

# 2 Favoriser une Culture de la Donnée

---

# Table des Matières du Module

<b>2</b>	<b>Favoriser une Culture de la Donnée</b>	<b>1</b>
2 - 1	Comment favoriser une culture de la donnée – socialisation des données ?	8
2 - 2	Définition des compétences en matière de données	12
2 - 3	Plan d'activité pour les ateliers et les sessions d'apprentissage	16
2 - 4	Analyse de la portée des compétences en matière de données	20
2 - 5	Planification groupe de travail informel sur les données	21
2 - 6	Construire une culture de la donnée (guide de discussion)	24
2 - 7	Audiences des données à la FICR	27
2 - 8	Montrer et raconter – Histoires de données	30
2 - 9	Stratégie de transformation numérique de la FICR	32
2 - 10	Stratégie de transformation numérique de la FICR (résumé)	37
2 - 11	Cadre de maturité numérique	41
2 - 12	Plateforme GO	43
2 - 13	FDRS Système de banque de données et de rapports à l'échelle de la fédération	52

# Favoriser une Culture de la Donnée

---

**La stratégie 2030 de la FICR cite la transformation numérique comme une priorité absolue pour le réseau de la FICR. C'est l'une des transformations clés nécessaires pour relever les principaux défis de cette décennie. L'intégration des données et des compétences numériques dans nos programmes nous permettra de fournir de meilleurs services humanitaires, plus rapidement et à plus grande échelle. Ce module soutient les équipes dans leur parcours de transformation numérique. Il soutient les efforts de socialisation, de développement et de renforcement des compétences en matière de données au sein des groupes dans le but de construire une culture de la donnée.**

## Questions que ce module explore

- ▶ Pourquoi la culture des données est-elle importante ?
- ▶ Quelles sont les discussions et les meilleures pratiques pour soutenir une culture des données ?
- ▶ Comment les organisations et les équipes peuvent-elles faire une planification rapide et amusante pour soutenir la culture des données en tant que sport d'équipe ?

Il est à noter que la compréhension et le soutien d'une culture des données varient selon l'équipe, l'individu, la région et le pays. L'objectif est de construire un langage et un parcours communs en partageant les compétences et les expériences en matière de données. Utilisez des exemples concrets et locaux dans la mesure du possible.

## Objectifs d'Apprentissage

### A la fin de ce module, les apprenants seront :

- ▶ capable de planifier des activités pour développer la culture des données
- ▶ capable d'évaluer les besoins en matière de culture des données
- ▶ conscient du contexte plus large de la Stratégie 2030 et de la stratégie de transformation numérique de la FICR.

## Sujets du module

- ▶ Qu'est-ce que la culture des données ?
  - ⦿ Une culture des données est une culture d'apprentissage
  - ⦿ C'est un travail en cours
  - ⦿ Pourquoi les données sont-elles un sport d'équipe ?
  - ⦿ Socialisation d'une culture de la donnée
- ▶ Conservation des activités de culture des données
  - ⦿ Quel est "l'état des données" dans l'organisation/le groupe ?
  - ⦿ Comment pouvez-vous concevoir votre propre programme d'études pour soutenir une culture des données ?
  - ⦿ Quelles sont les compétences que vous avez et que vous souhaitez ?
- ▶ Relier la culture des données à notre impact collectif
  - ⦿ Comment la maîtrise des données soutient-elle la Stratégie 2030 ?
  - ⦿ Quelles sont des exemples d'impact ?
  - ⦿ Exemples de maîtrise des données avec Go et FDRS

## Recettes

### Une suggestion de processus étape par étape pour atteindre les objectifs d'apprentissage

Explorer votre culture de la donnée : Réfléchissez à la manière dont vos collègues peuvent soutenir une culture de la donnée avec **Planification groupe de travail informel sur les données (2 - 5)**. Les éléments suivants sont utiles pour les discussions en équipe : Utilisez **Audiences des données à la FICR (2 - 7)**, **Construire une culture de la donnée (guide de discussion) (2 - 6)**, **Comment favoriser une culture de la donnée – socialisation des données ? (2 - 1)** ou **Plateforme GO (2 - 12)**. Vous pouvez discuter avec votre équipe du niveau de maturité numérique qui s'applique à votre Société nationale, en utilisant **Cadre de maturité numérique (2 - 11)** comme base.

Envisager de partager **Pourquoi la Donnée est Importante (1 - 4)**.

Langage commun et impact : Inviter les participants à partager **Montrer et raconter – Histoires de données (2 - 8)** sur comment les données sont utilisées dans votre organisation et/ou dans le réseau FICR. Les animateurs peuvent lancer les conversations en utilisant : **Stratégie de transformation numérique de la FICR (2 - 9)**, **FDRS Système de banque de données et de rapports à l'échelle de la fédération (2 - 13)** ou **Plateforme GO (2 - 12)**. Créez votre propre histoire d'organisation et de département sur les produits/services/processus de données. Invitez vos décideurs à partager avec **Comment soutenir la prise de décision basée sur les données ? (9 - 2)**.

Organiser votre propre parcours de données : Commencez par **Définition des compétences en matière de données (2 - 2)** suivi de **Analyse de la portée des compétences en matière de données (2 - 4)**

Élaborer un plan : Utiliser **Plan d'activité pour les ateliers et les sessions d'apprentissage (2 - 3)**.

Concevez votre atelier ou votre programme d'études sur quelques mois pour soutenir une culture des données.

Si vous souhaitez mesurer les capacités actuelles de vos Sociétés nationales en matière de données et de numérique en considérant les personnes, les processus et la technologie, inscrivez-vous à l'analyse rapide de la maturité numérique via [digital.ifrc.org](https://digital.ifrc.org). Si vous souhaitez aller plus loin et planifier une roadmap pour la transformation numérique, inscrivez-vous à l'évaluation de la transformation numérique (DTA) (environ 12 semaines). Coordonnées sur [digital.ifrc.org](https://digital.ifrc.org). Pour plus de détails, veuillez-vous référer à : **Stratégie de transformation numérique de la FICR (résumé) (2 - 10)**.

## Ingrédients

Choisissez les ingrédients pour créer votre propre recette. Nous avons manqué un ingrédient ? Envoyez-nous un email à [data.literacy@ifrc.org](mailto:data.literacy@ifrc.org)

## Exercices

### Expériences d'apprentissage social courtes et discrètes

Les équipes peuvent se réunir pour examiner les éléments suivants et discuter de leur lien avec leur travail et leur organisation :

- ▶ Histoires de données
- ▶ Stratégie de transformation numérique de la FICR (résumé)
- ▶ Vue d'ensemble du cadre de maturité numérique de la FICR

## Plans de Session

### Expériences d'apprentissage social plus longues

- ▶ Comment cultiver une culture de la donnée : Socialisation des données
- ▶ Exercice d'évaluation des compétences en matière de données
- ▶ Modèle de planification de groupe de travail informel
- ▶ Plan d'activité pour les ateliers et les sessions d'apprentissage

## Diaporamas

### Présentations à utiliser et/ou adapter

- ▶ À propos de la stratégie de transformation numérique de la FICR
- ▶ Exemple : Plateforme Go
- ▶ Exemple : Système de rapports de la banque de données à l'échelle de la Fédération

## Checklists/Documents /Matériels

### Pour la documentation des éléments essentiels de l'expérience d'apprentissage

- ▶ Nos publics de données (polycopié)
- ▶ Construire une culture des données (polycopié)
- ▶ Exemple : Analyse de la portée des compétences en matière de données (feuille de calcul)



# Prochaines Etapes

---

## Modules pertinents du Data Playbook

**Comprendre l'importance des données (1)** et **Prise de décision sur les données (9 - 3)**

### Crédit

---

Heather Leson, Liselot Kattemölle, IFRC V1 Sprint, et contributeurs du Data Playbook Beta

# 2 - 1 Comment favoriser une culture de la donnée – Socialisation des données ?

---

**Instructions sur le photocopié : Voici quelques conseils sur la manière d'entretenir une culture des données et de socialiser les compétences et l'utilisation des données. Ces conseils peuvent être utilisés dans le cadre de la stratégie globale de transformation numérique de votre organisation.**



# Concept Clé : Qu'est-ce que la Socialisation des Données

Quelle est la culture des données dont nous avons besoin pour être une organisation humanitaire prête pour les données ? Quels sont les stratégies, programmes, activités et cadres axés sur les données nécessaires pour soutenir cette transformation ? Nous avons créé la stratégie de transformation numérique de la FICR pour aider à mettre en œuvre la maturité numérique et des données dans l'ensemble du réseau. Voici quelques tactiques organisationnelles qui pourraient vous aider à favoriser la maîtrise des données dans votre organisation. Le Data Playbook est l'un des outils de la FICR pour vous aider dans cette démarche. (Voir la [stratégie de transformation numérique de la FICR](#) pour plus de détails)

La socialisation des données est la combinaison du partage et de l'élargissement des compétences en matière de données, depuis les bases jusqu'aux niveaux intermédiaires, tout en favorisant une culture des données. Souvent, lorsque les gens parlent de données (e.g. Big Data, IA) et de technologie (e.g. outils et infrastructure), ils se concentrent sur les outils, les méthodologies de données et les rôles professionnels pour fournir des produits et des services de "données" ou d'"informations". S'il est vrai que les individus et les organisations ont des degrés variables de "préparation aux données", quel est le contenu qui permet de favoriser une culture des données ? Comment pouvons-nous mettre en relation les collègues habituellement prêts pour les données avec les personnes simplement curieuses sur les données ?

Recueillir des témoignages d'utilisateurs et s'appuyer sur les écosystèmes/réseaux existants au sein du Mouvement de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sont deux tactiques. Les compétences en matière de données font partie du travail de chacun. Souvent, - si les participants ne sont pas familiers avec les outils/processus techniques tels que le machine learning par exemple, ils peuvent se désengager ou être intimidé. Pour que les organisations parviennent à une culture des données durable, celle-ci doit être inclusive. La socialisation des données et le développement d'une culture des données se concentrent sur le renforcement de la confiance au sein de l'organisation.

Conseils	Description	Exemple
<b>Les gens avant la donnée (approche)</b>	<p>Avec un programme conçu de manière collaborative, nous avons ensuite utilisé le modèle du "service d'assistance pour les données". Chacun des responsables des données est réellement désireux de soutenir une culture de la donnée. Après toutes les sessions, nous nous sommes rendus disponibles pour aider les gens à apprendre, les orienter vers des ressources supplémentaires et répondre à leurs questions. Il est étonnant de constater à quel point la confiance des gens dans les données et la technologie a été mise à mal. Reconstruire cette confiance de manière ouverte et collaborative permet de favoriser une culture des données. Les données et la technologie peuvent être efficaces et même amusantes si nous les abordons avec une appréciation honnête de la peur du changement et des styles d'apprentissage des individus. En créant des espaces de dialogue et en donnant à chacun un accès égal à l'exploration de ses compétences en matière de données, nous faisons passer les personnes avant les données.</p>	
<b>Groupe de travail informel sur les données (activité d'équipe)</b>	<p>Nous avons réuni les responsables des données de différentes unités de travail pour planifier les premières idées d'activités. Le contenu de la session est façonné à partir des informations obtenues lors de l'exercice d'évaluation des compétences. Le cercle s'est élargi au fur et à mesure que d'autres personnes/unités ont manifesté leur intérêt pour animer des conversations et des sessions particulières. Le groupe de travail informel sur les données est conçu pour être ouvert à tous. Nous avons également planifié des thèmes/sessions thématiques basés sur des étapes clés telles que la Journée des données ouvertes, le lancement du Manuel de la protection des données et la Semaine OpenGeo. En trouvant vos alliés et en co-créant avec eux, vous pouvez construire un plan pour votre organisation et votre équipe.</p>	
<b>Évaluation des compétences (activité d'équipe)</b>	<p>Comment obtenir une compréhension de base des compétences et des opportunités pour une organisation ? Que faire si l'on dispose d'un budget et d'un temps limités pour se faire une idée des obstacles, des opportunités, des compétences que les personnes peuvent partager et de celles qu'elles souhaitent acquérir ? Compte tenu des restrictions de ressources, il n'a pas (encore) été possible de dresser une carte complète de l'écosystème d'une organisation mondiale. Il existe des compétences dans les descriptions de poste, mais comment connaître les besoins quotidiens ? Nous avons organisé une session destinée à demander aux participants de parler des données, des types de données, de leurs flux de travail et de ce qu'ils considèrent comme des obstacles et des possibilités d'utilisation des données. Puis, dans la deuxième partie de la session, nous avons demandé aux participants quelles étaient les compétences qu'ils souhaitaient acquérir et celles qu'ils pouvaient partager. Chaque organisation et chaque service peut avoir des priorités différentes. Cette session informelle du Data Playbook données peut aider à lancer une conversation pour socialiser les compétences en matière de données en tant que priorité. Lors des sessions précédentes, les compétences les plus recherchées étaient : l'analyse des données, les compétences en matière de feuilles de calcul, le storytelling des données, les techniques de gestion des données et les technologies spécifiques. Si votre département et/ou organisation dispose de plus de temps pour effectuer une évaluation, nous vous recommandons de réaliser une analyse rapide de la maturité numérique dans le cadre de la stratégie de transformation numérique de la FICR.</p>	

Conseils	Description	Exemple
<b>Conception de session</b>	La plupart des activités et des contenus relatifs à la maîtrise des données ont été créés sous forme de modules. Nous avons créé des contenus d'une durée maximale d'une heure, axés sur les résultats et l'interaction. Nous avons également choisi de retirer les ordinateurs portables et la technologie des conversations. La socialisation des données concerne la pensée critique et les approches contextuelles de la manière dont nous utilisons les données et de la raison pour laquelle nous les utilisons. Voici quelques exemples : - Comment concevons-nous l'intégration des mesures en matière de protection des données ? Quelles sont les questions clés que nous posons avant de créer un produit d'information ?	
<b>Axé sur le réseau (approche)</b>	Toutes les conceptions des séances d'information et les supports de formation sont partagés par diverses équipes de la FICR, nos bureaux régionaux et dans les Sociétés nationales, en particulier via le soutien à la gestion de l'information sur les situations de crise (SIMS). Nous avons également collecté du contenu sur les compétences en matière de données auprès de la Croix-Rouge du Burundi, de la Croix-Rouge néerlandaise, de la Croix-Rouge américaine, de la Croix-Rouge espagnole, de la Société du Croissant-Rouge du Qatar, etc. Nous avons obtenu des contributions de la Croix-Rouge norvégienne, de la Croix-Rouge sénégalaise et de la Croix-Rouge népalaise (pour n'en citer que quelques-unes). Des spécialistes des données ont animé des sessions dans le monde entier. Par exemple, le module de visualisation des données a été partagé à Budapest, au Honduras, au Kenya, à Madagascar, en Suisse, au Sénégal, aux Philippines et au Qatar.	
<b>Partenaires / Alliés</b>	Atteindre le plus grand nombre de personnes - employés et volontaires - à travers la FICR signifie établir des partenariats. Nous nous réjouissons de faire évoluer ces activités et d'encourager une plus grande connectivité afin de contribuer à la réalisation de notre objectif commun. Nous collaborons avec des partenaires extraordinaires, que ce soit de manière formelle ou informelle.	Les entreprises locales, les universités et/ou les partenaires humanitaires peuvent apporter un éclairage sur le parcours de votre organisation. Vous pouvez, par exemple, inviter un conférencier ou organiser un événement commun. <a href="#">Centre de données humanitaires</a>

Crédits : *The Data Pipeline image is from the School of Data cc by.*

## 2 - 2 Définition des compétences en matière de données

**Les compétences en matière de données existent dans toute l'organisation. Cette session vise à établir une base de compétences en matière de données et à construire un langage commun autour des données. Invitez tout le personnel du bureau. Soyez inclusif. À l'avance, recrutez des parties prenantes clés de différents groupes et organisez des rencontres avec elles. Cet exercice peut être utilisé conjointement avec une "évaluation de la transformation numérique" plus détaillée ou un "Scan rapide de la maturité numérique".**

- ▶ **Personne** : 8 à 40 personnes
- ▶ **Durée** : 90 Minutes
- ▶ **Difficulté** : Facile
- ▶ **Matériels virtuels** : Plateforme de réunion virtuelle, espace de rédaction/documentation partagé.
- ▶ **Matériels en personne** : Tableaux, post-it, marqueurs.

## Objectifs de la session

- 1 Établir une base de compétences en matière de données
- 2 Fournir un espace d'apprentissage partagé et construire un langage commun autour de l'utilisation des données.
- 3 Introduire le thème de la maîtrise des données, en incluant les types de données existants.
- 4 Localiser l'enthousiasme pour les données au sein de votre équipe : qui est un "adopteur" précoce et qui est curieux sur les données ?

## Préparation :

- ▶ Demandez à 3 ou 4 personnes de vous aider à guider la session. Expliquez les objectifs, les formats et les résultats.
  - ▶ Formez des petits groupes pour les discussions.
  - ▶ Annoncez l'événement et soyez accueillant envers tout le personnel. Tenez compte des différents niveaux de maîtrise des données au sein de votre équipe, en particulier de ceux qui ont des compétences diverses en matière de données.
- ▶ Créez un document en ligne pour recueillir les commentaires en temps réel de votre audience. Le document doit comprendre les sections suivantes :

### État des données :

- ▶ Types de données
- ▶ Obstacles à l'utilisation des données

### Opportunités d'utilisation des données

- ▶ Cadrage des compétences
- ▶ Compétences à apprendre
- ▶ Compétences à partager

## Partie 1 : Introduction (5 minutes)

Nous sommes en train de co-créer un réseau mondial et interactif d'apprenants sur les données. Tout le monde peut s'exprimer et nous essayons de faire en sorte que l'expérience soit vivante et inclusive. Expliquez qu'une culture des données fait partie de la transformation numérique de votre organisation. Expliquez pourquoi la FICR (votre Société nationale) se concentre sur les compétences en matière de données, et soyez bref. Demandez au groupe de se présenter en 3 phrases ou moins (nom, groupe, et pourquoi ils sont intéressés par les données).

Partagez le lien vers le document de collaboration et expliquez comment il fonctionne. Désignez une personne chargée de prendre des notes dans le document de collaboration. Encouragez les participants à participer.

## Partie 2 : Découvrir l'Etat des Données (20 minutes)

- ▶ Divisez les participants en groupes de 6 et demandez-leur de noter les obstacles et les opportunités liés à l'utilisation des données.
- ▶ Revenez en séance plénière et demandez à chaque groupe (sans votre aide) de partager ses deux principaux éléments (un obstacle clé, une opportunité clé).
- ▶ Demandez au groupe d'ajouter ces éléments au document de collaboration.

## Partie 3 : Détermination des compétences pour le programme (30 minutes)

Avec les mêmes groupes, demandez aux équipes de faire un brainstorming pendant 20 minutes

- ▶ Quelles compétences aimeraient-ils acquérir ?
- ▶ Quelles compétences pourraient-ils s'enseigner mutuellement ?

### Discussion :

- ▶ Retournez en plénière.
- ▶ Demandez aux participants de partager leurs principales observations.
- ▶ Expliquez qu'il s'agit d'un moyen de découvrir le parcours d'apprentissage des autres.
- ▶ Demander aux participants d'attribuer un code couleur ou de faire des commentaires sur les types de priorités.

## Partie 4 : Construisez votre propre programme (15 minutes)

Expliquez que cet exercice vise à démontrer comment les participants peuvent alimenter un programme de compétences en matière de données sur leur lieu de travail tout en renforçant la confiance organisationnelle/individuelle. L'objectif est d'amener les participants en position de leadership à réfléchir à la manière d'aider leur organisation à utiliser et à partager les données.

- ▶ Inscrivez tous les résultats de la discussion sur des post-it ou sur votre document collaboratif.
- ▶ Demander des réflexions, conseils sur les prochaines étapes.

## Partie 5 : Fin de session

- ▶ Remerciez tout le monde d'être venu.
- ▶ Faire savoir à tous qu'il y aura un suivi et que la planification de la première réunion commencera immédiatement après la réunion.

## Après la session : analysez, élaborer des plans et faites un rapport

- ▶ Documentez les notes dans une feuille de calcul.
- ▶ Envoyez des notes de remerciement aux assistants et aux participants avec le contenu collecté et les prochaines étapes.
- ▶ Commencer à planifier le prochain événement environ un mois à l'avance. Veillez à inclure les principaux alliés de votre "groupe de travail informel" et les responsables de domaines thématiques dans la planification. Vous pouvez également utiliser l'**Analyse de la portée des compétences en matière de données (2 - 4)** pour examiner et analyser les feedbacks sur l'exercice.

### Bonus

Commencez la session avec un cadre supérieur expliquant pourquoi il pense qu'une culture des données est importante (brève présentation). Utilisez le **Plan d'activité pour les ateliers et les sessions d'apprentissage (2 - 3)** pour vous aider à coordonner les prochaines étapes de votre organisation/équipe.

# 2 - 3 Plan d'activité pour les ateliers et les sessions d'apprentissage

---

## Quel est l'objectif d'un plan d'activité, d'un atelier ou d'un programme d'études ?

Les Sociétés nationales, le Secrétariat/bureaux régionaux et les points focaux sectoriels planifient des ateliers, des sessions d'apprentissage et de partage. L'apprentissage en équipe nécessite souvent un plan clair pour coordonner le contenu, les objectifs d'apprentissage et le calendrier. Ce plan d'activité est un modèle provisoire pour guider ce processus.



<b>Objectif(s) de l'activité</b>	<b>E.g. s'agit-il d'une série d'ateliers de courte durée dans un bureau régional ou d'un atelier consacré à un secteur (par exemple, les cash ERUs) ?</b>
<b>Type d'activité</b>	
<b>Équipe d'organisation</b>	
<b>Date(s) de l'activité</b>	

Veillez remplir toutes les sections en blanc ci-dessous.

## A propos de l'audience

Les formateurs et les chefs d'équipe travaillent avec des groupes pour la découverte et l'apprentissage. Des équipes qui travaillent ensemble pour créer des processus, des flux de travail et identifier les lacunes en matière de connaissances. Les formateurs qui dirigent des sessions avec des individus qui apprennent ensemble et les uns des autres.

### Audience cible

<b>Audience Principale</b>	
<b>Audience Secondaire</b>	

## A propos du contenu

Quels sont les principaux défis à relever pour atteindre le(s) public(s) et le contenu de la formation, le cas échéant ?

Comment pouvons-nous surmonter ces défis ? Rédigez des points clés sur l'importance du sujet.

Avez-vous des recommandations particulières concernant cette activité ?

Quel est votre plan pour les sessions/séries ? Seront-elles à distance ou en personne ? Veuillez indiquer toute ressource supplémentaire (PDF, vidéos, etc.).

### Objectifs d'apprentissage des activités

Pour obtenir des conseils sur la rédaction d'objectifs d'apprentissage basés sur la taxonomie de Bloom, cliquez [ici](#) ou [ici](#).

A la fin de l'activité, les apprenants auront :

1

2

3

**Objectifs d'apprentissage des activités**

Pour obtenir des conseils sur la rédaction d'objectifs d'apprentissage basés sur la taxonomie de Bloom, cliquez [ici](#) ou [ici](#).

**Planification des activités**

Incluez autant de sujets que nécessaire, accompagnés de leurs messages clés respectifs. Veillez à ce que cela corresponde aux objectifs de votre organisation et à obtenir des feedbacks de la part des participants.

Sujet 1	Messages clés
Sujet 2	Messages clés
Sujet 3	Messages clés

Sélectionnez le contenu du Data Playbook pour répondre aux objectifs d'apprentissage et aux besoins/feedbacks de l'organisation. Si vous créez du nouveau contenu, n'hésitez pas à en faire part à l'équipe du Data Playbook. [data.literacy@ifrc.org](mailto:data.literacy@ifrc.org)

Sujet 1

Sujet 2

Sujet 3

# 2 - 4 Analyse de la portée des compéten ces en matière de données

---

[Télécharger Ressources](#)

## 2 - 5 Planification groupe de travail informel sur les données

---

**Les groupes de travail informels ont été utilisés pour informer la stratégie de transformation numérique de la FICR et coordonner les projets de maîtrise des données. Ce modèle présente les grandes lignes d'un tel groupe de travail informel. Nous recommandons d'utiliser ce modèle après avoir effectué une évaluation des compétences en matière de données et revu nos audiences de données.**

# Bonnes pratiques pour les réunions de groupes de travail

- ▶ Planifiez votre première réunion dès que possible, choisissez une date et une heure qui vous conviennent, par exemple le troisième jeudi du mois à 16 heures. Choisissez le moment optimal pour la participation du groupe.
- ▶ Coordonnez vos espaces de collaboration et invitez les participants à les rejoindre.
- ▶ Pour votre première réunion, choisissez un sujet qui a suscité beaucoup d'attention lors de la session de cadrage des compétences en matière de données.
- ▶ Envisagez des sujets émergents pour les futures sessions du groupe de travail. Cherchez des occasions de résoudre les problèmes/défis que les participants peuvent rencontrer. Faire en sorte que la réunion soit aussi utile et engageante que possible.
- ▶ Utiliser une variété de formats interactifs : discussions, démonstrations, travaux pratiques, etc.
- ▶ Si approprié, faire tourner les membres de l'équipe qui dirigent les réunions.
- ▶ Rappelez les participants par e-mail une semaine et un jour à l'avance.
- ▶ Documenter chaque réunion dans un espace collaboratif (en personne ou numérique).

## Coordination :

- ▶ Ayez un sujet et/ou un objectif pour la session : (par exemple, nous allons développer nos compétences de pensée critique sur les visualisations de données).
- ▶ Inclure des sessions occasionnelles sans ordre du jour, mais axées sur le renforcement de l'esprit d'équipe. Être un défenseur des données, c'est souvent une question de socialisation et de plaisir.
- ▶ Fixer un horaire cohérent, ne pas oublier de commencer et de finir à l'heure !
- ▶ Lieu :
  - En personne : (un espace agréable suffisamment grand pour que votre groupe puisse se réunir en petits groupes)
  - Espace virtuel : soyez cohérent avec le lien et l'outil utilisés.
- ▶ Un chef de fil, alternez les membres de l'équipe pour ce rôle afin d'aider à développer l'expertise et la confiance. Utilisez-le comme un moyen de développer les ambassadeurs, les défenseurs des données et les données actives.
- ▶ Un preneur de notes/documenteur : (faire tourner les membres)
- ▶ Un plan de session, n'oubliez pas d'utiliser une variété de formats, mais voici un exemple.

Une brève introduction du sujet et un rapide tour de table demandant aux participants de dire en une phrase ce qu'ils veulent savoir sur le sujet (pourquoi sont-ils venus ?).

- Demandez aux participants de se mettre par deux pour discuter des défis qu'ils ont à relever sur la question et demandez-leur d'inscrire leurs défis sur des post-it.
- Présenter une étude de cas pertinente sur le sujet. Si un membre de l'équipe a une expérience approfondie du sujet, demandez-lui de faire une présentation de cinq à dix minutes.
- Prévoyez toujours du temps pour les questions et les réponses.
- Demandez au groupe s'il y a des ressources qu'il a vues ou trouvées utiles sur le sujet et dressez une liste sur le tableau avec les réponses.
- Récapitulez en demandant au groupe s'il a tiré des enseignements de la réunion. Demandez-leur également s'il y a des mesures à prendre ou des actions à entreprendre par les individus ou le groupe.
- Demander des idées de sujet et un volontaire pour diriger la prochaine réunion.
- Effectuer un suivi par e-mail en rappelant les prochaines étapes/mesures à prendre, en indiquant les ressources pertinentes et en précisant la date et le thème de la prochaine réunion.

### Bonus

Utilisez le **Plan d'activité pour les ateliers et les sessions d'apprentissage (2 - 3)**

# 2 - 6 Construire une culture de la donnée

(Guide de discussion)

---

**Comment développer une culture des données au sein des équipes et des organisations ? Dans vos équipes et organisations, qu'est-ce qui fonctionne et qu'est-ce qui ne fonctionne pas dans la construction d'une culture des données ? Ce document contient des conseils pour faciliter les discussions sur la culture des données dans votre organisation.**



## Qu'est-ce qui fonctionne ?

- ▶ Les dirigeants au niveau du conseil d'administration, de la direction et des employés doivent partager leur vision de l'instauration d'une culture des données
- ▶ Donner des exemples de projets qui montrent les avantages d'une culture des données.
- ▶ Créer des espaces d'apprentissage dans l'organisation sur la construction d'une culture des données.
- ▶ Réduire les frictions lors de la transition entre les outils numériques dans la création d'une culture des données
- ▶ Trouver quelqu'un qui a une "vision" de ce que pourraient être les données dans leur équipe
- ▶ Reconnaître qu'il ne s'agit pas d'un problème à résoudre à court terme, mais d'une question d'éducation et de sensibilisation à long terme - mettre en évidence et expliquer toutes les conséquences de l'absence d'investissement dans la culture des données.
- ▶ Travailler par l'intermédiaire des sociétés nationales partenaires pour établir des liens horizontaux dans un pays s'il dispose d'une équipe de gestion de l'information, plutôt que de partir de la région.
- ▶ Identifier un bon point focal pour les données au sein de l'équipe cible ou de la SN - utiliser le Data Playbook pour entamer des conversations afin de trouver ceux qui acquièrent ou possèdent des compétences en matière de données.
- ▶ Avoir le produit final prêt ou compris par les contributeurs de données

## Qu'est-ce qui ne fonctionne pas ?

- ▶ Maintenir des dirigeants inflexibles aux postes clés d'une organisation
- ▶ Ne placer que le profit comme objectif lors de la création d'une culture de données, mais supprimer les personnes et la planète en tant qu'objectifs dans le processus.
- ▶ Abandonner
- ▶ La coordination à distance et la collecte de données sont difficiles
- ▶ Ne pas avoir quelqu'un comme point focal compétent en matière de données
- ▶ Ne s'intéresser qu'à l'achèvement des projets à court terme

## Pour construire une culture d'apprentissage

L'expert en apprentissage des adultes Malcom S. Knowles a développé une théorie de l'apprentissage appelée andragogie, qui signifie essentiellement un apprentissage dirigé par un adulte. Les éléments suivants de cette théorie peuvent être utiles à garder à l'esprit lorsque vous incitez votre équipe à se familiariser avec les données et donc à les utiliser plus efficacement pour votre organisation :

- ▶ Les adultes doivent comprendre et accepter la raison de l'apprentissage d'une compétence spécifique.
- ▶ L'expérience (y compris l'erreur) constitue la base des activités d'apprentissage.
- ▶ Les adultes doivent être impliqués à la fois dans la planification et l'évaluation de leur apprentissage.
- ▶ L'apprentissage des adultes est centré sur les problèmes plutôt que sur le contenu.
- ▶ La plupart des adultes sont intéressés par l'apprentissage de ce qui a un rapport immédiat avec leur vie professionnelle et sociale.

## Comprendre les membres de votre équipe, questions clés :

- ▶ Quels problèmes essaient-ils de résoudre ?
- ▶ Quelles sont leurs motivations pour utiliser les données ?
- ▶ Comment appliquent-ils les données dans leur travail ?
- ▶ Quelles sont les compétences qu'ils souhaitent acquérir ?
- ▶ Que peuvent-ils apprendre aux autres ?

## Bonnes pratiques pour développer une culture de la donnée

- ▶ La culture des données doit prendre en compte les personnes et la planète dans le cadre du triple bilan, et pas seulement le profit.
- ▶ Imposer un ensemble de règles que tout le monde doit suivre.
- ▶ Mentorat et création de réseaux pour aider les gens à progresser dans leur parcours de données.
- ▶ Parler des réussites des produits de données et de la manière dont ils ont amélioré les processus, partager les idées ouvertement.
- ▶ Communiquer vos projets et vos résultats, développer votre réseau personnel pour résoudre les problèmes liés aux données.
- ▶ Rédiger davantage de documents modes d'emploi et/ou de bonnes pratiques, développer votre cadre de travail avec les données et le partager avec d'autres personnes, adapter les idées les mieux adaptées.
- ▶ Comprendre l'importance de la qualité et de l'actualité des données.
- ▶ Veiller à ce que le cycle des données soit complet. Chacun doit être traité comme un contributeur et un utilisateur de données. En bref, ce qui ressort des données collectées doit être partagé avec ceux qui contribuent au processus.

▶ Essayer de comprendre le point de vue de la ou les personne(s) chargée(s) de collecter les données que vous souhaitez.

- ▶ Se souvenir que les collègues sont des professionnels dotés de compétences et d'une expertise dont vous ne savez rien, et qu'ils ont survécu sans solutions numériques sophistiquées pendant des années. Apprendre des autres permettra d'améliorer nos systèmes de données.
- ▶ Documentation, documentation, documentation - La RCRC est souvent poussée à produire des choses dans des délais très courts et n'a pas le temps de s'occuper de la documentation, ce qui signifie qu'elle ne peut pas être reproduite.
- ▶ "Montrer" la valeur de la transformation des données en informations (d'un point de vue commercial/opérationnel) (par le biais de réussites/exemples pratiques).
- ▶ Les projets peuvent naître et être menés à partir de différents points focaux des départements. L'informatique fait souvent partie de cette équipe.

### Bonus

Lecture sur l'apprentissage des adultes : [Lecture sur l'apprentissage des adultes](#)

# 2 - 7 Audiences des données à la FICR

---

**Ce document peut être utilisé pour un exercice court et une discussion.**

La FICR a des audiences diverses à travers les secteurs et les régions. Nous avons élaboré des programmes en fonction de ces publics. Les principaux profils d'utilisateurs de données orientent l'élaboration du guide et, potentiellement, la planification des formations futures.

- ▶ Les curieux des données veulent apprendre/soutenir et être exposés aux fondamentaux des données. Ils ont besoin d'un environnement accueillant et inclusif lorsqu'ils commencent leur voyage dans les données.
- ▶ Les défenseurs des données voient la pertinence et veulent améliorer leurs compétences.
- ▶ Les actifs des données sont motivés pour s'auto-former et sont en passe de devenir des "data-leaders".
- ▶ Les « prêts pour les données » sont des "formateurs" ou des "leaders en matière de données" qui dirigent des projets axés sur les données et encadrent leurs collègues.

## Curieux des données

Cherchent un point de départ. Ils ont besoin d'opportunités pour fournir un contexte et des perspectives sur pourquoi et comment les compétences en matière de données sont importantes. Ils ont besoin :

- ▶ De solutions à leurs problèmes
- ▶ D'informations pratiques qui les rejoignent là où ils en sont.
- ▶ Des explications et des exemples faciles, accessibles et clairs.
- ▶ Un chemin guidé vers l'auto-assistance
- ▶ Accès au soutien et au mentorat
- ▶ Il s'agit souvent de parties prenantes qui utilisent des produits/services et veulent en savoir plus.

## Défenseurs des données

Poursuivront leur parcours de développement des compétences en matière de données. Ils sont susceptibles de jouer un rôle de soutien important dans la mise en place d'une culture des données. Ils savent que le point de départ est de poser une question. Ils ont besoin de :

- ▶ Accès à un large éventail de matériel d'auto-apprentissage
- ▶ Mentorat par des personnes plus expérimentées dans l'utilisation des données
- ▶ Utiliser les données pour être plus efficace et développer l'esprit critique

## Actifs des données

L'utilisation des données fait parfois partie de leur travail et de leurs compétences. Ils apprennent en permanence et peuvent accompagner d'autres personnes dans leur parcours en matière de données. Ils posent souvent la question suivante : comment peut-on devenir plus habile avec les données et améliorer ses compétences en la matière ? Ils ont besoin de :

- ▶ Apprendre en faisant des choses avec des données
- ▶ Du matériel pour enseigner les données à d'autres personnes
- ▶ Des expériences d'apprentissage social pour avoir accès à des pairs et étendre leurs réseaux

## Prêts pour les données

Ils peuvent avoir des compétences très avancées en matière de données. Ils peuvent ou non être des data scientists, mais ils sont considérés comme compétents dans un éventail de compétences en matière de données. Ils ont besoin :

- ▶ D'améliorer leurs compétences pour être encore plus prêts pour les données
- ▶ De combler les lacunes en matière de données au sein de leurs organisations.
- ▶ Gagner du temps, améliorer les flux de données
- ▶ De développer leur réseau de pairs

## Lequel êtes-vous ?

- ▶ Les curieux des données ont besoin d'un environnement accueillant et d'une introduction pour apprendre et se familiariser avec les fondamentaux des données.
- ▶ Les défenseurs des données voit la pertinence et veut améliorer ses compétences.
- ▶ Les actifs des données sont motivés pour s'auto-former et sont en passe de devenir des "data-leaders".
- ▶ Les « prêts pour les données » sont des "formateurs" ou des "leaders en matière de données" qui dirigent des projets axés sur les données et encadrent leurs collègues.

## Un exemple de stratégie pour atteindre les publics

Nous concevons le Data Playbook pour les personnes curieuses sur les données. Chacun suit son propre parcours d'apprentissage. L'apprentissage entre pairs est un effort continu pour chaque public de données. Nous savons que les principales personnes qui utiliseront le Data Playbook seront les personnes actives dans le domaine des données et celles qui sont prêtes à utiliser les données. Nous atteindrons les personnes curieuses des données et les défenseurs des données par leur intermédiaire. Les données sont un sport d'équipe.

## 2 - 8 Montrer et raconter – Histoires de données

**Les données sont utilisées dans toutes nos activités. Prenons le temps de célébrer l'impact des données en partageant des histoires et des exemples de données. Une partie de la transformation numérique et de l'acquisition d'une culture des données consiste à partager les enseignements tirés des produits et services fondés sur les données pour la réponse humanitaire. Faire des démonstrations et partager des histoires de données aide à construire une culture des données et soutient un langage commun pour votre transformation. Cet exercice vous aidera à découvrir votre parcours commun en matière de données et à explorer les possibilités de partage et d'apprentissage mutuel.**

Des vidéos sur le site de [Solferino Academy](https://www.solferinoacademy.com) et du contenu sur [digital.ifrc.org](https://digital.ifrc.org) fournissent des exemples globaux. Il est préférable d'avoir des exemples de projets, de produits et/ou de services locaux et régionaux.

- ▶ **Personne** : 10 à 30 personnes
- ▶ **Durée** : 60 Minutes
- ▶ **Difficulté** : Facile
- ▶ **Matériels virtuels** : plateforme de réunion virtuelle, espace de partage de documents et d'écriture
- ▶ **Matériels en personne** : Tableaux, post-it, marqueurs

## Exercice

### Partie 1 :

En petits groupes, demandez aux participants de se présenter. Donnez un exemple de la manière dont les données sont utilisées dans votre travail/votre société nationale. Il peut s'agir d'un élément, d'un projet, d'un programme ou d'une partie d'un projet plus vaste. Les participants peuvent également partager un exemple provenant d'autres organisations.

Ajoutez des exemples avec des citations, des captures d'écran et des liens vers un document collaboratif. Vous trouverez des exemples de vidéos sur le site de [Solferino Academy](https://solferinoacademy.com) et du contenu sur [digital.ifrc.org](https://digital.ifrc.org).

### Partie 2 :

Quels sont les exemples que vous avez partagés ? Des thèmes communs ? (Il s'agit d'un moyen d'inspirer les gens en leur montrant qu'ils sont déjà à l'origine d'une transformation dans leur travail. Cela permet également de créer une culture des données en partageant les produits/services existants).

### Bonus

Invitez un conférencier à parler de son produit/service axé sur les données. Les participants peuvent également parler du FDRS ou de la plateforme GO dans le cadre de cette discussion. Voir également **Situation Sans Donnée (Exercice) (1 - 6)**

### Crédit

IFRC Data Playbook sprints, Heather Leson



# 2 - 9 Stratégie de transformation numérique de la FICR

(informations générales)

(i) Source: [IFRC](#)

# La stratégie de transformation numérique de la FICR

La transformation numérique est un projet ambitieux pour chacune des 192 Sociétés nationales du réseau de la FICR et pour la Fédération dans son ensemble. Votre engagement et votre leadership seront importants car nous cherchons à aligner notre personnel, nos processus et notre technologie dans une direction commune.

La transformation numérique est inévitable compte tenu du rythme et de l'adoption continus de la technologie et de l'évolution des attentes du personnel, des sociétés et des personnes dans le besoin. La FICR veut maintenir sa position mondiale en tant que fournisseur de services humanitaires de premier plan.

Pour y parvenir, il est prioritaire de réduire la fracture numérique au sein de notre réseau au cours des quatre prochaines années et d'accroître la maturité numérique des Sociétés nationales et du Secrétariat.

## Etape 1

En 2021, environ la moitié des 192 Sociétés nationales sont à l'étape 1.

## Etape 2

En 2021, environ 20 SN sont à l'étape 2. En 2025, il devrait y avoir au moins 100 SN à l'échelon 2.

## Etape 3

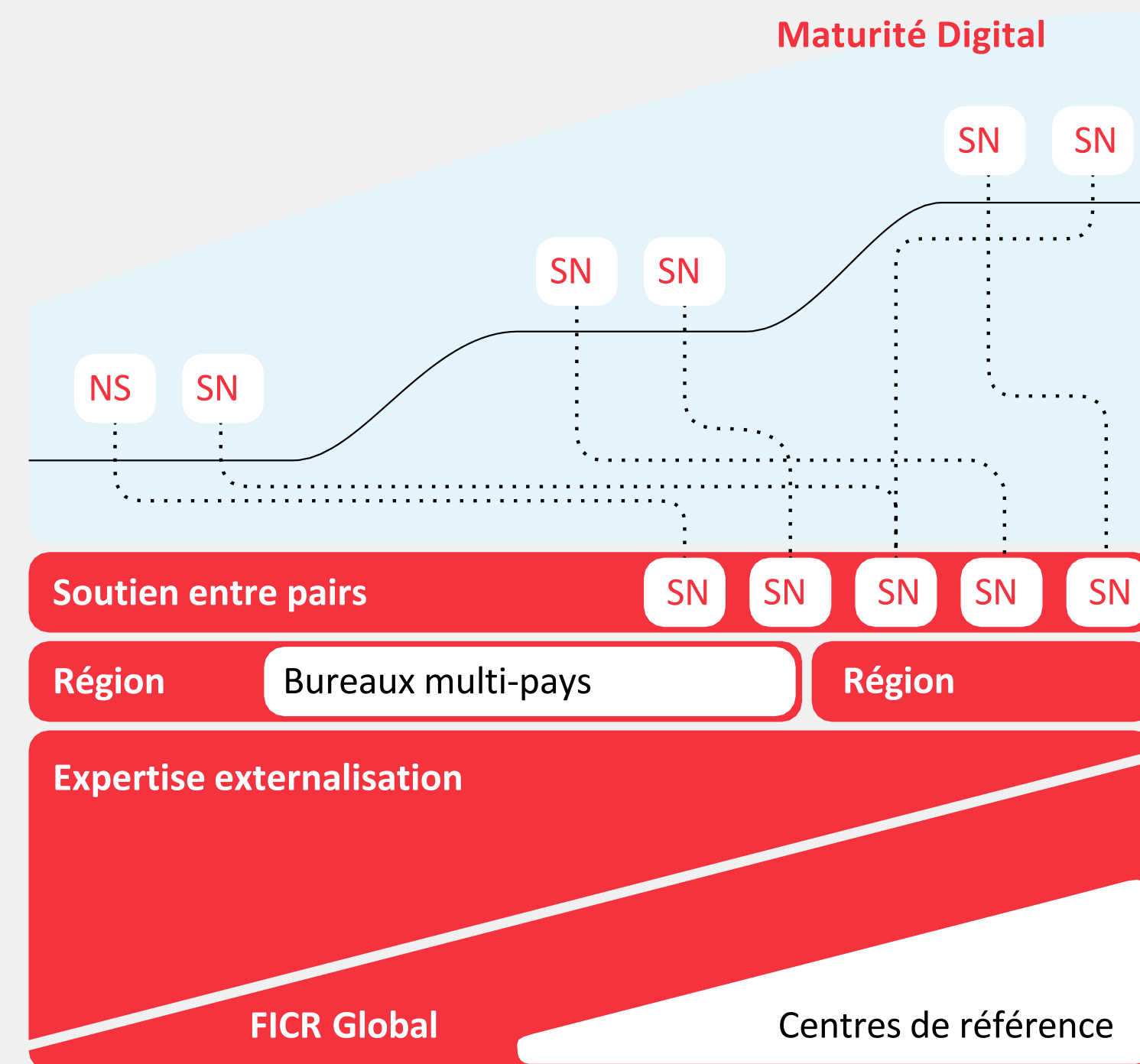
En 2021, environ 10 SN se trouvent à l'étape 3. Notre ambition est qu'en 2025, 15 SN soient à l'étape 3.

# La stratégie de transformation numérique de la FICR

La stratégie de transformation numérique de la FICR met l'accent sur les Sociétés nationales. L'ambition est de tirer parti et d'augmenter les compétences, les intelligences et les expériences qui existent déjà dans le réseau. Nous y parvenons grâce à un modèle d'organisation qui comprend :

- ▶ Le cadre de maturité numérique, afin de parler le même langage et de structurer le parcours de transformation numérique des Sociétés nationales ;
- ▶ Des réseaux de compétences pour connecter et coordonner les Sociétés nationales et encourager la collaboration entre pairs ;
- ▶ Coordination des problèmes et des opportunités à travers le réseau grâce à
  - Entités déjà existantes (Global, Genève, centres de référence) ;
  - Une nouvelle équipe d'accélérateurs (et la structure de gouvernance correspondante pour DT) avec un directeur de la transformation numérique au Secrétariat à Genève ;
  - L'engagement de partenaires externes pour exploiter le pouvoir de négociation collectif et soutenir l'expansion des capacités des Sociétés nationales locales.

Ce modèle renforce la connectivité au sein du réseau de la FICR afin de soutenir les solutions locales, l'apprentissage de pair à pair entre les Sociétés nationales, l'interopérabilité entre nos outils et services numériques et une meilleure harmonisation dans de nombreuses autres fonctions telles que les ressources humaines, le budget et la logistique.



# Transformation numérique et stratégie 2030 de la FICR

Les gens s'appuient de plus en plus sur une gamme variée de services numériques pour interagir avec les autorités locales, les entreprises, les communautés, les organisations et les services, et cette évolution se produit déjà dans le domaine de l'aide humanitaire.

Parallèlement, la plupart des Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge sont encore en train de mettre en place des technologies de base. La fracture numérique reste un défi de taille, mais elle offre aussi des opportunités.

La nécessité d'une transformation numérique réussie et à grande échelle est urgente. La transformation numérique soutient naturellement les six autres transformations nécessaires pour relever les cinq défis mondiaux de cette décennie, comme le souligne la stratégie 2030 de la FICR.

Challenges Globaux	Climat et Crise Environnementale	Évolution des Crises et des Catastrophes	Ecarts Croissants en Santé et Bien-être	Migration et Identité	Valeurs Pouvoir et Inclusion
Buts	Anticiper les crises, y répondre et s'en remettre rapidement		Une vie sûre, saine et digne et la possibilité de s'épanouir.		Se mobiliser pour des communautés inclusives et pacifiques
Transformations	SN en tant qu'acteurs locaux forts et efficaces				
	Inspirer et mobiliser le volontariat				
	Garantir la confiance et la responsabilité				
	Travailler efficacement en tant que réseau distribué				
	Influencer l'Action Humanitaire				
	Financer le Futur				
↑ Possible par la transformation numérique					

# Le cadre de maturité numérique

La transformation numérique à la FICR s'articule autour d'un cadre de maturité numérique qui définit différents niveaux de maturité dans trois domaines : les personnes, les processus et la technologie. L'objectif de ce cadre est de fournir aux Sociétés nationales une carte permettant d'évaluer leurs capacités actuelles en matière de données et de technologies numériques et de définir leurs ambitions pour l'avenir. Il vise à mesurer la capacité des Sociétés nationales à améliorer en permanence leurs opérations humanitaires grâce à l'application de l'analyse des données et de la technologie numérique.

Le cadre de maturité numérique a été élaboré grâce à un processus de recherche approfondi sur l'écosystème des données et du numérique dans le contexte de la prestation de services humanitaires au sein de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge. Le cadre adopte une approche Capability Maturity Model Integration (CCMI), qui fournit une évaluation du statu quo, tout en indiquant ce qui doit être mis en place pour atteindre un niveau de maturité supérieur. En tant que tel, il fournit des indications sur ce à quoi pourrait ressembler une roadmap pour la transformation numérique.

## Etape 1

Les Sociétés nationales mettent en place les bases de la transformation numérique. Ils se concentrent sur la mise en place des technologies de l'information de base. Il existe un intérêt pour les données et le développement numérique, mais les capacités et les ressources sont limitées.

## Etape 2

Les Sociétés nationales consacrent une expertise spécifique au développement des données et du numérique. Elles se concentrent sur la mise en place d'une équipe de données multidisciplinaire qui partagent des données dans l'ensemble de l'organisation à des fins de compréhension et d'analyse.

## Etape 3

Les Sociétés nationales sont axées sur les données et développent leurs propres services numériques. L'organisation dispose de technologies de l'information flexibles et évolutives.

## 2 - 10 Stratégie de transformation numérique de la FICR (résumé)

Dans pratiquement tous les pays, les gens interagissent de plus en plus avec les collectivités locales, le secteur privé et les organisations communautaires par le biais d'une gamme variée de services numériques. La stratégie 2030 de la Fédération internationale de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (FICR) identifie cette tendance au sein des organisations humanitaires. Parallèlement, des études montrent que la grande majorité des Sociétés nationales de la Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (CRCR) n'ont pas de système de gestion de l'information.

Croix-Rouge et du Croissant-Rouge (CRCR) ne disposent pas d'une infrastructure informatique de base, d'applications numériques, de services numériques et de systèmes de réseau, ou s'efforcent actuellement de les mettre en place.

La "fracture numérique" reste un défi important aux niveaux international, national et local, mais elle offre également des opportunités.

La nécessité d'une transformation numérique réussie et à grande échelle de notre réseau est urgente. La Stratégie 2030 identifie la transformation numérique comme l'une des sept transformations que le réseau de la FICR doit adopter pour relever les principaux défis de la décennie à venir.

## Organiser le changement

La stratégie de transformation numérique vise à renforcer la pertinence, la rapidité, la qualité, la portée, l'accessibilité et la durabilité des services humanitaires en améliorant la capacité du réseau à utiliser l'analyse des données et la technologie numérique. Il ne s'agit pas d'une stratégie numérique en soi, mais d'une stratégie pour un monde numérique.

Afin d'atteindre cet objectif, les trois catalyseurs suivants sont intégrés à la stratégie de transformation numérique de la FICR :

- ▶ Mettre l'accent sur le fait que les personnes sont au centre du processus ;
- ▶ Dynamiser le réseau de la FICR pour partager les capacités et les connaissances mondiales entre les Sociétés nationales ;
- ▶ Améliorer la capacité de la FICR en matière d'interopérabilité et de normes de données communes.

Étant donné que des actions claires sont nécessaires pour assurer la transformation numérique, un modèle d'organisation a été élaboré, qui comprend les éléments suivants :

- ▶ Un cadre de maturité numérique partagé pour parler le même langage et créer une roadmap pour la transformation numérique de chaque Société nationale.
- ▶ Des réseaux de compétences pour connecter et coordonner les Sociétés nationales.
- ▶ Coordination des questions et des opportunités à travers le réseau par le biais des bureaux régionaux, de la FICR Genève et de l'équipe d'accélération.
- ▶ L'engagement de partenaires externes pour augmenter, enrichir et développer les capacités des Sociétés nationales.

# Exemples : Les données et le numérique dans la fourniture de services humanitaires

## Gestion des catastrophes : meilleure préparation grâce à des protocoles d'action précoce Philippines

Les Philippines sont frappées par une moyenne de 20 typhons par an, le changement climatique intensifiant l'effet de ces tempêtes. Afin d'accroître ses capacités de réaction aux typhons, la Croix-Rouge philippine (CRP) a élaboré, sous le parrainage de la Croix-Rouge allemande et en collaboration avec le 510, la FICR et les autorités locales, un protocole d'action précoce contre les typhons (PAP), alimenté par l'analyse de données. L'PAP peut être mis en œuvre par les sections de la CRP dans 19 provinces ciblées, dans quatre régions différentes du pays. Il est destiné à faciliter les actions anticipatives de la CRP lorsque certaines prévisions de cyclones tropicaux indiquent une forte probabilité d'impact sévère dans le pays. Il s'agit par exemple de l'évacuation des résidents et du bétail, de la récolte précoce et du renforcement des abris.

## Engagement des communautés numériques : chatbots Géorgie, Arménie, Kazakhstan et Pérou

La messagerie interactive avec des outils tels que les chatbots permet d'étendre les services de la CRCR aux personnes "là où elles se trouvent déjà", c'est-à-dire par le biais de canaux tels que WhatsApp, Telegram et Facebook Messenger. Les possibilités d'utiliser les chatbots pour l'engagement communautaire dans tous les secteurs sont nombreuses. Le système de communication bidirectionnelle permet de rationaliser et de rendre plus directe l'assistance, l'identification des besoins et le suivi des rumeurs entre les Sociétés nationales, les membres de la communauté et les volontaires. La réponse au COVID-19 a accéléré l'adoption des technologies numériques pour poursuivre la communication avec les communautés lorsque l'engagement physique est devenu très contraignant ou impossible. Par exemple, les Sociétés nationales de Géorgie, d'Arménie, du Kazakhstan et du Pérou ont déployé des chatbots pour enregistrer les volontaires, localiser les services d'ambulance, apporter un soutien psychosocial, fournir des informations spécifiques sur le COVID-19 ou aider à distance les personnes déplacées touchées par la crise du COVID-19.

## Identités numériques et argent numérique pour une meilleure assistance en espèces et en bons d'achat Kenya

L'importance de l'identification comme condition préalable à l'accès aux services s'accroît considérablement. Parallèlement, les progrès rapides des technologies modernes offrent de nouvelles possibilités d'engagement avec les bénéficiaires, notamment pour atteindre ceux qui n'étaient pas enregistrés auparavant. Dans les programmes de transferts monétaires, les bénéficiaires ont un accès sécurisé aux services financiers grâce à une carte d'identité fonctionnelle. Par exemple, la Croix-Rouge du Kenya a piloté un système permettant aux bénéficiaires de s'inscrire eux-mêmes à un programme de distribution d'argent.

(i) [Philippines Early Action Protocol Summary](#)

(ii) [Digital Identity as analysis for the Humanitarian Sector](#)



Par exemple, la Croix-Rouge du Kenya a piloté un système permettant aux bénéficiaires de s'inscrire eux-mêmes à un programme de distribution d'argent. Outre l'auto-inscription par le biais d'une application web à faible bande passante, le projet pilote a testé les identités souveraines, la communication automatisée unidirectionnelle par SMS (dans la langue de leur choix), la gestion du programme de distribution d'argent et l'intégration de la plateforme avec M-Pesa. La gestion de l'information sur les espèces est un élément clé pour les Sociétés nationales qui doivent s'assurer que les personnes, les processus et la technologie sont en place et que les espèces sont prêtes à être distribuées en cas de catastrophe.

### Cartes pour la préparation et la réponse aux catastrophes : Missing Maps & Liban (explosion de Beyrouth)

Des cartes précises jouent un rôle essentiel dans la compréhension des communautés humaines, en particulier pour les populations à risque. Le fait de ne pas figurer sur les cartes rend les communautés et les individus moins visibles pour les décideurs et, par conséquent, plus vulnérables aux catastrophes ou aux épidémies. De même, ces zones peuvent recevoir une assistance réduite car les premiers intervenants disposent de moins d'informations à leur sujet. Missing Maps est un projet ouvert et collaboratif dans lequel des volontaires aident à cartographier ces communautés non répertoriées, créant ainsi de meilleures informations géographiques pour les organisations humanitaires. Les cartes ont également joué un rôle clé dans la coordination des activités de réponse immédiate aux catastrophes à la suite de l'explosion de Beyrouth.

La Croix-Rouge libanaise était l'un des nombreux premiers intervenants sur le terrain, mais elle avait besoin d'un soutien supplémentaire pour évaluer rapidement et efficacement les dégâts au niveau des débris, afin de pouvoir accéder à toutes les communautés qui avaient un besoin crucial d'assistance. Des images satellites et des images provenant de la foule ont été analysées à l'aide d'algorithmes de pointe développés conjointement avec des bénévoles et le secteur privé afin de créer une carte des dégâts qui a considérablement amélioré les capacités des premiers intervenants à se repérer dans la catastrophe.

# 2 - 11 Cadre de maturité numérique

(i) Source: [IFRC](#)

	Etape 1: Débutant		Etape 2: Compétent		Etape 3: Expert	
	Niveau de Départ	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Niveau 5
 <b>Personnes</b>	<p>La direction comprend la nécessité d'une transformation numérique et en fait une priorité.</p> <p>Le personnel et les bénévoles possèdent des connaissances de base en matière de données.</p>		<p>La direction plaide en faveur de la transformation numérique et crée un environnement propice à l'expérimentation.</p> <p>La Société nationale recrute activement des experts en données et en numérique.</p>		<p>Les dirigeants comprennent tout le potentiel de la transformation numérique et l'utilisent pour optimiser la réponse humanitaire. Le personnel et les volontaires ont un rôle vital et accélérateur dans la transformation numérique.</p>	
 <b>Processus</b>	<p>Utilisation accrue de la technologie numérique pour atteindre des publics multiples, recueillir des feedbacks et comprendre les besoins.</p> <p>L'information reste isolée dans des silos.</p> <p>La Société nationale recherche une collaboration externe, au sein du réseau de la FICR, ou avec le secteur privé et les universités. Les données sont collectées de manière ad hoc et pour répondre aux exigences des partenaires extérieurs.</p> <p>Le budget de base consacré aux données et à la technologie numérique est limité.</p>		<p>Le feedback des utilisateurs permet d'améliorer les services et les opérations (numériques).</p> <p>Les informations sont partagées entre les départements.</p> <p>La Société nationale collabore structurellement avec le réseau de la FICR, les fournisseurs du secteur privé et le monde universitaire. La Société nationale recueille activement des données pour ses besoins internes. Un budget de base est disponible pour les données et la technologie numérique.</p>		<p>Divers publics sont en mesure de s'engager directement avec la Société nationale.</p> <p>Les décisions sont fondées sur des données.</p> <p>La Société nationale contribue aux normes mondiales en matière de données au sein du réseau de la FICR.</p> <p>La Société nationale fournit des services numériques fiables et évolutifs au réseau de la FICR.</p> <p>De nouveaux modèles commerciaux numériques génèrent des revenus.</p>	
 <b>Tech</b>	<p>Les données de la Société nationale ne sont pas structurées et leur qualité est inconnue.</p> <p>La connectivité et l'infrastructure informatique sont minimales.</p>		<p>La Société nationale a mis en place des normes sur les données. La connectivité et l'infrastructure informatique sont fiables.</p>		<p>Les partenaires externes adoptent les normes sur les données de la Société nationale.</p> <p>Des mécanismes informatiques distribués sont utilisés pour traiter les tâches à fort volume.</p>	

# 2 - 12 Plateforme GO

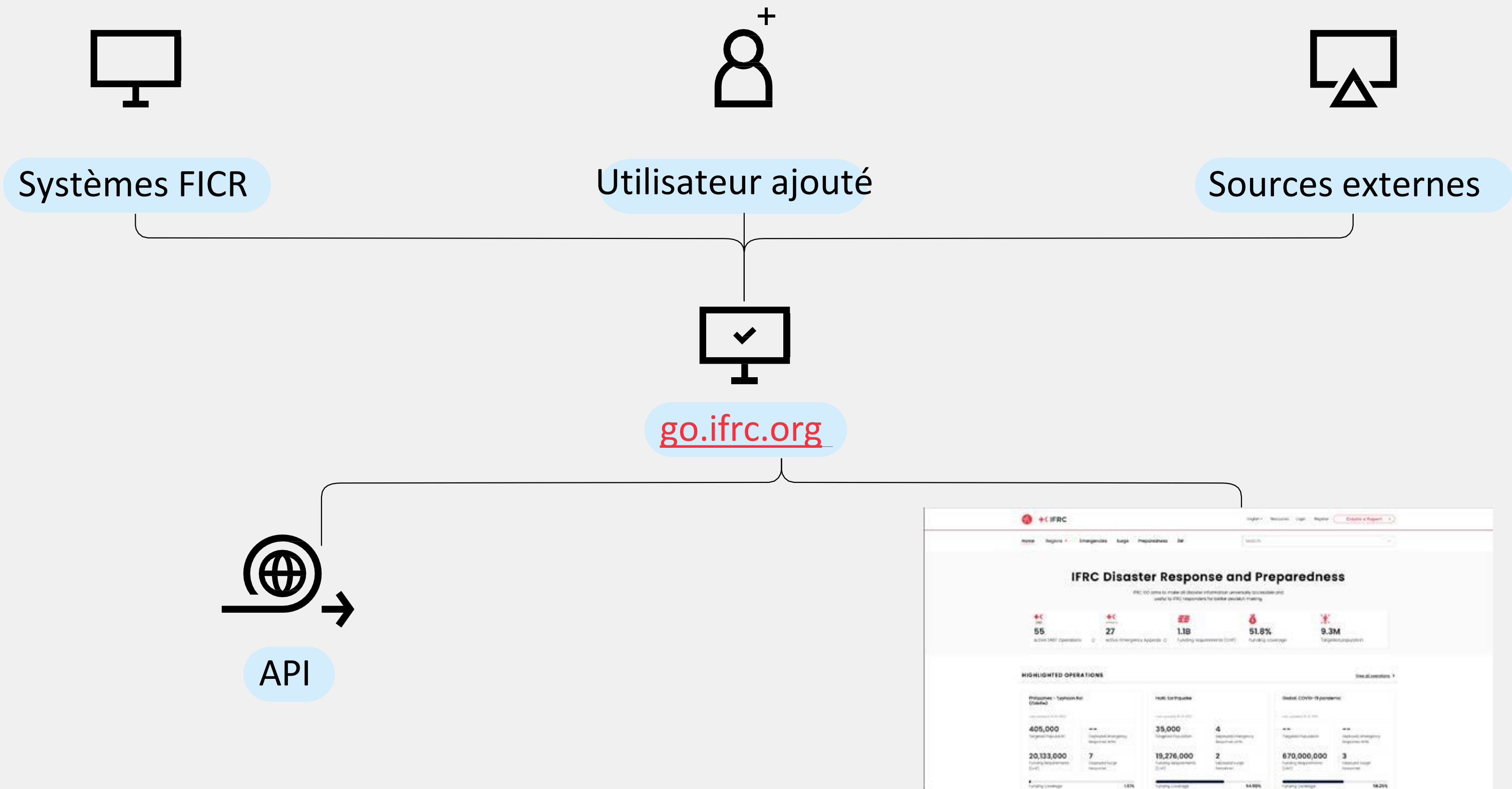
# Video



# Video



go.ifrc.org



## go.ifrc.org

"La maîtrise des données comprend les compétences, les connaissances, les attitudes et les structures sociales nécessaires à l'utilisation des données par différentes populations.

(i) Source: School of Data

GO est la plateforme de données opérationnelles pour toutes les urgences du réseau de la FICR.

Les données contenues dans GO sont utilisées **par et pour** 192 Sociétés nationales et 14,8 millions de volontaires. La maîtrise des données est donc essentielle à la qualité et à la rapidité des services humanitaires et de la prise de décision.



# GO en un coup d'œil



Données sur les risques, les besoins et les capacités

Base factuelle

Amélioration prise de décision opérationnelle

Connaissance commune de la situation

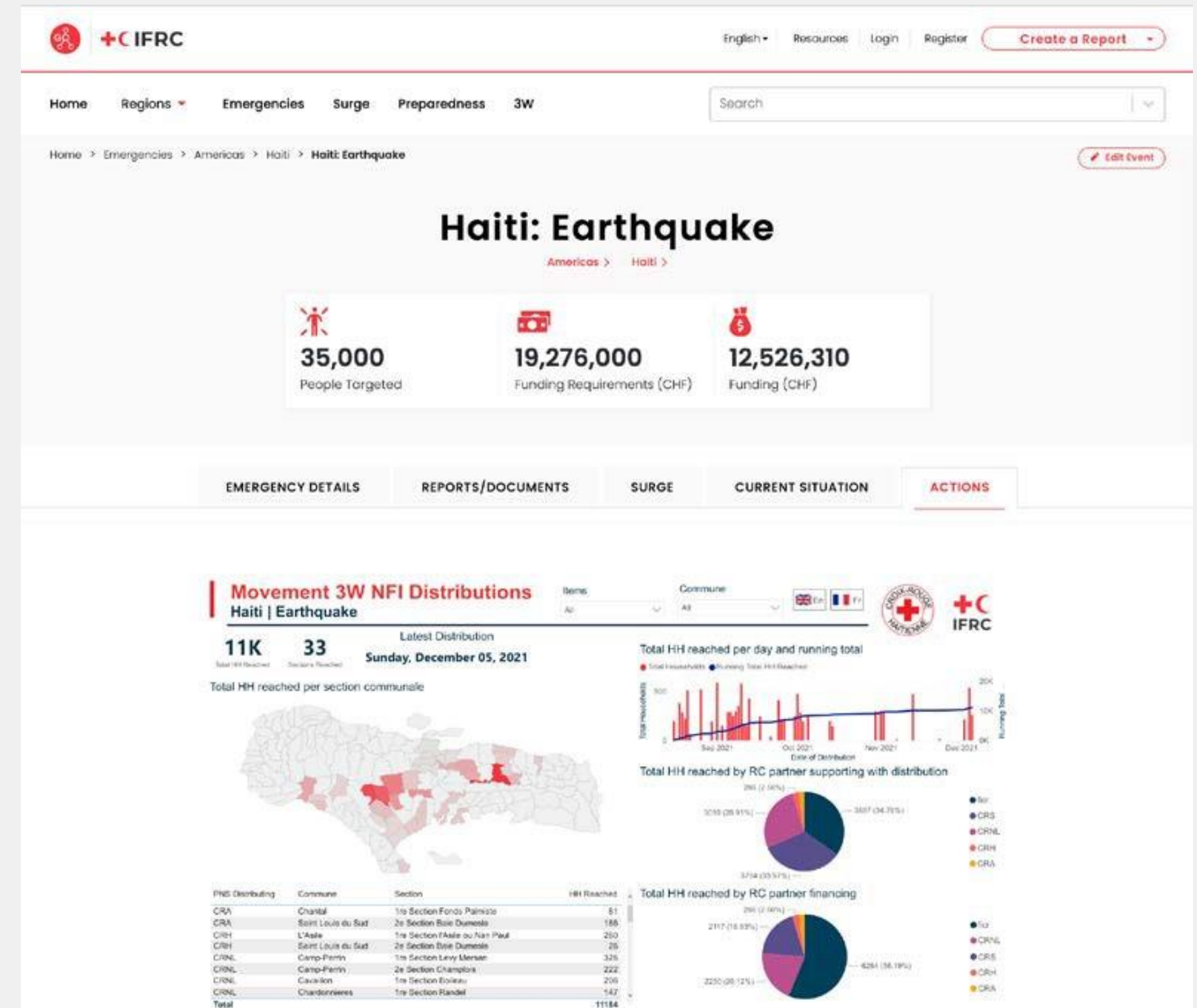
Modularité

Priorisation

Coordination

# Mise en commun de la collecte de données sur le terrain à l'échelle de la FICR

- ▶ Fournir une connaissance de la situation en temps réel
- ▶ Améliorer notre analyse avant, pendant et après les crises



## [go-user-library.ifrc.org](https://go-user-library.ifrc.org)

- ▶ La bibliothèque d'utilisateurs GO fournit des modèles et un accès aux données GO

## [ifrcgoproject.medium.com](https://ifrcgoproject.medium.com)

- ▶ Lire le GO Blog pour voir les mises à jour de l'équipe GO

# Merci !

Veillez contacter [im@ifrc.org](mailto:im@ifrc.org) si vous avez d'autres questions, commentaires ou suggestions

# 2 - 13 FDRS Système de banque de données et de rapports à l'échelle de la fédération

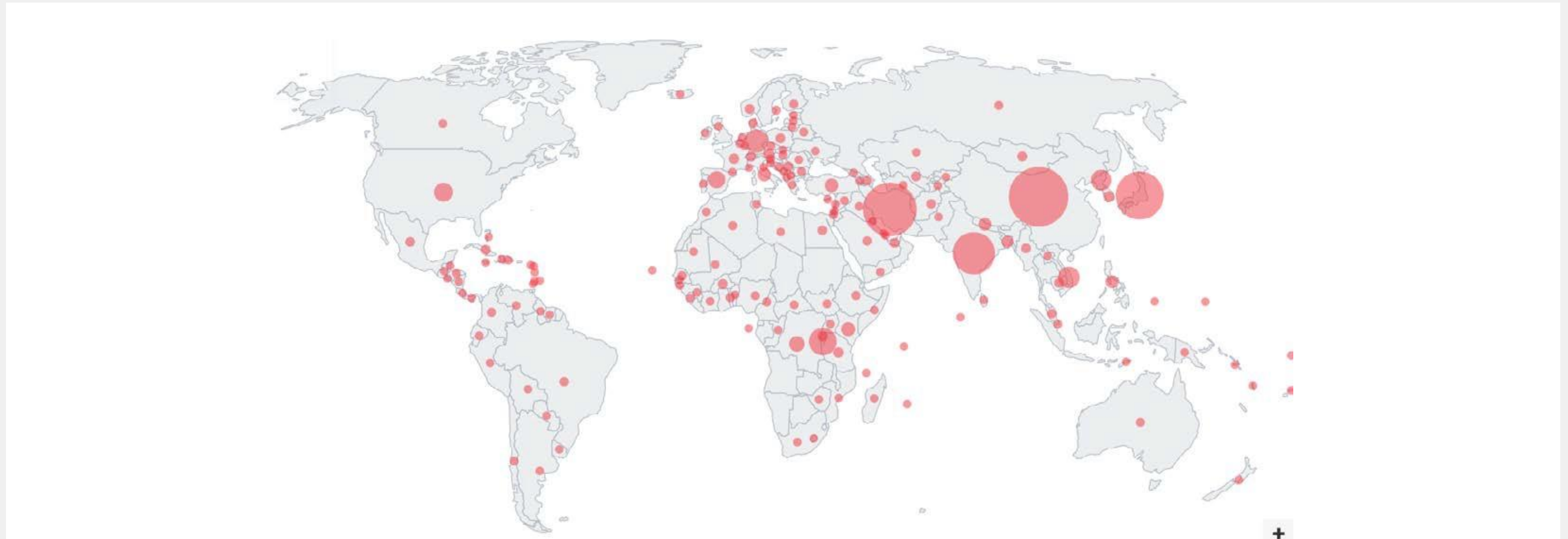
# FDRS : Qui, Quoi, Pourquoi, Où ?

Le FDRS est composé d'une équipe mondiale présente à **Genève, Budapest, Panama et Kuala Lumpur**. Elle est également soutenue par toutes les équipes PMER et d'autres collègues clés dans tous les bureaux de la FICR.

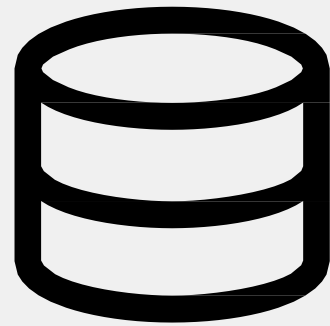


# Quoi ?

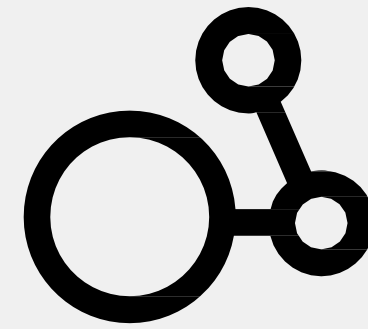
Le FDRS est une plateforme qui recueille des données annuelles et semestrielles auprès des 192 Sociétés nationales de **la Croix-Rouge** et du **Croissant-Rouge** deux fois par an.



## Evolution du FDRS



Depuis 2012, la banque de données et le système de reporting à l'échelle de la Fédération (FDRS) ont été fermement établis en tant que base de données unique pour montrer la capacité du réseau de la FICR, ses ressources et ses services dans le monde entier, à la fois pour les interventions en cas de catastrophe et pour les programmes de développement à long terme.



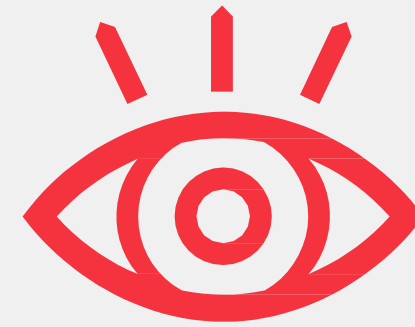
Le FDRS a établi une base de données solide et possède une grande expérience de la collecte annuelle de données à l'échelle de la Fédération, y compris des normes, des orientations, des systèmes et des processus établis.





Le FDRS recueille les données annuelles et semestrielles des Sociétés nationales, résumées dans certains indicateurs. Les Sociétés nationales doivent également communiquer leurs documents clés.

# Qui ?



Le FDRS a été créé en tant que plateforme de performance pour les Sociétés nationales. Il s'agit également d'une exigence constitutionnelle visant à accroître la transparence et la responsabilité.

# Pourquoi le FDRS est-il une base de données unique et capable de montrer la capacité et les ressources du réseau de la fédération ?

## 1 Capacité

- Expérience de collecte de données à l'échelle de la Fédération

## 2 Normes et processus

- Processus solide de collecte et de validation des données
- Définitions normalisées des indicateurs
- Désagrégation des données et autres normes clés définies
- Processus systématiques et un réseau de soutien des points focaux des Sociétés nationales
- Engagement établi avec les équipes techniques et les partenaires

# Favoriser la maîtrise des données

## 1. Permettre aux Sociétés nationales d'être propriétaires de leurs données

- ▶ Nous avons sensibilisé l'ensemble des Sociétés nationales aux normes internationales. Nous proposons également des formations et des conseils pour aider les Sociétés nationales à collecter des données et à établir des rapports.  
Tous les rapports sont établis par l'intermédiaire du backoffice indiqué ci-dessous.
- ▶ Grâce à notre engagement continu auprès des Sociétés nationales, nous fournissons un soutien technique permanent
- ▶ Nous promouvons et positionnons les Sociétés nationales en rendant leurs données disponibles et en encourageant l'échange d'expériences et d'enseignements.

# Favoriser la maîtrise des données

## 2. Encourager les questions sur l'interprétation des données

- ▶ Les données collectées par le FDRS font l'objet d'un processus de validation de bout en bout qui inclut les Sociétés Nationales, les membres de l'équipe technique et les membres de l'équipe du FDRS. Tout cela favorise la transparence des données et encourage les interrogations indispensables de toutes les parties, réduisant ainsi les biais. Ce processus aboutit à une publication phare annuelle, le rapport "*Tout le monde compte*", qui fournit une analyse importante pour informer les Sociétés nationales..

# Favoriser la maîtrise des données

---

## 3. Promouvoir le partage des connaissances

- ▶ Par le biais de webinaires, d'ateliers sur les données et de forums, le FDRS saisit toutes les occasions de partager des connaissances sur ses processus et ses normes avec les Sociétés nationales et le personnel.  
**Cela favorise la collaboration et la croissance pour toutes les parties concernées.**

# Merci !

Crédit : [équipe FDRS](#)