



# Développez les compétences en data literacy de vos équipes

Activités, conseils et cursus d'apprentissage pour vous  
aider à lancer votre propre programme de data literacy





Toute personne, quel que soit son poste ou son service, doit connaître et acquérir le langage des données afin d'aider son organisation à gérer des problématiques complexes (nouvelles tendances du marché, activités et besoins des clients, crises et situations imprévues...)

- **Tableau Blueprint**

Développer les compétences analytiques de vos employés est essentiel pour le succès de votre entreprise. Une **étude** de Forrester Consulting commandée par Tableau révèle que « Les initiatives en matière de data literacy améliorent l'innovation, l'expérience client, ou encore l'expérience des employés. »

Néanmoins, les organisations doivent aller plus loin pour combler les lacunes en la matière. D'après l'étude Forrester, seuls 40 % des employés déclarent avoir reçu de leur entreprise les formations nécessaires à l'apprentissage des données.

**Notre mission** est de construire un avenir meilleur à l'aide de formations gratuites. Nous avons pour cela créé ce guide, qui donne aux organisations un cadre clair pour faciliter et déployer l'apprentissage des compétences analytiques à grande échelle. Il peut aussi être utilisé pour combler les lacunes révélées par cette étude. Ce guide propose des activités et des conseils simples à mettre en œuvre, comme un cursus d'apprentissage, des recommandations pour surmonter les difficultés les plus fréquentes, ou encore des idées pour créer un programme de formation continue.

Nous mettrons ce guide régulièrement à jour pour y ajouter des contenus plus avancés. N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires en répondant à l'enquête en fin de document, pour nous aider à mieux répondre à vos besoins en matière de data literacy.



## Sommaire

### **Éléments essentiels** [Page 4](#)

De quoi avez-vous besoin pour faciliter l'acquisition des compétences analytiques par vos employés ? Comment favoriser la reconnaissance des utilisateurs apprenants ? Comment surmonter les principales difficultés rencontrées ?

### **Cursus d'apprentissage pour la data literacy** [Page 7](#)

Quels thèmes aborder ? Quelles sont les ressources d'e-learning disponibles ? Quelles activités permettront aux utilisateurs d'appliquer leurs connaissances à des tâches du quotidien ?

### **Poursuite de l'apprentissage** [Page 13](#)

Comment développer une communauté et faciliter l'engagement des utilisateurs une fois la formation terminée ?

### **Ressources et lectures recommandées** [Page 14](#)

Quelles sont les autres ressources disponibles en matière de compétences analytiques ? Quels livres pertinents ajouter à votre liste de lecture ?

## Éléments essentiels

Il est nécessaire de créer un cursus d'apprentissage pertinent dans le cadre d'un programme de formation en interne. Cependant, d'autres éléments sont essentiels à sa réussite.

### Soutien et assistance

Tout d'abord, il est indispensable d'obtenir le soutien des équipes dirigeantes pour mettre en œuvre et gérer un nouveau programme.

Un tel soutien vous permettra de plus facilement trouver les créneaux, le budget et l'espace physique nécessaires à sa réalisation.

N'hésitez pas non plus à désigner des porte-paroles capables d'exploiter les données et de promouvoir l'acquisition de compétences analytiques. Ils sauront souligner l'importance des décisions data-driven et faire office de mentors, ce qui facilitera l'apprentissage de chacun.

En plus de ces deux éléments, une assistance technique et non technique est essentielle. Les équipes IT et analytique vous donneront accès aux données et aux plates-formes correspondantes, et vous aideront à gérer les questions de gouvernance. Quant à l'assistance non technique, l'équipe de direction intervient pour montrer aux dirigeants l'importance d'une formation en compétences analytiques et la valeur qu'elle peut générer pour l'organisation. Les dirigeants doivent également fournir une aide financière pour motiver les utilisateurs apprenants et répondre à tout besoin éventuel.

Enfin, le temps est une ressource indispensable pour tous. Sans calendrier clair, même les utilisateurs les plus motivés peineront à réussir. La mise en place de créneaux dédiés permettra donc aux utilisateurs de mieux gérer leurs priorités. Par ailleurs, il est recommandé d'aménager le temps des employés pour y intégrer ces formations, plutôt que de rallonger leur journée de travail. Le temps consacré à cette activité doit être adapté aux délais définis pour l'acquisition des compétences. Par exemple, des résultats rapides requièrent des sessions de travail plus longues, à intervalles réguliers. Si vous disposez de plus de temps pour compléter l'apprentissage, des sessions plus courtes seront alors suffisantes.

## Incitations et reconnaissance

L'acquisition de compétences analytiques nécessite un engagement en temps et en énergie, malgré un emploi du temps généralement chargé. Les incitations et la reconnaissance sont des ingrédients clés pour la réussite de votre programme.

Un cursus d'apprentissage avec des badges qui récompensent les réussites permet de favoriser l'engagement et la motivation des utilisateurs. La mise en place d'incitations, de récompenses et d'une concurrence saine peut rendre le programme plus amusant et intéressant.

Une participation continue demande du temps et des efforts sur la durée. Pour limiter les risques de fatigue et de perte de motivation, définissez des objectifs réalistes. Des objectifs intermédiaires permettent de récompenser les utilisateurs tout au long de leur parcours, leurs efforts sont reconnus de façon régulière et pas juste en fin de programme, ce qui les encourage à continuer. Si vous disposez du budget nécessaire, offrez des petites cadeaux pour la réalisation d'étapes à mi-parcours (comme des cartes pour acheter du café), et des cadeaux plus importants pour les formations entièrement terminées (t-shirts, tickets restaurants, etc.)

## Communauté

Suivre une formation n'est pas toujours facile, encore moins lorsqu'on est seul. Une communauté data offre un environnement facilitant l'assistance et le partage. **Tableau** et **Tableau Blueprint** proposent des conseils sur la mise en place d'une communauté interne au sein de votre organisation. Les communautés externes, comme la **Communauté Tableau**, sont autant de ressources supplémentaires pour vous aider à réussir. Vous pouvez y poser vos questions, accélérer votre apprentissage, échanger avec d'autres utilisateurs comme vous, ou encore trouver de l'inspiration.



## Surmonter les obstacles et difficultés

Même en disposant de tous les éléments énumérés dans ce guide, la création d'un programme de formation en data literacy peut s'avérer difficile.

Difficultés habituelles	Conseils pour les surmonter
Manque d'engagement	<p>Mettez en place un système de récompenses et d'incitations. Une gamification simple peut faciliter l'engagement.</p> <p>Permettez aux apprenants de s'exprimer. Durant le programme, soyez attentifs à leurs commentaires et répondez à leurs besoins.</p>
Craintes et appréhension	<p>Utilisez des activités pour favoriser l'encouragement et la collaboration (exemples dans le cursus d'apprentissage ci-après).</p> <p>Pour inciter les apprenants à participer, montrez-leur que ces compétences ne sont pas innées et doivent s'acquérir.</p>
Manque de temps	<p>Privilégiez des sessions courtes qui nécessitent peu de temps à compléter.</p> <p>Demandez aux équipes de direction de garantir des créneaux dédiés à l'apprentissage des employés.</p>
Manque d'identification avec le contenu ou difficultés à mettre l'apprentissage en pratique	<p>Proposez un système de mentorat pour aider les utilisateurs à résoudre leurs problèmes professionnels ponctuels.</p>



## Cursus d'apprentissage de data literacy



Ce cursus d'apprentissage couvre les concepts de base et inclut des suggestions de modules d'e-learning, de lectures, d'exercices et de vidéos pour faciliter l'apprentissage, ainsi que des activités pour mettre ces concepts en pratique. Il peut servir de prérequis pour des thèmes plus avancés, comme l'analytique, la gouvernance des données, la prise de décisions basées sur l'IA, ou encore les questions sur la conduite du changement pour la mise en place d'une culture des données.

### Engagement pour l'apprentissage

Les équipes dirigeantes et les employés doivent s'engager pour l'apprentissage de la data literacy, accorder le temps nécessaire et mettre en place les bonnes conditions pour atteindre les objectifs définis. Vous devez prévoir 14 à 18 heures pour effectuer l'ensemble du cursus d'apprentissage, avec deux à quatre heures par semaine sur six semaines. Vous pouvez réduire ou rallonger ce calendrier selon les emplois du temps de chacun. Si l'e-learning et la lecture d'ouvrages sont des activités pouvant être effectuées de manière asynchrone (estimations des durées page 11), vous devez planifier au moins une réunion en présentiel ou en distanciel pour favoriser l'engagement et créer des liens entre tous les intervenants.

### Comment apprendre

Certains apprenants peuvent éprouver une certaine appréhension et hésiter à s'engager dans un programme de data literacy. Vous devez créer un environnement permettant à chacun de partager et de s'entraîner. Les apprenants doivent se sentir concernés par les compétences analytiques et en comprendre l'importance. En premier lieu, invitez-les à réfléchir à leur propre expérience et à leurs besoins.

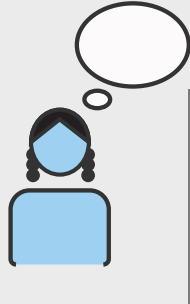
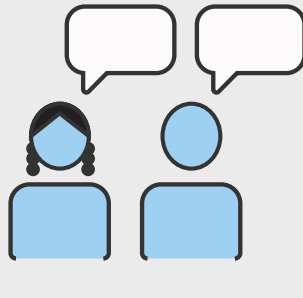
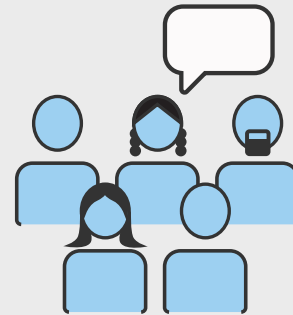


*L'activité permettant de se situer dans le parcours data est un bon début pour aider les apprenants à réfléchir à ces questions, à faire preuve d'engagement et à créer des liens.*

**ACTIVITÉ**

## Où en êtes-vous dans votre parcours data ?

(environ 45-90 minutes)


**RÉFLÉCHIR**

**DISCUTER**

**PARTAGER**

### 1. Invitez les apprenants à réfléchir à leur expérience avec les données et à répondre aux questions suivantes :

- Quels types d'informations considérez-vous comme des données ?
- Avez-vous vécu une situation dans laquelle des informations complémentaires vous auraient permis de prendre plus facilement une décision ?
- Quels sont les obstacles qui vous empêchent d'apprendre à utiliser efficacement les données que vous traitez au quotidien ?
- Dans quels aspects de votre rôle actuel pourriez-vous utiliser des données dans le but d'améliorer un processus ou les résultats ?

### 2. Une fois cette partie terminée, invitez les apprenants à partager leurs réponses par groupes de deux (ou petits groupes).

### 3. Discutez des réponses avec l'ensemble du groupe.

#### Remarques pour l'organisateur :

- Dans un environnement virtuel, vous pouvez organiser des discussions en réunion vidéo ou des activités d'écriture.

- Si les conditions le permettent, cette activité peut aider les apprenants à réfléchir à des expériences positives ou négatives. Exemples de questions à ajouter : « Avez-vous vécu des expériences positives ou négatives avec les données, à titre personnel, au travail ou à l'école ? », « Comment améliorer l'expérience d'apprentissage ? », « Certaines attitudes ou certaines convictions peuvent-elles constituer des obstacles à l'apprentissage ? », « Comment se soutenir mutuellement entre pairs ? ». Cet exercice vous permet de répondre aux éventuelles craintes des apprenants.



**ACTIVITÉ**

## Journal d'apprentissage des données

(5 minutes après chaque session d'apprentissage)

Lorsque l'on apprend de nouveaux concepts, il peut être difficile de les mémoriser et de les mettre en pratique une fois l'apprentissage terminé. Pour approfondir l'apprentissage et faciliter la mise en pratique des concepts, demandez aux apprenants de consigner au moins un exemple concret de leur quotidien le jour où ils en font l'expérience. Cette activité peut constituer un journal d'apprentissage, qui aidera les apprenants à réfléchir aux progrès réalisés et à améliorer leur travail et celui de leur équipe.

**ACTIVITÉ**

## Mentorat par des pairs

(60-90 minutes)

Des personnes ayant achevé (ou bientôt achevé) leur parcours d'apprentissage peuvent partager leurs impressions et réussites avec les apprenants. Ces histoires aident à instaurer un climat positif. Aménagez des créneaux permettant à ces pairs de partager leurs expériences avec les nouveaux apprenants. Demandez-leur de partager les difficultés qu'ils ont surmontées, ou la manière dont ils ont appliqué les concepts appris dans leur travail.



**RETOUR  
AU  
CURSUS**



**Thèmes  
data**

La data literacy, ou datalhabétisation, est la capacité à explorer, comprendre et communiquer avec les données. Le plan d'apprentissage basé sur des objectifs couvre les concepts de base et permet aux apprenants de les appliquer à leurs situations spécifiques.



« Si j'avais une heure pour résoudre un problème dont ma vie dépendait, je passerais les 55 premières minutes à chercher la meilleure question à me poser. »

– Albert Einstein



Ce plan inclut le **parcours Développement de vos compétences en data literacy** sur **Trailhead**, une plate-forme Salesforce d'apprentissage en ligne ludique, et une série d'articles et de vidéos.

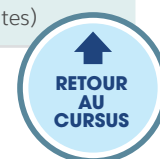


*Étant donné que le parcours Développement de vos compétences en data literacy couvre de nombreux objectifs pédagogiques, il peut servir d'étape intermédiaire dans votre programme.*



## Plan d'apprentissage des thèmes data

Notions de base sur la data literacy	
Objectif d'apprentissage	E-learning, articles et vidéos
Définir le concept de data literacy	E-learning : <b>Concepts de base de la data literacy</b> (30 minutes)
Poser des questions pertinentes	
Décrire comment les données sont collectées et les types de sources	
Décrire les implications éthiques de la collecte et de l'utilisation des données	Article : <b>L'éthique des données pour entreprise</b> (7 minutes) Vidéo : <b>Guide Do No Harm</b> (7 minutes)
Comprendre les données	
Objectif d'apprentissage	E-learning, articles et vidéos
Comprendre comment les données sont structurées et organisées	E-learning : <b>Des données bien structurées</b> (30 minutes)
Identifier les types de données	E-learning : <b>Variables et types de champs</b> (20 minutes)
Apprendre comment différents niveaux de granularité permettent de révéler les insights dans les visualisations	E-learning : <b>Agrégation et granularité</b> (20 minutes)
Comprendre les distributions de données	E-learning : <b>Distributions</b> (35 minutes)
Faire des comparaisons grâce aux données	E-learning : <b>Concepts de base de la data literacy</b> (10 min) E-learning : <b>Variations relatives aux comparaisons de données</b> (40 minutes)
Prendre des décisions grâce aux données	E-learning : <b>Corrélation et régression</b> (20 minutes) Article : <b>Le cycle de l'analyse visuelle</b> (7 minutes)
Communiquer avec les données	
Objectif d'apprentissage	E-learning, articles et vidéos
Comprendre les bonnes pratiques pour l'interprétation ou la création de visualisations	Articles : <b>Guide des graphiques</b> (45-60 minutes) Tableau de bord interactif : <b>Vocabulaire de l'analyse visuelle</b> (60 minutes)
Identifier les graphiques trompeurs	Article : <b>Axes trompeurs dans les graphiques</b> (20 minutes)
Interagir avec des visualisations de données	Article : <b>Avantages de la visualisation interactive</b> (4 minutes) Activité : <b>Pratiquez l'Escape Room</b> (30 minutes)
Comprendre les meilleures pratiques pour les histoires basées sur les données	Article : <b>Meilleures pratiques pour raconter des histoires percutantes</b> (10 minutes)



**Pratique**

Pour mieux comprendre les compétences analytiques, il est important de les mettre en pratique. Cette étape est peut-être la plus difficile à réaliser. Les activités suivantes aident les apprenants à intégrer ces différents concepts dans leur travail quotidien.

**ACTIVITÉ**
**Graphique efficace/inefficace** (ou devant être amélioré)

(90-180 minutes)

**Partie I : recherche de graphiques**

En gardant à l'esprit les concepts de data literacy que vous êtes en train d'apprendre, réfléchissez à des exemples de graphiques efficaces et inefficaces rencontrés dans votre vie quotidienne. Ils peuvent se trouver parmi vos présentations professionnelles, les contenus que vous lisez, les messages sur les réseaux sociaux, ou toutes autres sources.

**Partie II : critiques des graphiques**

Expliquez pourquoi vous considérez que les graphiques trouvés sont efficaces ou inefficaces et trompeurs, en faisant référence à des concepts spécifiques de data literacy. Partagez vos critiques avec vos pairs, en personne ou lors d'une discussion en ligne.

**Partie III : commentaires des pairs**

Faites des commentaires sur les critiques formulées par vos pairs. Conseils sur les commentaires :

- Posez une question et expliquez pourquoi vous la posez.
- Validez les critiques en partageant vos expériences ou d'autres exemples.
- Faites part de ce que les critiques vous ont apporté.
- Développez votre argumentation sur les critiques.

**Remarques pour l'organisateur :**

*Cet exercice peut être organisé en présentiel ou via une plate-forme de discussion en ligne.*

**ACTIVITÉ**

## Études de cas internes

(90-180 minutes)

Créez une étude de cas en interne et appliquez les différents concepts en utilisant des données de votre organisation.

**CONSEIL**

*La mise en place d'une étude de cas adaptée au début d'un programme demande du temps et des efforts importants. Dans ce guide, nous avons vu qu'un journal d'apprentissage permet aux apprenants de consigner la manière dont les concepts abordés peuvent être appliqués à leurs activités du quotidien. Encouragez-les à partager leurs témoignages et réflexions. Ces témoignages sont autant d'exemples utiles pouvant faire office d'études de cas dans les prochaines formations. Parfois, les exemples les plus pertinents sont les plus évidents.*

### Évaluation

Les badges Trailhead pour les parcours terminés peuvent servir d'évaluations. *(Remarques : d'autres badges couvrant les thèmes présentés seront disponibles prochainement.)*

L'achèvement de l'activité de critique de graphiques peut servir d'évaluation pour le reste des objectifs de la formation.


 RETOUR  
 AU  
 CURSUS


## Poursuite de l'apprentissage

Une fois leur cursus d'apprentissage terminé, encouragez les apprenants à rester impliqués dans le programme. Invitez-les à devenir mentors, ce qui peut leur permettre de développer leurs carrières. Cela vous permettra aussi d'atteindre un public plus large. Leur implication contribuera à construire une communauté interne florissante.

La [Communauté Tableau](#) et la [Communauté Trailblazer](#) vous donnent l'occasion de partager vos connaissances et d'apprendre au contact d'autres utilisateurs du monde entier.

## Ressources et références

Un guide des graphiques

Avantages de la visualisation interactive

Meilleures pratiques pour raconter des histoires percutantes

E-learning : Développement de vos compétences en data literacy

Étude Forrester Building Data Literacy

Le cycle de l'analyse visuelle

L'éthique des données pour entreprise

E-learning La data literacy pour tous

Guide Do No Harm

Activité interactive : Escape room

Axes trompeurs dans les graphiques

Tableau Blueprint

Communauté Tableau

Communauté Trailblazer

Vocabulaire de l'analyse visuelle

### Lectures recommandées :

*The Big Picture*

Steve Wexler, 2021,  
McGraw Hill

*Now You See It*

Deuxième édition  
Stephen Few, 2020,  
Analytics Press

*Data Literacy*

*Fundamentals*  
Ben Jones, 2020,  
Data Literacy Press

*How Charts Lie*

Alberto Cairo, 2019, W.W.  
Norton and Company

## Contactez-nous :

Ce guide a été développé par l'équipe du programme Data Skills 10 Million.  
Pour en savoir plus, contactez [dataliteracy@tableau.com](mailto:dataliteracy@tableau.com).

N'hésitez pas à nous faire part de vos commentaires,  
en participant à cette [courte enquête](#),  
qui nous permettra de mieux répondre  
à vos attentes.

