## Brise-glace :Typologies de la gestion des connaissances

**Objectifs**

1. Identifier dans quelle mesure les rôles de votre personnel correspondent aux capacités vitales de gestion des connaissances (GC)
2. Comparer les rôles actuels du personnel à ceux que l'on attend de l'organisation.
3. Comparer les rôles actuels du personnel à ceux que le personnel souhaite développer.

**Vue d'ensemble**

La GC est une approche stratégique visant à améliorer l'efficacité et l'efficience des programmes de santé et de développement dans le monde. C'est le processus systématique de collecte de connaissances et de connexion des personnes à celles-ci afin qu'elles puissent agir efficacement.

La [GC est adoptée et appliquée](https://knowledgesuccess.org/how-knowledge-management-improves-global-health/) sous autant de formes que les organisations en prennent. De l'Organisation mondiale de la santé, qui a élaboré une [stratégie de GC en 2005](http://apps.who.int/iris/handle/10665/69119), à des ONG comme le Centre africain de recherche sur la population et la santé, qui [intègre laGC](https://aphrc.org/runit/synergy/) dans ses travaux de recherche, la GC suscite un intérêt et une acceptation généralisés.

Cet exercice sur les typologies de GC a été développé pour sensibiliser à la GC en tant que discipline précieuse en rendant le travail de GC plus accessible et personnel. Il vise également à mettre en évidence le travail de la GC que de nombreuses personnes effectuent déjà de manière ponctuelle et à montrer la nature interdisciplinaire de la GC.

**Durée**

Totale : 55 minutes

Préparez cette activité (10 minutes), puis expliquez l'exercice et demandez aux participants d'agir selon vos indications (20 minutes). Réunissez tous les participants pour discuter des résultats de l'exercice (25 minutes).

**Types de gestion des connaissances :**

Les types identifiés ici s'inspirent des travaux de Fahy et Nisbet (2011)[[1]](#footnote-1) et Reinhardt et al. (2011).[[2]](#footnote-2) Ils sont également influencés par les expériences professionnelles du personnel du projet Connaissances pour la santé « Knowledge for Health » (K4Health), qui est basé au Centre Johns Hopkins pour les programmes de communication avec le soutien de l'Agence des États-Unis pour le développement international.

Nous décrivons ici 10 types de GC. Ces types englobent les capacités les plus souvent observées dans les organisations, mais ils ne sont pas exhaustifs et ne doivent pas être présentés comme tels.

1. **MONITEUR :** Les personnes qui surveillent les performances (des personnes, des services, des produits, etc.) sur la base de données brutes ; par exemple, pour identifier et réagir aux problèmes émergents.
2. **PARTAGEUR :** Les personnes qui diffusent des informations, y compris celles qui transfèrent des informations pour les enseigner aux autres une fois qu'elles ont résolu un problème.
3. **RÉSEAUTEUR :** Les personnes qui créent des liens personnels ou liés à un projet avec des personnes impliquées dans le même type de travail (par ex. afin de partager des informations et de se soutenir mutuellement).
4. **ORGANISATEUR :** Les personnes qui planifient des activités en créant des listes de tâches, en programmant des réunions, en réservant des espaces de réunion, etc.
5. **SÉLECTIONNEUR :** Les personnes qui recherchent et collectent des informations sur un sujet donné.
6. **SCOUT :** Les personnes qui identifient et attirent l'attention sur des domaines de recherche, des tendances et des problèmes importants.
7. **SYNTHÉTISEUR :** Les personnes qui associent et mélangent des informations provenant de différentes sources pour générer de nouvelles informations.
8. **TRADUCTEUR :** Les personnes qui adaptent et communiquent des informations complexes, souvent en utilisant l'analogie afin d'appliquer l'information dans un nouveau contexte.
9. **CATALOGUEUR :** Les personnes qui développent et appliquent des méthodes pour catégoriser et cataloguer l'information.
10. **CHAMPION :** Les personnes qui se font les champions de la GC dans leur organisation.

Ces 10 types peuvent refléter des postes dont le titre inclut la GC, comme celui de responsable de la gestion des connaissances, mais le plus souvent, les capacités de GC sont incluses dans d'autres rôles, par exemple, les rôles de communication ou de suivi et d'évaluation.

**Étapes de la mise en œuvre de l'exercice**

Avant de réaliser cet exercice, formez une petite équipe pour déterminer si les 10 types décrits ici sont complets et correspondent aux objectifs de votre organisation ou programme. Si ce n'est pas le cas, ajoutez, soustrayez ou modifiez selon les besoins.

1. Préparation - 45 minutes
* Imprimez les 10 types et descriptions (énumérés à la page 2 de ce document) en gros caractères (44 pt pour les titres, 32 pt pour les descriptions) et affichez-les dans la pièce à hauteur des yeux, en laissant des marges de deux pouces.
* Apportez un marqueur pour chaque participant.
* Réfléchissez également à la manière dont vous souhaitez décrire les 10 typologies de GC aux participants et préparez à l'avance tout matériel nécessaire. Par exemple, vous pouvez élaborer une brève présentation PowerPoint ou un document que vous pourrez distribuer. Vous pouvez également décider de discuter de manière informelle des 10 types et de vous référer aux descriptions que vous afficherez dans la salle (premier point ci-dessus). (Notez que ce travail de préparation supplémentaire n'est pas pris en compte dans les estimations de temps pour ce brise-glace).
1. Exercice - 45 minutes
* Fournir le contexte sur la base de l'idée de typologies de GC (comme décrit dans ce document) et tout remue-méninges supplémentaire que votre équipe aurait pu faire avant cette formation pour identifier des rôles supplémentaires dans votre organisation/projet - 5 minutes
* Décrire les 10 typologies de GC en montrant une présentation PowerPoint, en distribuant des documents ou en affichant les descriptions dans la salle - 5 minutes
* Demandez ensuite aux participants de faire deux choses :

#1 : Demandez à chacun de réfléchir aux rôles qu'il joue dans son organisation (ou programme ou projet) et de noter quels sont les 2 types de rôles parmi les 10 qui correspondent le mieux à leur travail quotidien - 3 minutes.

#2 : Demandez ensuite à chacun de réfléchir aux rôles qu'il *veut* illustrer - il peut s'agir d'un travail qu'il fait actuellement mais dans lequel il ne joue pas un rôle principal, ou d'un nouveau travail qu'il aimerait entreprendre - 2 minutes.

* Demandez à chacun de prendre un marqueur et d'écrire #1 sur la description qui correspond le plus à son travail quotidien (rôle principal), #2 sur la description qu'il remplit secondairement, et #3 sur un nouveau rôle qu'il veut illustrer - 5 minutes
1. Discussion - 25 minutes
* Que pensez-vous des types de GC que nous avons identifiés ? Avons-nous capturé tous les types de GC pertinents ? Y en a-t-il qui manquent ?
* Décrivez ce que cela a représenté de choisir un type de GC pour chaque question (rôle principal, rôle secondaire, nouveau rôle).
* Dites-nous ce que vous avez aimé dans cette activité.
* Dites-nous ce que vous n'avez pas aimé.
* Comment pourriez-vous utiliser cette activité en interne ? En externe ?
* Comment pouvons-nous nous appuyer sur cette idée ?

Points de discussion possibles au niveau de l'organisation

* Y avait-il une diversité de types de GC parmi le personnel ? Ou bien les rôles du personnel étaient-ils regroupés autour de quelques types de GC seulement ? Comment cela pourrait-il être bénéfique (ou préjudiciable) pour l'organisation ?
* Que peut-on faire pour encourager le personnel à développer son type de GC secondaire ou aspirationnel ?

Réflexions pour étendre l'activité si le temps le permet :

* Demandez aux participants de trouver quelqu'un qui a choisi un type de GC primaire différent du leur et de se raconter le type de GC qu'ils ont choisi.
* Demandez aux participants de modifier le type de GC primaire (ou aspirationnel) afin de refléter encore plus fidèlement leur rôle actuel (ou souhaité). Cela peut inclure le titre du poste ainsi que la description du poste ; partagez les modifications avec le groupe et décrivez pourquoi elles ont été faites.
* Demandez aux participants de réfléchir à la façon dont leur typologie de GC est perçue par les autres et si le type de GC est différent de celui qu'ils ont choisi eux-mêmes, discutez des raisons possibles.
* Demandez aux participants de décrire comment ils pourraient utiliser les typologies de GC qu'ils ont identifiées pour soutenir leur travail individuel et/ou leur travail en tant que membre d'une équipe - demandez comment les typologies de GC pourraient être utilisées pour discuter de leur travail avec un superviseur.
1. Fahy D, Nisbet MC. Le journaliste scientifique en ligne : rôles changeants et pratiques émergentes. *Journalisme*. 2011;12(7):778-793. [↑](#footnote-ref-1)
2. Reinhardt W, Schmidt B, Sloep P, Drachsler H. Rôles et actions des travailleurs du savoir--résultats de deux études empiriques. « Knowledge worker roles and actions--results of two empirical studies ». *Gestion des connaissances et des processus*. 2011;18(3):150-174. [↑](#footnote-ref-2)