**Département Q&R : des compétences complémentaires pour répondre à quels enjeux?**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Quels sont vos besoins ?** **▼** | * Vos données sont stockées sur des dizaines de supports différent sans que personne n’ait une vue d’ensemble ? Les flux d’informations et de données vous paraissent chaotiques ?
* La qualité des données collectées pour les projets est trop inégale ? Certaines données sont même collectées plusieurs fois ou ne sont parfois même pas analysées ?
* La gestion de votre base de données vous cause de nombreux soucis ? C’est finalement beaucoup de bugs pour peu d’utilité ?
* Vous souhaiteriez introduire une nouvelle technologie pour la collecte, le traitement ou la visualisation des données mais ne savez pas par où commencer ?
* Vous souhaiteriez avoir des produits d’analyse plus sexy mais ne savez pas comment faire ?
* Vous collectez des données sensibles, et vous craignez que ces données informatisées soient accessibles trop facilement ?
 |  | * Vous avez peu de vue d’ensemble sur les progrès des projets, vous vous rendez compte des problèmes trop tard, vous voulez anticiper, en savoir davantage sur le pourquoi et le comment des changements, succès et échecs?
* Vous souhaiteriez mieux analyser les résultats de vos interventions à court, moyen et long terme ?
* Vous sentez que le suivi de vos activités prend trop de temps et de ressources, vous êtes submergés par des données ?
* Vous n’avez jamais fait d’étude de base, peinez dans vos enquêtes, vous vous demandez comment collecter des données qualitatives, comment mieux refléter la voix des enfants et des communautés ?
* Les partenaires ont la sensation que le monitoring se résume à de l’inspection, et ont un rôle restreint dans le monitoring des projets ?
* Il est rare que vos projets soient évalués ? Vous sentez que la délégations doute à propos de la plus-value des évaluations?
 |  | * Il est difficile d’innover et d’élaborer des stratégies qui soient pertinentes et efficientes, fondées sur une bonne analyse du contexte ?
* Vous avez le souci des besoins mais vous vous rendez compte que vous oubliez de mobiliser les ressources du pays (acteurs, organisations, compétences…) et vous questionnez la durabilité comme l’efficacité de certains projets?
* La redevabilité ? Qu’est-ce exactement et comment faire surtout ?
* Vous êtes régulièrement déçus de la qualité des travaux externalisés (analyse de situation, études, capitalisations) ?
* Vous travaillez sur des problématiques sensibles, vous faites face à des enjeux éthiques cruciaux, vous souhaitez mieux adresser les dimensions du Do no harm, Genre et Equité ?
* Vous avez du mal à tirer les enseignements de l’action, vous manquez d’évidence pour démontrer que vos approches sont pertinentes et vous manquez d’arguments face aux bailleurs ?
 |
|  | **▼ ▼ ▼** |  | **Vous avez donc plutôt besoin d’un support en…** |  | **▼ ▼ ▼** |
|  | **Information Management (Manager/Officer)** |  | **Monitoring et évaluation (Manager/officer)** |  | **Qualité et redevabilité (Coordinateur)** |
|  **Quel type de support ?****▼** | * Développement d’un système performant, bien dimensionné et articulé de gestion des données :
* Outils de collecte et d’analyse de données
* Conception et gestion de bases de données
* Outils spécifiques : MDC, SIG, Case Management
* Rationalisation des flux de gestion de données
* Choix, paramétrage et administration des outils numériques et des logiciels nécessaires à la saisie, analyse, croisement et visualisation des données.
* Mise en œuvre de procédures et processus de gestion des données (protection, stockage, consolidation, nettoyage)
 |  | * En fonction des changements recherchés auprès des bénéficiaires, définition des besoins en information, développement d’un système cohérent pour le monitoring et l’évaluation des projets :
* formulation des indicateurs
* Conseil sur les méthode quantitatives et qualitatives pour la collecte des données de monitoring
* Conception des outils de collecte
* Ressources, planification, rôles, responsabilités
* Utilisation des données : analyse, communication, feedback.
* Evaluation: planification, accompagnement, suivi
 |  | * Conception et déploiement d’une stratégie Q&R, orientation et mise en cohérence des différents travaux et supports apportés aux équipes pour des intervention orientées sur l’impact.
* Support méthodologique pour les analyses de situation, les planifications stratégiques, les capitalisation, la redevabilité envers les « bénéficiaires », le Do no harm, le Genre et l’Equité
* Promeut une culture propice à l’échange et à la réflexion critique sur l’action, à l’apprentissage collectif et au travail en partenariat.
 |
| Description: Description : Description : E:\1 - Documents\Icones\svg2raster (5).jpegDescription: Description : Description : E:\1 - Documents\Icones\svg2raster (5).jpeg **Niveau ▼** | **Manager** : élaboration et articulation de systèmes, choix et conceptions d’outils, organisation des flux etc.**Chargé** : Gestion données et outils numériques**Opérateur** : saisie et archivage |  | **Manager** : gestion d’équipe M&E / IM, projets régionaux, multi-projets, stratégie M&E**Chargé** : Monitoring projet (plans, outils, , méthodes)**Assistant** : collecte, saisie de données. |  | **Coordinateur** : gestion département Q&R, support méthodologique et technique.**Conseiller régional** : conseil / formation pour les délégations et les projets régionaux.  |

 **M&E vs IM : des profils et compétences distincts**

|  |  |
| --- | --- |
| * *Il est souvent difficile voire impossible de trouver chez une même personne un double profil « M&E + IM », notamment compte tenu des backgrounds de formation et compétences nécessaires différents (M&E : sciences sociales vs IM : statisticien, géographe).*
 |  |
|  | * *C’est pourquoi et afin que les équipes bénéficient d’un support de qualité (et donc d’un niveau de spécialisation/expertise élevé)* ***les profils de postes IM et M&E sont systématiquement distingués chez Tdh.***
* *En cas de ressources limitées sur une délégation, il faudra toujours veiller* ***à privilégier****- en fonction des besoins et des compétences déjà présentes au sein des équipes programmes / projet -* ***l’un ou l’autre prof****il et ne pas attendre qu’une même personne soit capable d’apporter une plus-value suffisante dans ces deux domaines.*
 |
| * *Les besoins de support en gestion de l’information sont souvent ressentis comme plus urgents car plus « visibles » (absence de compétences liées aux nouvelles technologies, nécessité de disposer d’outputs d’analyse de qualité etc.).*
 |  |
|  | * *Si le travail de support IM est généralement nécessaire,* ***il ne peut se faire sans des processus M&E de qualité,*** *car bien consolider et traiter une donnée qui a été mal collectée (ou qui ne sera pas utilisée…) est une perte de temps et d’énergie!*
* *Renforcer les compétences M&E d’une délégation permet également d’éviter de se concentrer uniquement sur un monitoring quantitatif.* ***Les dimensions qualitatives sont essentielles*** *pour analyser et comprendre les changements produits par l’action.*
 |
| * *Cependant, il est parfois être difficile, dans certains contextes d’identifier des profils expérimentés en M&E.*
 |  |
|  | * *Il est important dans ce cas de veiller à ce que le* ***profil de poste soit cohérent avec les compétences*** *de la personne recrutée et éviter ainsi, comme cela est parfois le cas chez Tdh, d’avoir des responsable ou chargé de M&E, concentrer en réalité leurs activités dans le domaine de l’IM.*
 |
| Description: Description : Description : E:\1 - Documents\Icones\svg2raster (5).jpeg |  |

 **M&E vs Q&A : pas de M&E sans une analyse de situation, sans une stratégie robuste et sans redevabilité !!**

|  |
| --- |
| * *Le monitoring et l’évaluation constituent certes des étapes clés du cycle de gestion de projet. Elles s’inscrivent cependant* ***dans le domaine plus large de la Qualité et de la Redevabilité qui intègre toutes les étapes du cycle de la gestion de projet et s’assure que la redevabilité envers les bénéficiaires est en place à chacune des étapes.***
* *De nombreuses difficultés rencontrées dans le cadre du Monitoring et de l’Evaluation sont liées à une mauvaise formulation de nos objectifs et de nos résultats et à notre incapacité parfois à préciser les changements intermédiaires auxquels le projet doit contribuer pour atteindre ces résultats.* ***Un bon monitoring et une bonne évaluation dépendent de la qualité de la stratégie qui a été élaborée, elle-même conditionnée par la qualité de l’analyse de situation et des relations développées avec les bénéficiaires et les acteurs******clés.***
* ***Enfin, il est important d’approfondir les enseignements*** *identifiés dans le cadre du Monitoring et de l’Evaluation, en réalisant des* ***capitalisations, en soutenant la diffusion de cette connaissance et en animant le partage de ce savoir pour une amélioration en continu de l’action.***
 |

**Fonctions type, Principales responsabilités et liens hiérarchiques**

# Qualité & Redevabilité

**Le Coordinatrice-teur Qualité & Redevabilité** répond au chef de délégation ou à son adjoint. Il supervise le département Q&A, idéalement composé de fonctions M&E et IM. Il conçoit et met en œuvre la stratégie Qualité et Redevabilité, accompagne et supervise l’ensemble des travaux qui contribuent à la Qualité et à la Redevabilité des projets et des programmes, en appui aux équipes et aux partenaires impliqués et veille à la cohérence de leurs réalisations.

Elle/il accompagne plus **directement les équipes dans la réalisation des analyses de situation, la conception des stratégies d’intervention, les capitalisations comme la mise en place des conditions nécessaires à l’information, la communication et la participation** des populations et des acteurs aux projets et aux programmes (redevabilité). Il promeut et s’assure du respect des principes liés au **Genre, à l’Equité et au Do no Harm.**

**Dans les grandes délégations, il peut être assisté par un Adjoint.**

# Monitoring et évaluation

**Responsable Monitoring & Evaluation (Manager)**

Il est rattaché au Délégué, à son adjoint ou au coordinateur Q&A. En cas d’absence de département Q&A dans la délégation, le Responsable M&E gère une équipe qui peut être composée de personnel M&E et Gestion de l’information. Il assure la cohérence en termes d’approches méthodologique et d’outils pour le M&E. Il travaille à l’intégration des démarches et outils de monitoring dans une perspective programmatique. Il assure la transversalité du département et la bonne coopération avec les équipes programmes. Le M&E manager assurer la cohérence du dispositif M&E des projets régionaux (multi-pays), des projets de grande ampleur et / ou programmes intégrés.

**Chargé Monitoring & Evaluation (Officer)**

Il dispose d’une expertise forte dans le domaine du M&E, répond au coordinateur Q&A ou au responsable M&E, au chef de Délégation, ou éventuellement à son adjoint ou au coordinateur de Programme. Il travaille en étroite collaboration avec les coordinateurs de programmes et les chefs de projets ainsi qu’avec le personnel chargé de gestion d’information. Il n’a normalement pas de responsabilité en termes de gestion de personnel. Il doit être capable de travailler de manière autonome, dispose de connaissances méthodologiques pointues dans différents domaines (méthodes de collecte et analyse quantitatives et qualitatives, élaboration de dispositifs et outils de monitoring) et d’une grande capacité conceptuelle couplée d’une capacité d’opérationnalisation. Il travaille généralement en appui à un programme spécifique et pourra donc avoir un degré de spécialisation dans un des programmes de Tdh.

**Assistant Monitoring & Evaluation**

L’assistant M&E peut être rattaché hiérarchiquement à différentes fonctions : chef de projet, chef de base ou coordinateur projet. Plus rarement il peut également être sous la responsabilité du chargé ou responsable M&E . Il / Elle assiste le travail de collecte, traitement et analyse des données, contribue à une communication optimale des informations de monitoring.

# Gestion de l’information (IM)

**Responsable Information Management (Manager)**

Rattaché au coordinateur Qualité et Redevabilité ou au Délégué (ou à son adjoint), il gère une équipe composée de personnel IM. Il assure l’articulation et la cohérence des différents systèmes de collecte, gestion et analyse des données au services des différentes équipes opérationnelles et M&E. Il est garant de la qualité des processus de gestion de l’information des programmes et des projets qu’il accompagne.

**Chargé Information Management (Officer)**

Il dispose d’un expertise forte dans le domaine de l’IM, répond au coordinateur Q&A ou au M&E manager (ou à défaut délégué / coordinateur programme). Il travaille en étroite collaboration avec les coordinateurs de programmes et les chefs de projets ainsi qu’avec le personnel chargé du M&E.

Le chargé de gestion de l’information vient en appui aux équipes opérationnelles pour la saisie, le traitement, l’analyse, l’organisation et la sauvegarde des informations collectées sur le terrain. Il travaille la plupart du temps de manière transversale, sans être rattaché à un programme

**Opérateur Information Management / M&E**

L’opérateur IM/M&E peut être rattaché à diverses fonctions soit au chef de projet, chef de base ou coordinateur projet. Plus rarement il peut également être sous la responsabilité du chargé ou responsable IM. Il assiste les équipes opérationnelles pour : la saisie, le traitement et la sauvegarde des informations programmes collectées sur le terrain. L’opérateur IM/M&E vient également en appuie à la collecte des données sur le terrain en support aux activités de monitoring et évaluation.