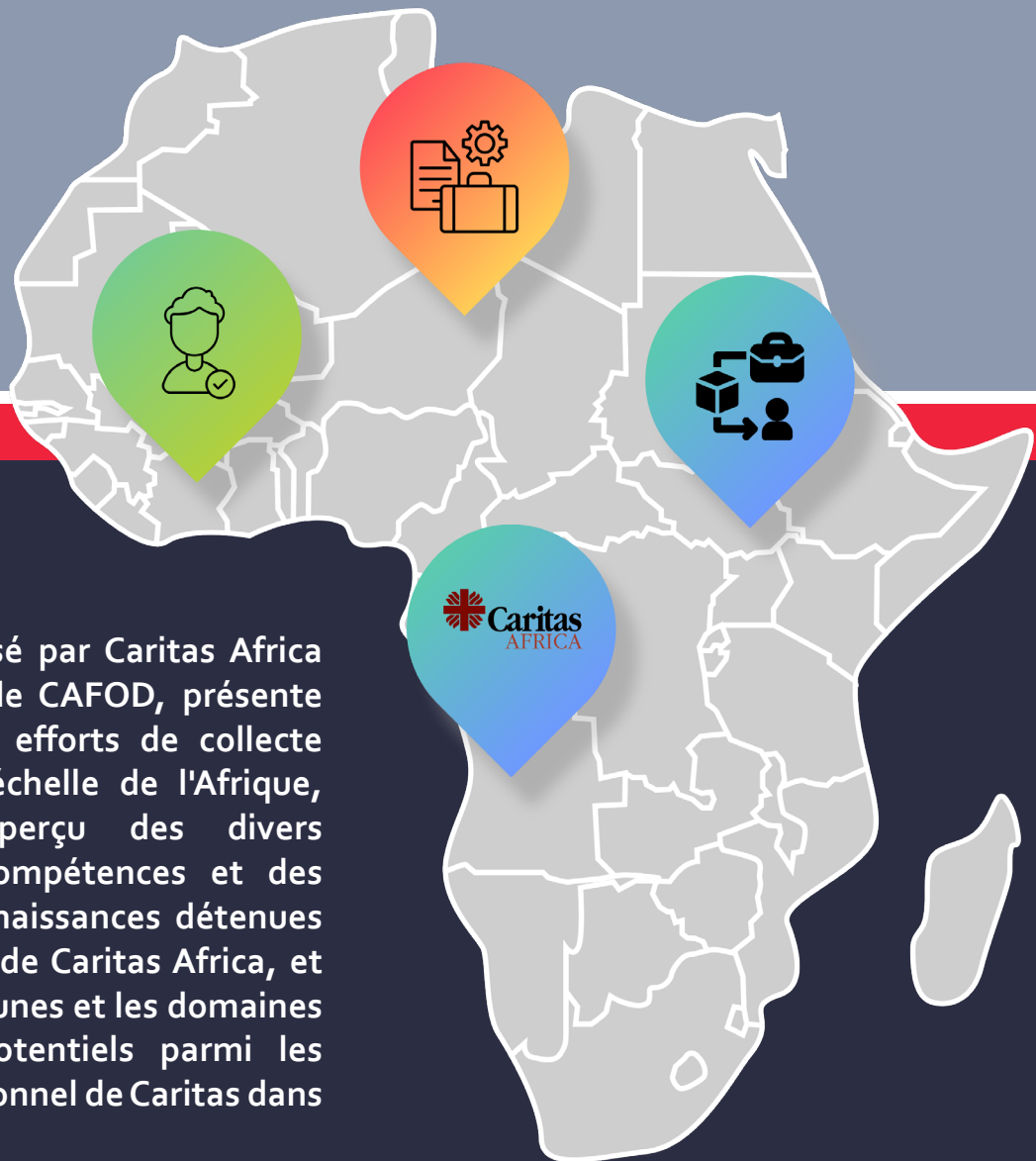


Cartographie des compétences et des connaissances du personnel dans différents pays d'Afrique



Ce rapport, réalisé par Caritas Africa avec le soutien de CAFOD, présente les résultats des efforts de collecte de données à l'échelle de l'Afrique, donnant un aperçu des divers ensembles de compétences et des capacités de connaissances détenues par les membres de Caritas Africa, et identifiant les lacunes et les domaines de croissance potentiels parmi les membres du personnel de Caritas dans la région Afrique.

SOMMAIRE

Résumé Exécutif -----	3
Méthodologie -----	3
Résultats -----	4
Taux de réponses -----	4
Compétences linguistiques -----	4
Variabilité entre les régions et les groupes de compétences-----	5
Domaines d'action prioritaires sur le plan géographique et sur le plan des compétences -----	6
Elimination des données conduisant à l'examen de la signification statistique et du cadre de compétences----	7
Recommandations -----	8
Conclusions -----	9
Annexes-----	10
Annexe 1 : Variation Régionale-----	10
Annexe 2 : Variance des groupes de compétences -----	11
Annexe 3 : Variance au sein d'un groupe de compétences (gestion financière du programme) -----	12
Annexe 4 : Utilisation des diagrammes à quadrants -----	13
Annexe 5 : Utilisation de tableaux et de graphiques d'évaluation des compétences -----	14

1 - Résumé Exécutif

Dans le but d'obtenir une compréhension globale des compétences et des connaissances que possèdent le personnel dans divers pays d'Afrique, Caritas Africa a conçu une enquête et l'a rendue accessible aux employés des organisations membres de Caritas Africa. Ce rapport fournit un résumé concis des résultats de l'enquête, mettant en lumière les divers ensembles de compétences et domaines de connaissances parmi les membres du personnel de Caritas dans la Région Afrique.

Cette initiative de cartographie des connaissances a un double objectif : premièrement, fournir une image claire des capacités détenues par les membres de Caritas Africa ; deuxièmement, identifier les points forts, les lacunes et les domaines de croissance potentiels au sein de notre personnel. Le rapport propose des recommandations pour donner la priorité à des domaines spécifiques sur la base des données collectées et peut servir de base à la planification d'actions ultérieures. En plus de ce rapport, nous avons développé des tableaux de bord PowerBI pour permettre aux parties prenantes de définir leurs propres priorités d'action, d'obtenir des informations plus approfondies et d'analyser le niveau de détail qui n'est pas couvert par ce rapport.

Il est envisagé que les résultats et les données collectées puissent :

- **Servir de base au partage des connaissances et au transfert des compétences entre membres,**
- **Façonner le cadre des programmes de formation visant à combler les lacunes identifiées,**
- **Être utilisées pour constituer une base de données de spécialistes disponibles pour un déploiement transfrontalier en cas d'urgence.**

2 - Méthodologie

Nous avons élaboré un questionnaire à l'aide de Kobo Collect et l'avons rendu accessible en trois langues au personnel des membres de Caritas Africa, en mettant l'accent sur la collecte d'informations concernant leurs compétences et leurs connaissances. Le questionnaire comprenait des sections couvrant divers domaines, notamment les informations personnelles, les compétences linguistiques, les compétences de base (transversales) en matière de gestion des programmes et des finances et le MEL (suivi, d'évaluation et apprentissage). Tous les membres du personnel, quelle que soit leur expertise, ont été invités à évaluer leurs compétences transversales.

Afin de rationaliser la collecte de données spécifiques, les répondants ont été invités à préciser leur domaine d'expertise. Leur contribution a ensuite déclenché une série de questions conçues pour évaluer les niveaux de compétence dans les domaines techniques tels que l'hébergement et l'installation, l'eau, l'assainissement et l'hygiène, la responsabilité, l'intégration de la protection et l'évaluation en temps réel.

Aucun échantillonnage n'a été effectué et le questionnaire était ouvert à l'ensemble du personnel.

Il a été demandé au personnel de s'auto-évaluer en utilisant la notation suivante :

- **0 : Aucun : Aucune connaissance ou expérience dans ce domaine.**
- **1 : Théorique : compréhension de la théorie d'un sujet/domaine mais pas d'expérience dans l'application pratique.**
- **2 : Une certaine expérience : A fourni un soutien dans ce domaine mais n'a pas dirigé.**
- **3 : Très expérimenté : Forte preuve de compétence dans ce domaine, peut diriger, gérer et former d'autres personnes.**

Pour toute conception future de questionnaire, nous recommandons de remplacer la question d'expertise à sélection unique par une question à sélection multiple.

3 - Résultats

3.1 - Taux de réponses

La participation au questionnaire a été la plus élevée dans les pays de la RECOWA CERAO [n 40, 37%], suivis par les pays de l'AMECEA [n 31, 28%] avec un total de 109 répondants de 43 nationalités basées dans 31 pays et avec l'expérience commune d'avoir travaillé dans 47 pays.

Le Rwanda (n 15, 14%) et le Kenya (n 14, 13%) figurent parmi les pays ayant le taux de réponse le plus élevé.

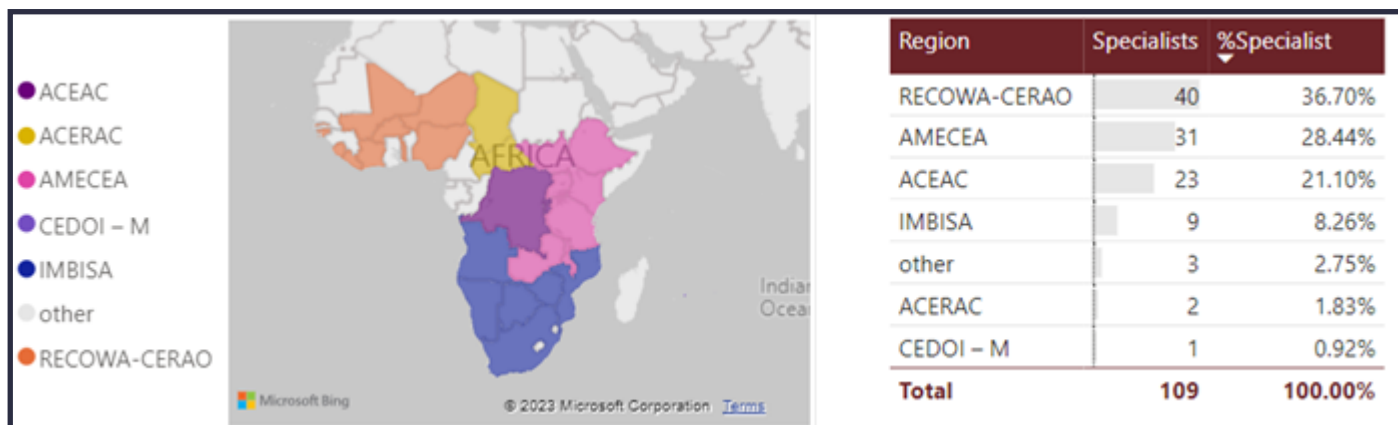


Figure 1, Taux de Réponses

3.2 - Compétences linguistiques

Les résultats de l'enquête ont clairement démontré les fortes capacités linguistiques de Caritas Africa, l'anglais étant la langue la plus couramment utilisée à 94 % (n 102), suivi du français à 69 % (n 75). Cependant, il est important de faire preuve de prudence lors de l'interprétation de ces résultats, car il semble que de nombreuses personnes interrogées n'aient pas identifié ou indiqué avec précision leur langue principale/native à plusieurs reprises.

Proficiency Language	Basic		Fluent		Intermediate/Good		Native		Total	
	Respondents	% All respondents	Respondents	% All respondents	Respondents	% All respondents	Respondents	% All respondents	Respondents	% All respondents
English	25	23%	58	53%	15	14%	4	4%	102	94%
French	17	16%	45	41%	8	7%	5	5%	75	69%
Swahili	20	18%	20	18%	3	3%	9	8%	52	48%
Spanish	13	12%	2	2%	4	4%	1	1%	20	18%
Portuguese	2	2%	10	9%	1	1%	6	6%	19	17%
Arabic	5	5%	2	2%	1	1%	2	2%	10	9%

Figure 2, Compétence linguistique

3.3 - Variabilité entre les régions et les groupes de compétences

L'enquête a révélé un large éventail de compétences au sein du personnel des organisations membres de Caritas Africa, allant de l'évaluation en temps réel à l'expertise en matière d'abris et d'installations.

- Le niveau de compétence moyen était de 1,9 (exprimé sur l'échelle de 0 à 3)
- Des différences faibles à modérées ont été observées entre les deux régions ayant le taux de réponses le plus élevé. Cependant, nous n'avons pas été en mesure de trouver un soutien solide à l'idée que les groupes diffèrent de manière statistiquement significative, étant donné que la variabilité entre les groupes n'est pas beaucoup plus grande que la variabilité au sein des groupes (annexe 1).

Skills groups	Number of Specialists	StDevRating	Average skill level
Core skills	106	0.96	1.89
IMBISA	9	0.84	2.20
AMECEA	31	0.85	2.02
ACEAC	23	0.96	1.88
RECOWA-CERAO	40	1.02	1.79
CEDO-I-M	1	0.95	1.42
ACERAC	2	0.96	1.23
Technical skills	106	1.01	1.87
IMBISA	9	0.85	2.23
RECOWA-CERAO	40	1.01	1.95
ACEAC	23	0.98	1.90
AMECEA	31	1.00	1.72
ACERAC	2	1.02	0.95
CEDO-I-M	1	0.31	0.11
Total	106	0.97	1.89

Figure 3, Evaluation des compétences par région

Nous avons observé des différences dans l'évaluation des compétences déclarées parmi les divers groupes de compétences, mais nous n'avons pas été en mesure de conclure qu'il existe des différences statistiquement significatives entre les groupes de compétences/les données groupées (annexe 2).

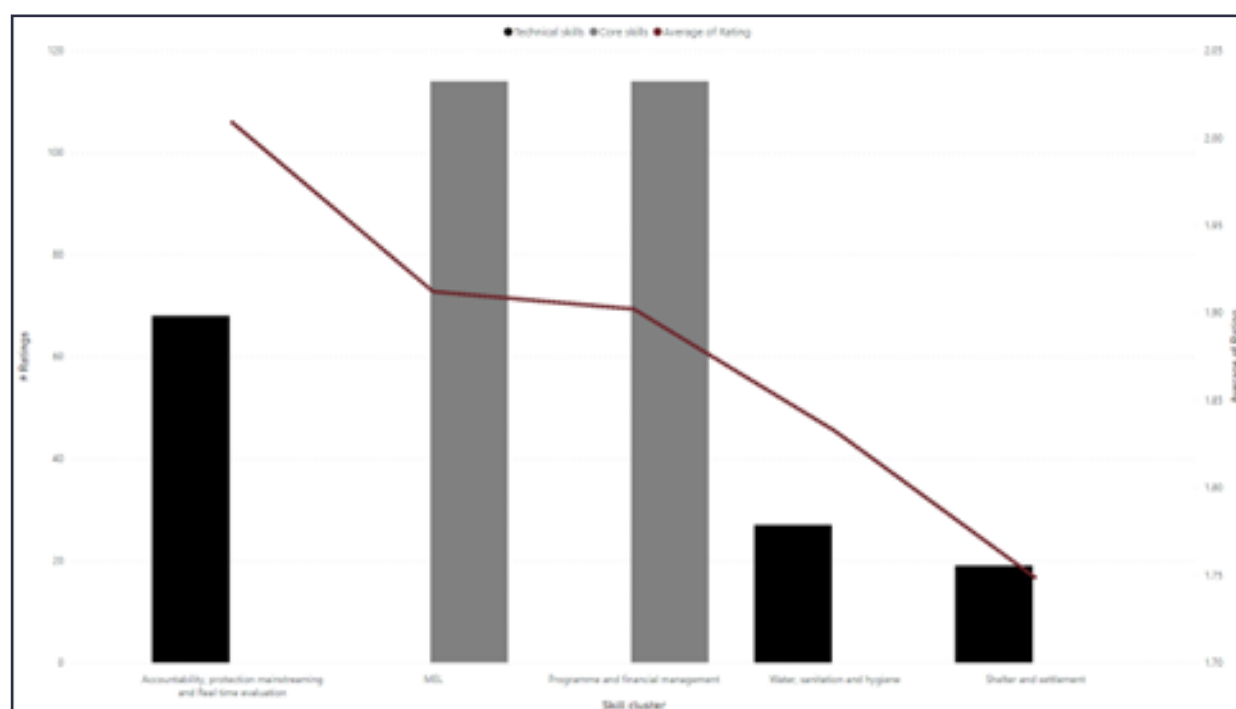


Figure 4, Évaluation des compétences par groupe de compétences

L'utilisation du g de Hedges comme mesure de l'ampleur de l'effet pour quantifier la différence standardisée entre les groupes.

Test d'analyse de la variance (ANOVA) : Statistique F (0,569587), Valeur P (0,723111) : il n'y a pas suffisamment de preuves pour conclure qu'il existe des différences significatives entre les moyennes des groupes.

En résumé, sur la base de la statistique F et de la valeur p, il semble qu'il n'y ait pas de différences statistiquement significatives entre les groupes comparés.

3.4 - Domaines d'action prioritaires sur le plan géographique et sur le plan des compétences

Bien que les variations des niveaux de compétences moyens entre les régions et les groupes de compétences n'aient pas donné lieu à des résultats statistiquement significatifs, nous avons pu identifier les domaines d'action prioritaires en créant des diagrammes à quadrants, désignant les quadrants inférieurs comme les domaines d'action prioritaires.

Les diagrammes (figures 5 et 6) sont construits sur la base de deux dimensions : l'évaluation moyenne des compétences (y) et l'écart-type de cette évaluation (x). Ainsi, par exemple, le quadrant inférieur droit identifie les groupes de compétences (figure 5) et les pays (figure 6) qui ont reçu des évaluations de compétences inférieures à la moyenne et qui présentent des niveaux élevés d'incohérence/de variabilité. Enfin, la taille de la bulle indique le taux de réponse.

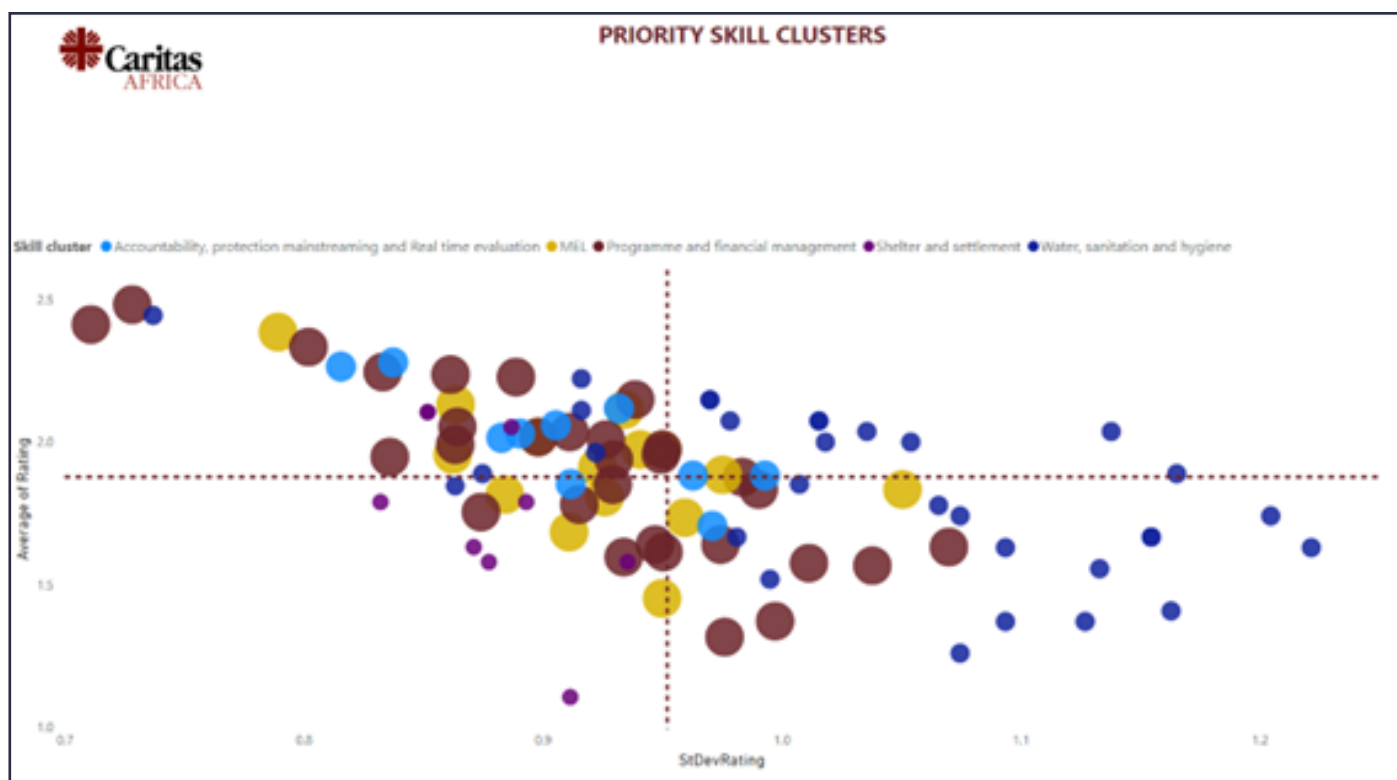


Figure 5, Les domaines de compétences prioritaires

Alors que le domaine WASH constitue un pôle de compétences prioritaire, il est plus difficile de tirer des conclusions similaires lorsqu'il s'agit d'identifier les priorités géographiques, l'accent pouvant être mis sur la région RECOWA CERAO, située dans le quadrant inférieur droit (figure 6).

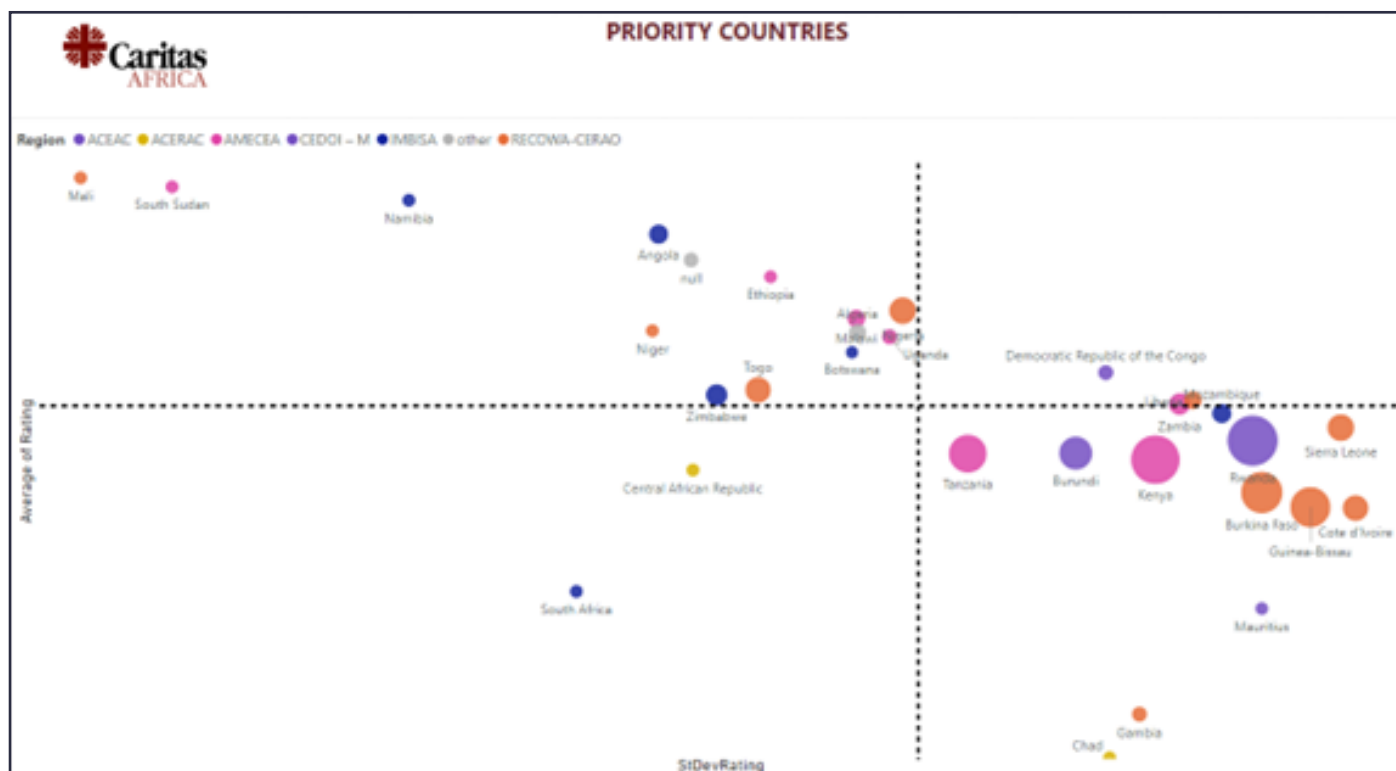


Figure 6, Pays prioritaires

3.5 - Elimination des données conduisant à l'examen de la signification statistique et du cadre de compétences

L'utilisation de PowerBI pour la présentation de nos données offre un avantage significatif : la possibilité d'approfondir et d'appliquer des filtres aux tableaux analytiques et visuels. Cela nous permet de répondre rapidement à des demandes spécifiques de renforcement des capacités dès qu'elles se présentent. En outre, nous avons inclus de multiples vues qui encouragent les utilisateurs à s'engager dans les données, et de nombreuses catégories ont été élargies (ou non nouées) pour une meilleure exploration.

En outre, même si les différences statistiques entre les divers groupes (tels que la région ou le groupe de compétences) peuvent ne pas être statistiquement significatives, lorsque nous désintriérons les données, nous pouvons facilement observer des variations au sein de chaque groupe de compétences. Une analyse de la variance (ANOVA) présentée à l'annexe 3 confirme que les **différences entre les compétences individuelles sont nettement plus importantes que les différences au sein des compétences elles-mêmes**.

Ces résultats ont une importance pratique car ils nous permettent d'évaluer et de différencier les compétences fortes et faibles au sein de chaque groupe de compétences. Pour illustrer, dans le contexte de la gestion financière des programmes, nous observons que la « participation aux groupes de travail techniques (dirigés par l'UNOCHA) » a reçu la note la plus basse, avec une moyenne de 1,32, contrairement à la « gestion du cycle des programmes/projets », qui a une moyenne de 2,48 (figure 7).

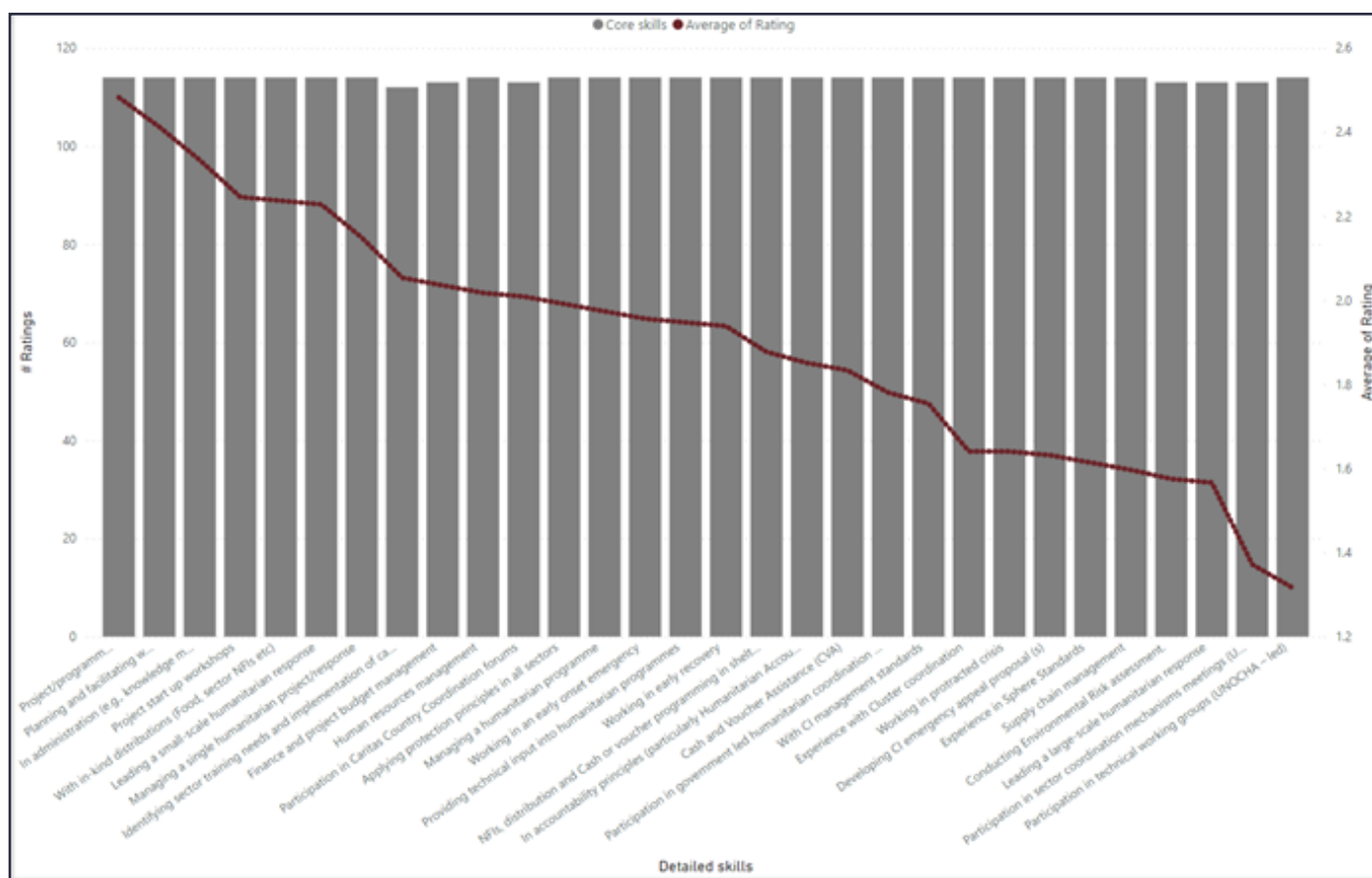


Figure 7: Différences dans l'évaluation des compétences regroupées sous la rubrique Gestion financière de programme

Les détails des compétences et l'identification des compétences fortes et faibles peuvent être trouvés et explorés dans les tableaux de bord PowerBI disponibles.

4 - Recommandations

1. Les domaines thématiques et géographiques prioritaires pour le développement des compétences à l'aide de diagrammes à quadrants. Lorsque les ressources sont disponibles mais limitées par des frontières géographiques, les diagrammes à quadrants sont des outils précieux pour orienter l'allocation des ressources vers les domaines de compétences qui ont le plus besoin d'être développés. De même, lorsque les ressources sont limitées à des groupes de compétences spécifiques, les diagrammes à quadrants permettent de savoir quelles régions ou quels pays pourraient bénéficier le plus d'interventions ciblées.

Bien que cette approche n'offre pas de solution unique, elle peut être utilisée de manière dynamique pour diriger les ressources là où elles sont le plus urgentes.

Pour des conseils sur l'utilisation des graphiques interactifs, veuillez-vous référer à l'annexe 4.

2. Examiner le cadre existant pour le développement du personnel et les programmes d'études, et élaborer des programmes de formation sur mesure en mettant l'accent sur l'amélioration des compétences qui ont été faiblement évaluées dans chaque domaine technique (groupe de compétences).

Pour obtenir des conseils sur l'utilisation du tableau de référence de l'évaluation des compétences et sur la distinction entre les compétences faiblement et fortement évaluées, veuillez consulter l'annexe 5.

3. Mettre en œuvre des plateformes de partage des connaissances et une collaboration transfrontalière : Mettre en œuvre des plateformes et des initiatives de partage des connaissances afin d'encourager les employés à partager leur expertise et à apprendre de leurs pairs en donnant la priorité aux compétences faiblement cotées.

Promouvoir et soutenir la coopération transfrontalière en utilisant l'ensemble des données disponibles pour créer une base de données consultable d'experts et de pairs compétents. Cette base de données peut offrir des capacités de recherche basées sur les compétences techniques, la localisation actuelle, l'expérience professionnelle et les compétences linguistiques. Ces informations peuvent être utilisées à diverses fins, notamment pour le déploiement transfrontalier, le partage des connaissances, les sessions de formation, etc.

5 - Conclusions

Cet exercice de cartographie des compétences et des connaissances a fourni des informations précieuses sur les points forts et les domaines nécessitant une amélioration. En s'appuyant sur ces données, Caritas Africa est bien équipée pour planifier et allouer des ressources aux initiatives de développement du personnel. Cette initiative, à elle seule, positionne Caritas Africa pour une collaboration réussie dans le partage des connaissances au sein du réseau Caritas élargi.

6 - Annexes

6.1 - Annexe 1 : Variation Régionale

Analysis of Variance (ANOVA)

Input Data

Group	N (count)	Mean	Std. Dev.	Std. error
1	9	2.21	0.839	
2	31	1.93	0.905	
3	23	1.882	0.966	
4	40	1.823	1.021	
5	1	1.2	1	
6	2	1.18	0.974	
7				
8				
9				
10				

ANOVA Table

Source of variation	Sum of squares	d.f	Mean square	F statistics	p-value ¹
Between Groups	2.62965	5	0.52593	0.569587	0.723111
Within Groups	92.3354	100	0.923354		
Total	94.9651	105			
		Chi square	d.f	p-value ¹	
Test for equality of variance		0.0	5	1	

95% CI of individual sample mean

95% CI assuming equal variance

Group	Mean	Lower Limit	Upper Limit	Lower Limit	Upper Limit
1	2.21	1.56509	2.85491	1.47138	2.94862
2	1.93	1.59805	2.26195	1.57754	2.28246
3	1.882	1.46427	2.29973	1.46647	2.29753
4	1.823	1.49647	2.14953	1.51569	2.13031
5	1.2	1.2	1.2	1.2	1.2
6	1.18	-7.57126	9.93126	-7.45368	9.81368
7					
8					
9					
10					

¹ p-value (two-tailed)

Results from OpenEpi, Version 3, open source calculator--ANOVA

6.2 - Annexe 2 : Variance des groupes de compétences

Analysis of Variance (ANOVA)

Input Data

Group	N (count)	Mean	Std. Dev.	Std. error
1	68	2.01	0.92	
2	114	1.91	0.94	
3	114	1.9	0.96	
4	27	1.83	1.07	
5	19	1.75	0.93	
6				
7				
8				
9				
10				

ANOVA Table

Source of variation	Sum of squares	d.f	Mean square	F statistics	p-value ¹
Between Groups	1.34998	4	0.337495	0.371647	0.828816
Within Groups	306.032	337	0.908107		
Total	307.382	341			
	Chi square	d.f	p-value ¹		
Test for equality of variance	0.98239	4	0.912454		

95% CI of individual sample mean

95% CI assuming equal variance

Group	Mean	Lower Limit	Upper Limit	Lower Limit	Upper Limit
1	2.01	1.78731	2.23269	1.77934	2.24066
2	1.91	1.73558	2.08442	1.73318	2.08682
3	1.9	1.72187	2.07813	1.72318	2.07682
4	1.83	1.40672	2.25328	1.45303	2.20697
5	1.75	1.30175	2.19825	1.2907	2.2093
6					
7					
8					
9					
10					

6.3 - Annexe 3 : Variance au sein d'un groupe de compétences (gestion financière du programme)

Analysis of Variance (ANOVA)

Input Data

Group	N (count)	Mean	Std. Dev.	Std. error
1	114	2.41	0.71	
2	114	2.48	0.73	
3	114	2.33	0.8	
4	114	2.25	0.83	
5	114	1.95	0.84	
6	114	2.24	0.86	
7	114	1.99	0.86	
8	112	2.05	0.86	
9	114	1.75	0.87	
10	114	2.23	0.89	

ANOVA Table

Source of variation	Sum of squares	d.f	Mean square	F statistics	p-value ¹
Between Groups	53.0687	9	5.89653	8.62278	0.000000000000138711
Within Groups	771.362	1128	0.683831		
Total	824.43	1137			

	Chi square	d.f	p-value ¹
Test for equality of variance	11.2106	9	0.261548

95% CI of individual sample mean

95% CI assuming equal variance

Group	Mean	Lower Limit	Upper Limit	Lower Limit	Upper Limit
1	2.41	2.27826	2.54174	2.25656	2.56344
2	2.48	2.34454	2.61546	2.32656	2.63344
3	2.33	2.18156	2.47844	2.17656	2.48344
4	2.25	2.09599	2.40401	2.09656	2.40344
5	1.95	1.79413	2.10587	1.79656	2.10344
6	2.24	2.08042	2.39958	2.08656	2.39344
7	1.99	1.83042	2.14958	1.83656	2.14344
8	2.05	1.88897	2.21103	1.89516	2.20484
9	1.75	1.58857	1.91143	1.59656	1.90344
10	2.23	2.06486	2.39514	2.07656	2.38344

¹ p-value (two-tailed)

Results from OpenEpi, Version 3, open source calculator--ANOVA
 Print from the browser with ctrl-P
 or select text to copy and paste to other programs.

6.4 - Annexe 4 : Utilisation des diagrammes à quadrants

Scénario 1 : vous souhaitez donner suite aux conclusions de ce rapport et améliorer la compétence WASH. Vous naviguez vers le quadrant Pays mais vous trouvez que le graphique est trop compliqué.

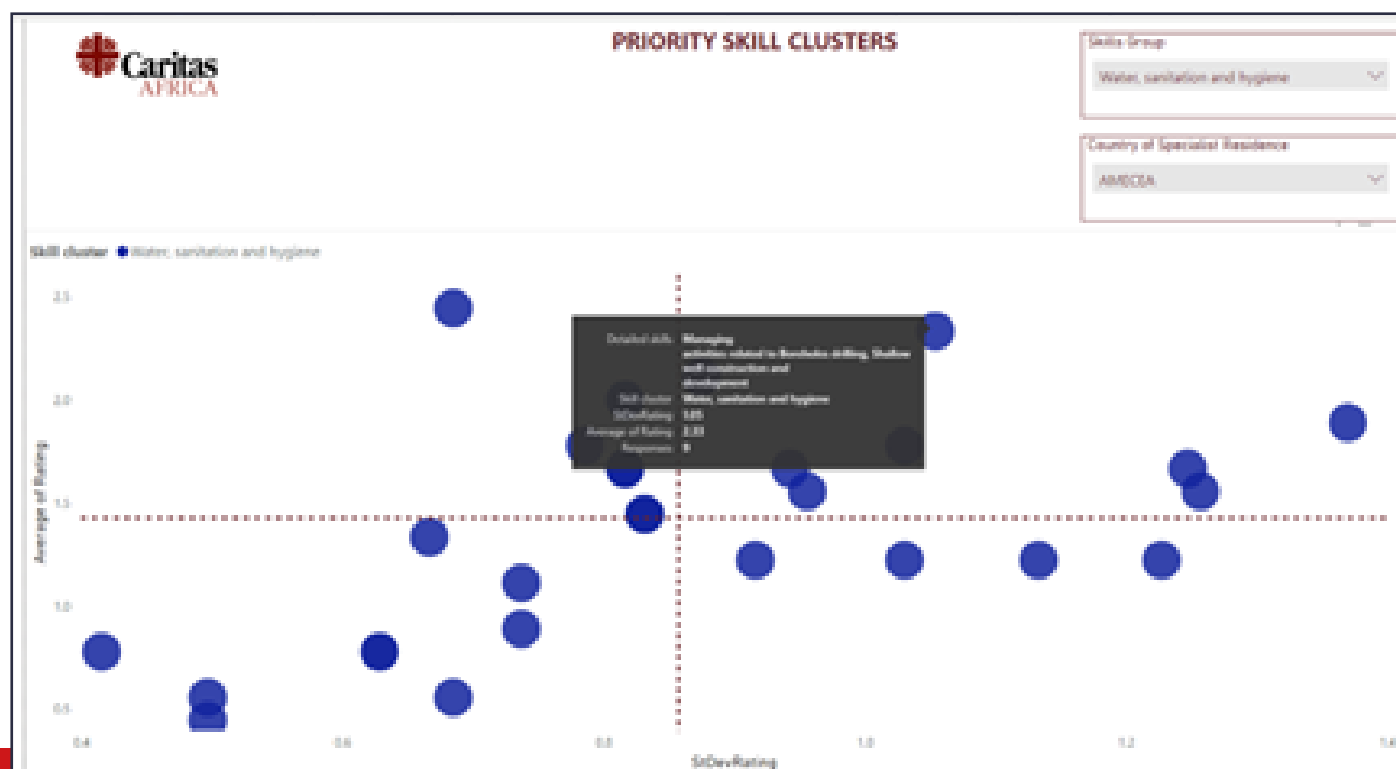
Vous pouvez définir votre filtre sur WASH et vous obtiendrez immédiatement les pays où les compétences WASH devraient être le domaine prioritaire (les quadrants inférieurs sont toujours votre domaine de prédilection).



Sur la base du filtrage, vous pouvez facilement identifier les domaines de compétences et les pays prioritaires.

Vous pouvez interroger le tableau de bord des quadrants de compétences de la même manière.

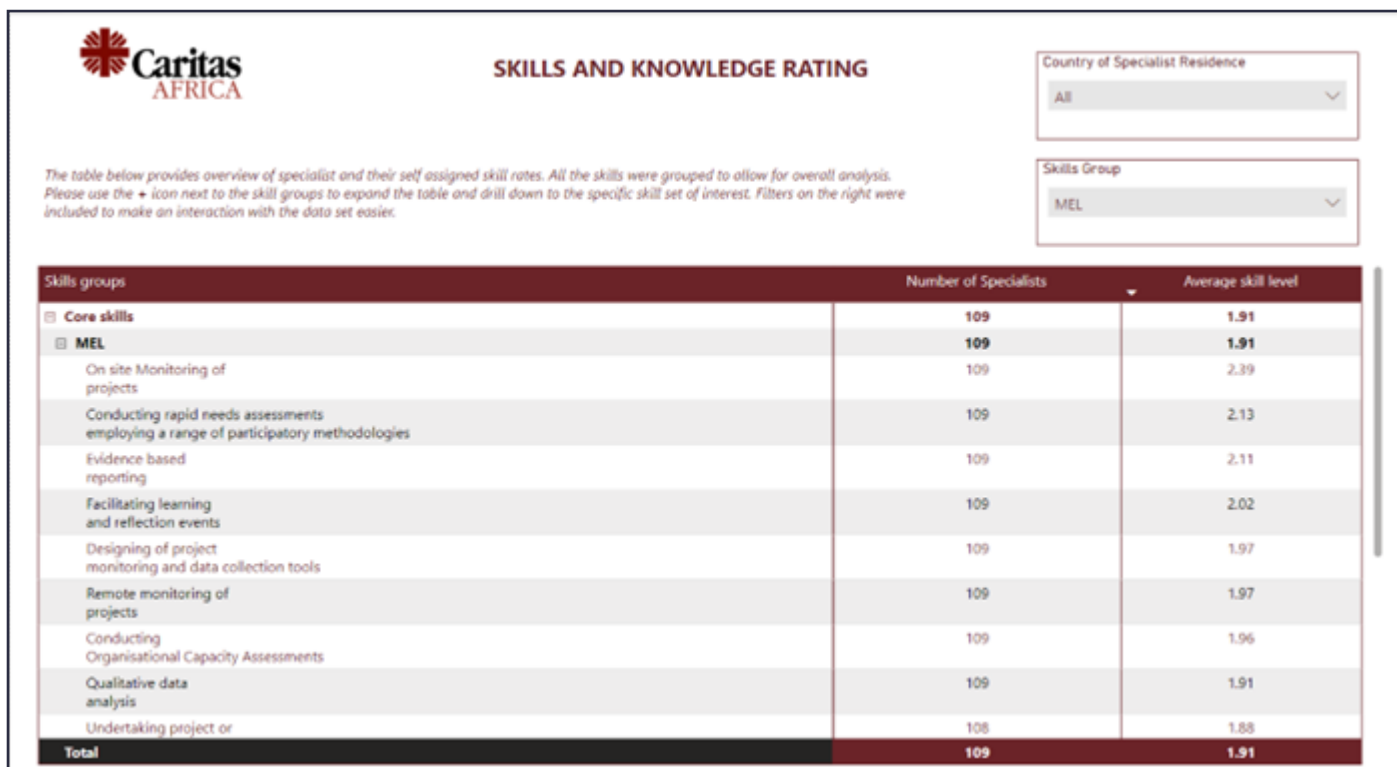
N'oubliez pas que vous pouvez accéder à davantage d'informations dans les graphiques en plaçant votre souris sur les éléments du tableau (voir l'image ci-dessous).



6.5 - Annexe 5 : Utilisation de tableaux et de graphiques d'évaluation des compétences

Lors de l'examen des plans de développement du personnel et du cadre curriculaire, il est nécessaire d'approfondir chaque groupe de compétences afin d'identifier les compétences fortes et faibles.

Pour ce faire, on peut utiliser le tableau d'évaluation des compétences.



The table below provides overview of specialist and their self assigned skill rates. All the skills were grouped to allow for overall analysis. Please use the + icon next to the skill groups to expand the table and drill down to the specific skill set of interest. Filters on the right were included to make an interaction with the data set easier.

Skills groups	Number of Specialists	Average skill level
Core skills	109	1.91
MEL	109	1.91
On site Monitoring of projects	109	2.39
Conducting rapid needs assessments employing a range of participatory methodologies	109	2.13
Evidence based reporting	109	2.11
Facilitating learning and reflection events	109	2.02
Designing of project monitoring and data collection tools	109	1.97
Remote monitoring of projects	109	1.97
Conducting Organisational Capacity Assessments	109	1.96
Qualitative data analysis	109	1.91
Undertaking project or	108	1.88
Total	109	1.91

Scénario : je souhaite examiner le contenu de la formation MEL. Je sélectionne MEL dans les filtres proposés et je vois que la moyenne générale est de 1,91. Je peux classer les notes par ordre décroissant et constater que la note la plus élevée (2,39) correspond au suivi des projets sur le terrain, mais aussi que la note la plus basse (1,45) correspond à l'évaluation participative des risques de catastrophes. Si je suis responsable d'une région ou d'un pays spécifique, je peux ajouter un filtre supplémentaire pour obtenir des évaluations pertinentes.

Je peux également accéder au tableau d'évaluation des compétences et définir des filtres pour répondre aux critères (groupe de compétences et région/pays) et obtenir ainsi les informations requises sur les compétences les mieux notées et les moins bien notées.

