / smartphone etc.) et exploiter des données collectées par ce biais.</p> <p>Utiliser les modes de représentation graphique de base (point, polygone, ligne etc.).</p> <p>Produire des cartes simples sur des outils tels que Google Earth ou uMap.</p>  | <p>Comprendre les concepts géographiques de base type format GPS, latitude / longitude, données administratives ou d'adresses transposables géographiquement.</p>   |
|  | <p>Structurer des données géographiques et attributaires associées dans l'objectif de réaliser des cartes.</p> <p>Importer des données sur QGIS ou ArcGIS (ex : couches vecteur et raster, transformer des données GPS etc.), avec capacité de nettoyage des données, et ponctuellement quelques traitements spatiaux simples (ex : croisement de données, zones tampon etc.).</p> <p>Produire des cartes simples sur des outils tels que QGIS ou ArcGIS.</p> <p>Mettre en place et maintenir techniquement un projet SIG simple sur des outils tels que QGIS ou ArcGIS.</p> | <p>Connaître et savoir appliquer les règles de sémiologie graphique (types de variables visuelles et modes de représentation adéquats) et les concepts géographiques (géodésie, projection, métadonnée etc.).</p> <p>Connaître les composants de l'habillage d'une carte (ex : titre, légende, source, flèche du Nord, échelle, <i>disclaimers</i> etc.) ainsi que les types de cartes (ex : <i>basemap</i>, thématique etc.).</p> <p>Connaître les bonnes pratiques de structuration de jeux de données géographiques pour assurer leur cohérence.</p> |
|  | <p>N/A</p>   | <p>Coordonner la mise en place d'un système d'information géographique complet à l'échelle d'une mission.</p>   |





|   |  |            |
|---|--|------------|
|  | <p>Produire des cartes avancées (ex : nombre de couches conséquents, modes de représentations complexes).</p> <p>Connecter le SIG à des bases de données externes ainsi que transformer des données.</p> <p>Réaliser fréquemment des traitements SIG avancés (ex : traitement d'images satellites, données raster etc.) et des traitements de masse sur les données.</p> <p>Mettre en place et maintenir un SIG complexe (multi couches, géographique et projet) hors ligne.</p> <p>Mettre en place et maintenir une plateforme cartographique dynamique en ligne.</p> | <p>N/A</p> |
|---|--|------------|



### Dans quelle situation la compétence C3.3 est-elle mobilisée ?

|   |  |
|---|--|
| <p>En générale la compétence C3.3 est mobilisée</p> | <p>Dès lors que des données géographiques sont disponibles (GPS, noms de lieux) et que l'on souhaite réaliser une représentation cartographique...</p>   |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau A</p>      |  <p>...et qui correspond à la plupart des besoins de projets classiques ayant une dimension géographique et souhaitant la matérialiser ponctuellement sur une carte simple.</p>   |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau B</p>      |  <p>...et lorsqu'il est nécessaire de produire régulièrement (plus d'une fois par mois) des cartes statiques simples s'appuyant potentiellement sur des traitements spatiaux limités.</p>                                       |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau C</p>      |  <p>...et lorsqu'il est nécessaire d'évaluer, d'harmoniser les données et de guider le choix des outils SIG sur une mission.</p>  |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau D</p>      |  <p>...et lorsque la composante géographique est au cœur du projet/programme (par exemple : projet urbain, d'analyse de mouvement de population, de risques naturels, de déminage etc.).</p> <p>→ Facilement externalisable</p> |

**C3.4 : FOURNIR UN ACCOMPAGNEMENT AUX AUTRES DEPARTEMENTS DANS LEUR PROCESSUS D'ANALYSE, D'UTILISATION ET DE DIFFUSION DES DONNEES**

## Compétence 3.4

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques   |
|---|--|--|
|    | <p>Produire des supports de communication.</p> <p>Faire des infographies simples à partir des données.</p>                       | <p>Garantir et orienter l'utilisation des données et des analyses (ex : capacité de prise de recul quant à l'utilisation des données, coordination avec les équipes programmes, mettre en perspective les besoins de collecte et d'analyse / vision macro).</p> <p>Donner un cadre (limites statistiques, biais identifiés) aux interprétations faites à l'issue de l'analyse des données.</p> |
|  | N/A  | <p>Orienter les bonnes pratiques de communication (identifier son public cible, simplification des données).</p> <p>Décider des supports de communication externes à produire.</p> <p>Produire des systèmes harmonisés d'analyse et d'utilisation des données cohérents, répondant aux besoins du programme [et S&amp;E].</p>  |
|  | <p>Produire des illustrations issues de l'analyse des données, à l'aide de logiciels dédiés tels que Scribus ou Illustrator.</p> | N/A  |
| <b>Dans quelle situation la compétence C3.4 est-elle mobilisée ?</b>                |  |  |
| En générale la compétence C3.4 est mobilisée  | Dès lors que d'autres départements sont en difficulté pour analyser et communiquer des données collectés...                      |  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B   |   | ...et lorsqu'il est nécessaire de communiquer en interne avec des analyses visuelles simples.  |

|   |   |   |
|---|---|---|
| Et plus spécifiquement pour le niveau C |  | ... et lorsqu'il est nécessaire de communiquer des données et analyses en externe.  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau D |  | ...et uniquement lorsqu'il est nécessaire de produire des supports de communication externe de manière fréquente et récurrente. |

## 6.4. CE QU'IL FAUT GARDER A L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT

### Maîtrise de concepts et outils clés

|                      | Basique   | Intermédiaire   | Avancée  |
|----------------------|---|---|--|
| Analyse quantitative | <ul style="list-style-type: none"> <li>Excel basique</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Excel avancé</li> </ul>                        | <ul style="list-style-type: none"> <li>Outils de business intelligence : Power BI, Tableau, Qlik...</li> </ul>   |
| Analyse qualitative  | N/A   | N/A   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Logiciels de lexicométrie : Nvivo, Maxda, Atlas Lexico 5, etc.</li> </ul> |
| Cartographie         | <ul style="list-style-type: none"> <li>Google Earth</li> </ul>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Umap/OSM</li> </ul>                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>QGIS / ArcGIS</li> </ul>  |
| Communication        | N/A   | <ul style="list-style-type: none"> <li>Scribus/Publisher</li> <li>InkScape</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>InDesign</li> <li>Illustrator</li> </ul>                                  |

### Attitudes

- Créativité
- Capacité à transmettre aisément des idées complexes
- Priorisation des besoins
- Capacité à s'auto-former sur des outils
- Accueil des retours et critiques de manière favorable
- Capacité à travailler avec des échéances courtes
- Pragmatisme : savoir répondre à des besoins précis dans un contexte donné

## 7. BLOC DE COMPÉTENCES 4 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES PROCESSUS ASSURANT LA QUALITÉ DES DONNÉES

### 7.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC

**C4.1 :** Mettre en œuvre des dispositifs assurant la disponibilité, fiabilité, traçabilité et qualité des données afin de contribuer à la qualité des programmes.

**C4.2 :** Mettre en œuvre une conduite du changement centrée sur une culture des données adaptée aux besoins de l'organisation / projet.

### 7.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES



L'ensemble de ces compétences vise à assurer que les **données collectées** soient **pertinentes par rapports aux objectifs du programme, fiables, traçables et de bonne qualité**, par intervention directe sur les données ou par le renforcement des capacités des équipes.





**Les compétences composant le bloc de compétences n°4 sont nécessaires lorsque les équipes programme [et S&E] collectent des données, de façon ponctuelle ou continue.** Plus le volume de données collecté est important, plus les compétences nécessaires pour assurer la qualité des données seront cruciales et plus il sera important d'insuffler une culture des données au sein de l'organisation.



## 7.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIES ET LEUR APPLICATION



### C4.1 : METTRE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS ASSURANT LA DISPONIBILITE, FIABILITE, TRAÇABILITE ET QUALITE DES DONNEES AFIN DE CONTRIBUER A LA QUALITE DES PROGRAMMES

| Compétence 4.1  |   |   |
|---|---|---|
| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques   | Savoir-faire méthodologiques  |
|    | <p>Maîtriser le cycle de gestion des données et l'appliquer dans ses pratiques de préparation et nettoyage des données.</p> <p>Préparer la collecte des données : dénomination cohérente (ex. PCODE), attention aux types et attributs des données.</p> <p>Nettoyer les données doublons et données incohérentes.</p> <p>Vérifier les données collectées : spot check, calcul, sens.</p>  | <p>Connaître les enjeux liés à la collecte de certaines informations spécifiques au programme.</p>  |
|  | <p>Mettre en place des flux de travail dans une équipe assurant traçabilité, fiabilité, consistance et qualité :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Utilisation de métadonnées et suivi de la collecte,</li> <li>• Validation des données,</li> <li>• Triangulation des données avec d'autres sources,</li> <li>• Règles d'édition et de suppression,</li> <li>• Actualisation des données et sauvegardes des copies antérieures.</li> </ul> <p>Assurer la disponibilité des données : stockage des données en tableau à entrer unique, (permettant d'effectuer des requêtes d'analyses efficaces type tableau croisé dynamique).</p> | <p>S'impliquer dans la définition des objectifs d'un plan de S&amp;E et challenger les équipes programmes.</p> <p>Interpréter les besoins S&amp;E, en méthode de collecte, gestion et analyse des besoins.</p> <p>Coordonner les méthodes de contrôle qualité à l'échelle d'une mission.</p> <p>Assurer un niveau cohérent de qualité des données et analyses.</p> <p>Appuyer les équipes programme dans la définition de standards pour le calcul de leurs indicateurs (ex : comptage des bénéficiaires ou réalisation).</p> |

|   |  |  |
|---|--|--|
|  | N/A  | <p>Evaluer les méthodes de collectes, gestion et analyse de données par rapport aux objectifs de qualité des données.</p> <p>Évaluer la qualité, fiabilité, traçabilité et disponibilité des données et détecter les lacunes (ex : audit de méthode qualité des données, type DQA de USAID).</p> <p>Contribuer dans les aspects de gestion des données à la stratégie S&amp;E, la stratégie de collecte, gestion et analyse des données à l'échelle de plusieurs projets.</p> <p>Recommander les bonnes pratiques en termes de gestion des données.</p> <p>Intégrer les principes de gestion des données dans une stratégie S&amp;E.</p> <p>Evaluer la faisabilité S&amp;E du point de vue de la gestion des données, gestion des outils interopérabilité, agrégation, intégrité de la donnée.</p> |
| <b>Dans quelle situation la compétence C4.1 est-elle mobilisée ?</b>              |  |  |
| En générale la compétence C4.1 est mobilisée                                      | Dès lors que des données sont collectées...  |  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau A   |  ...et lorsque les données collectées proviennent des sources uniques (ex : une enquête), et/ou que les données sont en quantité limitée.   |  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B   |  ...et lorsque les données proviennent de plusieurs sources, et qu'une structure importante en amont de la collecte est cruciale pour assurer qualité et traçabilité des données. C'est notamment quand les mêmes données sont collectées de manière longitudinale, pour le suivi d'indicateur ou suivi de cas. Ou bien que le plan de Suivi & Évaluation implique des indicateurs complexes à mesurer (agrégation, méthodologie spécifique). |  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C   |  ...et lorsqu'une organisation souhaite mettre en œuvre une stratégie et des standards en termes de traçabilité, fiabilité et qualité des données.  |  |



**C4.2 : METTRE EN ŒUVRE UNE CONDUITE DU CHANGEMENT CENTREE SUR UNE CULTURE DES DONNEES ADAPTEE AUX BESOINS DE L'ORGANISATION / PROJET**

## Compétence 4.2

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques   | Savoir-faire méthodologiques   |
|---|---|--|
|    | <p>Synthétiser des données qualitatives et quantitatives pour les équipes programmes.</p> <p>Former à la compréhension des données et à leur analyse, dans un but de décision :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre ce qui se trouve dans un ensemble de données,</li> <li>• À quelles questions permettent de répondre les données,</li> <li>• Comprendre la donnée (Types, attributs, données. vs. Information),</li> <li>• Savoir analyser la donnée (Cause vs. Corrélation),</li> <li>• Comprendre l'agrégation des données.</li> </ul> <p>Former aux bonnes pratiques à toutes les étapes du cycle de données : collecte, traitement, analyse, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Échantillonnage, agrégation des données,</li> <li>• Traitement sur la donnée,</li> <li>• Utilisation de visuels adaptés (carte, type de diagramme, représentation pour les analyses qualitatives).</li> </ul> <p>Initier une réflexion autour des objectifs et la qualité des données, leur gestion et leur analyse :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Compréhension de l'origine et fiabilité de la donnée,</li> <li>• Méthodes de collectes,</li> <li>• Protection des données.</li> </ul> | <p>Adapter les formations à son public et susciter un intérêt large au sein de l'organisation (pédagogie et vulgarisation).</p> <p>Guider les équipes programmes dans leur compréhension des analyses quantitatives, qualitatives et cartographiques produites.</p> <p>Évaluer le niveau et le besoin des équipes.</p> <p>Guider les équipes exécutant la gestion des données dans leur pratique de collecte, gestion et analyse des données.</p> <p>Faire appliquer les bonnes pratiques de gestion des données, en transversal avec d'autres départements.</p> |
|  | N/A   | <p>Évaluer la qualité des données et détecter les lacunes dans les données.</p> <p>Guider les équipes responsables de la stratégie de gestion des données dans</p>   |

|  |  |  |
|--|--|--|
|  |  | <p>leur pratique de collecte, gestion et analyse des données.</p> <p>Etablir et conduire un plan d'action pour l'amélioration de la gestion des données au sein d'une organisation.</p> <p>Définir les bonnes pratiques de gestion des données, en transversal avec d'autres départements.</p> <p>Assurer la conduite du changement dans une organisation.</p> |
|--|--|--|

### Dans quelle situation la compétence C4.2 est-elle mobilisée ?

|   |   |   |
|---|---|---|
| <p>En générale la compétence C4.2 est mobilisée</p> |   | <p>Dès lors qu'une organisation souhaite disséminer des bonnes pratiques de gestion et utilisation des données. Très utile lorsque les tâches de gestion des données sont disséminées sur plusieurs postes...</p>                                       |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau B</p>      |  | <p>...et lorsqu'une organisation souhaite développer, pour ses équipes programme, une compréhension minimale des concepts autour de l'utilisation et l'analyse des données, afin qu'elles puissent guider au mieux leurs décisions opérationnelles.</p> |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau C</p>      |  | <p>...et lorsqu'une organisation souhaite développer une compréhension approfondie, autour de la donnée auprès des personnes exécutant la collecte, la gestion et l'analyse pour optimiser leurs compétences techniques.</p>                            |

## 7.4. CE QU'IL FAUT GARDER A L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT

### Maîtrise de concepts et outils clés

|                     | Basique  | Intermédiaire   | Avancée  |
|---------------------|--|---|--|
| Dispositif qualité  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Code d'identification unique (ex : PCODE, codes bénéficiaires)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Consistance, validité, triangulation, complétude et actualité des données</li> <li>Nettoyage des données</li> </ul>  | N/A  |
| Culture des données | N/A  | <ul style="list-style-type: none"> <li>Données vs. Information</li> <li>Cause vs. Corrélation</li> <li>Type et attributs des données</li> <li>Type d'agrégation de données (somme, mode, moyenne, médiane, nombre, min, max)</li> <li>Type de visualisation et leur bonne utilisation (ex : diagramme circulaire, linéaire, histogramme)</li> <li>Échantillon et intervalle de confiance</li> <li>Ecart-type</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Concept de culture des données (lire, travailler, analyser et converser avec des données)</li> <li>Méthode de collecte</li> <li>Protection des données</li> <li>Modèles et flux de données</li> </ul> |

### Attitudes

- Attention aux détails
- Culture des données
- Collecte et dissémination d'informations utiles
- Conscience des enjeux transverses à la gestion de données (capacité de coordination, d'analyse de systèmes/d'organisations, de communication, etc.)

## 8. BLOC DE COMPÉTENCES 5 : ORGANISER ET METTRE EN ŒUVRE DES APPROCHES ASSURANT UNE GESTION RESPONSABLE DES DONNÉES

### 8.1. COMPÉTENCES AU SEIN DU BLOC

**C5.1** : Connaître et mettre en œuvre des procédures et pratiques en protection des données assurant une conformité avec la législation nationale et internationale.

**C5.2** : Connaître et appliquer les principes éthiques de gestion responsable des données en prenant en compte les bonnes pratiques du secteur et les spécificités contextuelles.

**C5.3** : Définir et mettre en œuvre les bonnes pratiques en sécurisation de données.



### 8.2. L'OBJECTIF COMMUN DE CES COMPÉTENCES



L'ensemble de ces compétences vise à garantir une **gestion responsable des données** via la mise en œuvre de **bonnes pratiques, le respect des standards et des principes** en application dans le secteur de l'humanitaire et du développement international ainsi que le respect du **cadre juridique national et international** relatif aux données personnelles.

**Les compétences composant le bloc de compétences n°5 sont nécessaires lorsque les équipes programme [et S&E] collectent la moindre donnée sur les populations vulnérables.** De telles compétences sont nécessaires pour déterminer si les données collectées sont personnelles et/ou sensibles afin de pouvoir mettre en œuvre les mesures pour assurer une gestion éthique des données notamment via une sécurisation adaptée des données et assurer la conformité avec les cadres légaux, et standards du secteur. En fonction des contextes, ces compétences peuvent être réparties autour de personnes n'étant pas directement connectées aux données programmes tels que les postes de DPO, relai local DPO, Coordinateurs.rices Terrain, IT, etc.


### 8.3. LES SAVOIR-FAIRE ASSOCIES ET LEUR APPLICATION

#### C5.1 : CONNAITRE ET METTRE EN ŒUVRE DES PROCEDURES ET PRATIQUES EN PROTECTION DES DONNEES ASSURANT UNE CONFORMITE AVEC LA LEGISLATION NATIONALE ET INTERNATIONALE




| Compétence 5.1  |  |  |
|---|--|--|
| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques   |
|    | <p>Différencier des données personnelles ou sensibles.</p> <p>Exécuter des directives claires pour la protection des données (configuration d'outils, recueil de consentement, exécution du protocole d'archivage, ou dé-identification, anonymisation, pseudonymisation, agrégation etc.).</p>  | N/A  |
|  | <p>Connaître et faire appliquer les éléments clés de la réglementation relative à la protection des données à l'international (RGPD etc.).</p> <p>Connaître et faire appliquer les éléments clés de la réglementation relative à la protection des données du ou des pays d'intervention tels que par exemple les principes de limitation de traitement, de conservation limitée, de proportionnalité, les droits des personnes concernées etc.</p> <p>Appliquer des mesures de protection des données, dès la conception et la protection des données par défaut, par exemple dans le choix et la configuration d'outils de gestion des données, dans la conception de formulaires de collecte etc.</p> | <p>Analyser succinctement une législation.</p> <p>Concevoir et mettre en œuvre des actions de sensibilisation et de formation.</p> <p>Identifier les points d'action pour améliorer la protection des données programmes.</p> <p>Adapter les mesures préconisées aux contextes d'intervention.</p> <p>Mettre en place des pratiques, procédures et méthodologies permettant de mettre en œuvre les grands principes de la protection des données par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Choix d'une base légale,</li> <li>• Recueil du consentement éclairé,</li> <li>• Choix d'une durée de rétention,</li> <li>• Mise en place de protocole d'archivage, dé-identification, anonymisation, pseudonymisation, agrégation, etc.</li> </ul> |

|   |  |   |
|---|--|---|
|    | <p>Connaître précisément la législation internationale et nationale en matière de protection des données.</p> <p>Mettre en place des pratiques, procédures et méthodologies permettant d'assurer la protection des données sur l'ensemble des composants, par exemple :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rédaction d'accords de partage de données,</li> <li>• Evaluation d'un sous-contractant.</li> </ul> <p>Rédiger ou revoir les contrats ou accords type DTA/DSA.</p> <p>Réaliser et rédiger un DPIA (Analyse d'impact relative à la protection des données) sur un traitement de données ou un projet simple, impliquant peu d'acteurs ou peu de solutions techniques.</p> <p>Assurer le suivi contractuel des partenaires et bailleurs sur la dimension protection des données.</p> | <p>Etablir un diagnostic et mettre en œuvre un plan d'action pour assurer la conformité avec les législations nationales et internationales.</p> <p>Analyser la conformité d'un traitement et mettre en évidence des non-conformités.</p> <p>Élaborer la stratégie d'une mission ou organisation en matière de protection des données.</p> <p>Concevoir et diffuser des pratiques, procédures et méthodologies permettant de mettre en œuvre les grands principes de la protection des données.</p> |
|  | <p>Réaliser et rédiger un DPIA (Analyse d'impact relative à la protection des données) sur un traitement de données au niveau d'une mission ou d'une organisation, complexe impliquant une grande variété de solutions et d'acteurs.</p>   | <p>N/A</p>  |

### Dans quelle situation la compétence C5.1 est-elle mobilisée ?



|  |  |
|--|--|
| <p>En générale la compétence C5.1 est mobilisée</p>  | <p>Dès lors que des données sur les populations vulnérables sont collectées...</p>   |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau A</p>  | <p>...et lorsqu'il est uniquement nécessaire d'identifier si celles-ci sont sensibles ou personnelles afin d'appliquer les mesures adaptées.</p> <p>Ou bien lorsque des directives claires et appliquées aux collectes spécifiques de l'organisation existent et il "suffit" de les appliquer. Un relai spécialisé protection des données existe au niveau local pour accompagner ce niveau.</p> |





|  |   |
|--|---|
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau B</p>  | <p>...et lorsque des lignes directrices générales existent au sein de l'organisation, et qu'il est nécessaire de les adapter aux activités de collecte spécifiques.</p> <p>...et/ou lorsqu'un relai spécialisé protection des données existe au niveau international.</p> |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau C</p>  | <p>...et lorsqu'il est nécessaire de conduire un diagnostic de la conformité avec les lois en vigueur.</p> <p>...et lorsque les lignes directrices de l'organisation sont à rédiger ou à mettre à jour.</p>   |
| <p>Et plus spécifiquement pour le niveau D</p>  | <p>...et lorsqu'il est nécessaire de conduire une analyse d'impact relative à la protection des données dans un environnement complexe.</p>   |

## C5.2 : CONNAITRE ET APPLIQUER LES PRINCIPES ETHIQUES DE GESTION RESPONSABLE DES DONNEES EN PRENANT EN COMPTE LES BONNES PRATIQUES DU SECTEUR ET LES SPECIFICITES CONTEXTUELLES




### Compétence 5.2


| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques   | Savoir-faire méthodologiques  |
|---|---|---|
|    | <p>Adopter les standards de protection des données appliqués à la solidarité internationale (Code éthique type Signal, <i>Principles for Digital Development</i> etc.) et au contexte (groupes armés non étatiques, données médicales etc.).</p> <p>Appliquer les directives bailleurs en termes de protection des données.</p> | <p>Identifier les enjeux éthiques clés d'un traitement de données ou d'un projet et alerter en cas de doute ou d'identification d'un risque (par exemple bloquer un transfert de données en l'absence d'analyse de risque).</p> <p>Assurer l'appropriation par les équipes programmes des enjeux éthiques (techniques de sensibilisation et formation).</p>   |
|  | <p>N/A</p>  | <p>Identifier les enjeux de débat liés à l'application des concepts et lois de protection des données dans le secteur de la solidarité internationale :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Notion de gestion responsable vs. Protection,</li> <li>• Application du consentement éclairé, inadaptation du RGPD au contexte d'intervention.</li> </ul> <p>Évaluer en profondeur les enjeux éthiques d'un traitement de données ou d'un projet (être en capacité d'argumenter indépendamment pour refuser le transfert de données à un partenaire, évaluer le degré de risque d'une collecte de données etc.).</p> <p>Etablir un diagnostic et mettre en œuvre un plan d'action pour entrer en conformité avec les principes éthiques.</p> |

| Dans quelle situation la compétence C5.2 est-elle mobilisée ?   |   |
|---|---|
| En générale la compétence C5.2 est mobilisée  | Dès lors que des données sur les populations vulnérables (personnelles et sensibles) sont collectées...   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B  | ...et qu'il est nécessaire d'adapter les activités de collecte spécifiques aux lignes directrices générales, existantes au sein de l'organisation (pour la mise en conformité avec les standards définis par les bailleurs et le secteur).                          |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C  | <p>...et lorsqu'il est nécessaire de conduire un diagnostic de la conformité avec les lignes directrices fixées par les bailleurs et les standards du secteur.</p> <p>...et lorsque les lignes directrices de l'organisation sont à rédiger ou à mettre à jour.</p> |





### C5.3 : DEFINIR ET METTRE EN ŒUVRE LES BONNES PRATIQUES EN SECURISATION DE DONNEES

#### Compétence 5.3

| Niveau de maîtrise  | Savoir-faire techniques  | Savoir-faire méthodologiques  |
|---|--|---|
|    | <p>Pré-identifier les types de données ayant besoin d'être protégées (sensibles, personnelles, données communautaires).</p> <p>Avoir des réflexes de sécurisation simple des données papiers et numériques : armoire fermée, bien choisir un mot de passe, cryptage d'un fichier, partage de données en interne et externe etc.</p> <p>Connaître les bonnes pratiques de sécurisation des différents outils utilisés.</p>  | N/A   |
|  | <p>Mettre en place une sécurisation des données papiers et numériques à l'échelle d'un projet (cryptage d'un cloud partagé, modalité de partage de mot de passe, choix d'une méthode d'authentification, gestion des accès utilisateur, mesures de traçabilité, évaluation de la force d'un mot de passe, modalité de back-up, méthode d'anonymisation et de pseudonymisation, etc.).</p> <p>Connaître l'ensemble du panel de composants de la sécurité des données (notamment des méthodes de sécurisation des différents outils utilisés).</p> | <p>Adapter les lignes directrices de l'organisation à des contextes spécifiques et rédiger des guides de pratiques standards.</p> <p>Diffuser et savoir s'assurer de la mise en œuvre de procédures.</p>  |
|  | <p>Réaliser des audits "basiques" en sécurisation des données.</p> <p>Connaître de manière approfondie les différentes composantes de sécurisation technique et organisationnelle des données et des degrés afférents à chacun :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Différence entre cryptage pendant le transfert vs. pendant le stockage,</li> <li>• Certification de serveur, notion de clé PGP ou standard AES etc.</li> </ul>   | <p>Concevoir et harmoniser les pratiques de sécurisation des données au sein de l'organisation.</p> <p>Évaluer le niveau de sécurisation des données mis en place dans un projet ou une organisation ou d'un partenaire (évaluer les pratiques, juger de la pertinence et adéquation du choix des mesures).</p> |

|   |   |   |
|---|---|---|
|   |   | Être en capacité de communiquer avec aisance avec des équipes informatiques en cybersécurité. |
|  | <p>Connaître de manière approfondie l'environnement informatique de l'organisation et les bonnes mesures de cybersécurité associées.</p> <p>Appliquer des mesures avancées de sécurisation des données dans un environnement complexe (acteurs, outils et localisation multiple).</p> <p>Réaliser des audits complets en matière de sécurisation des données.</p> | N/A   |

### Dans quelle situation la compétence C5.3 est-elle mobilisée ?

|  |   |   |
|--|---|---|
| En générale la compétence C5.3 est mobilisée |   | Dès lors que l'organisation utilise des outils informatiques et numériques pour la collecte, la gestion et le stockage des données...   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau A      |  | ...et lorsqu'il est nécessaire d'exécuter les manipulations de sécurisation des données sur les outils.   |
| Et plus spécifiquement pour le niveau B      |  | ...et lorsque qu'il est nécessaire de coordonner les pratiques de sécurisation des données, d'assurer leur mise en application sur l'ensemble d'une mission.  |
| Et plus spécifiquement pour le niveau C      |  | ...et lorsqu'il est nécessaire d'établir les orientations stratégiques en termes de sécurisation des données, de vérifier leur bonne application et d'assurer la coordination avec les services associés. |
| Et plus spécifiquement pour le niveau D      |  | ...et lorsqu'il est nécessaire de mettre en place un système complexe (acteurs, localisation, et outils informatiques et numériques multiples) de sécurisation des données.                               |

## 8.4. CE QU'IL FAUT GARDER A L'ESPRIT LORS D'UN RECRUTEMENT

### Formation

Formation dédiée à la protection des données : double parcours en technologie de l'information (pour pouvoir interagir facilement avec le personnel IT) et droit/juridique.

### Expérience

Data Protection, mise en place d'un cadre de conformité RGPD.

### Maîtrise de concepts et outils clés

| Basique  | Intermédiaire  | Avancée  |
|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Données sensibles</li> <li>Données personnelles</li> <li>Données communautaires</li> <li>Mots de passe / gestion des accès</li> <li>"Ne pas nuire" (<i>Do no Harm</i>)</li> <li>Consentement</li> <li>Gestion responsable des données vs. Protection des données</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Concepts généraux de la RGPD (base légale d'application de la protection des données)</li> <li>Cryptage (en transit et pendant le stockage)</li> <li>Pratique de dé-identification, anonymisation, pseudonymisation, agrégation, gestion de périodes de rétention des données</li> <li>Protection des données par défaut dès la conception ("<i>by design and by default</i>")</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissances détaillées de la RGPD,</li> <li>Connaissances détaillées des règles bailleurs</li> <li>Accord de partage de données</li> <li>DPIA</li> <li>Cyber-sécurité</li> <li>Certification de serveur (notion de clé PGP ou standard AES...)</li> </ul> |

### Attitudes

- Proactivité, identification des manquements
- Capacité à challenger les besoins de collecte
- Force de proposition (solutions)
- Indépendance, confidentialité, discrétion
- Communication et pédagogie
- Objectivité, impartialité