



# KM4Change

# 2023

Knowledge Management for Change in Africa

## Challenge

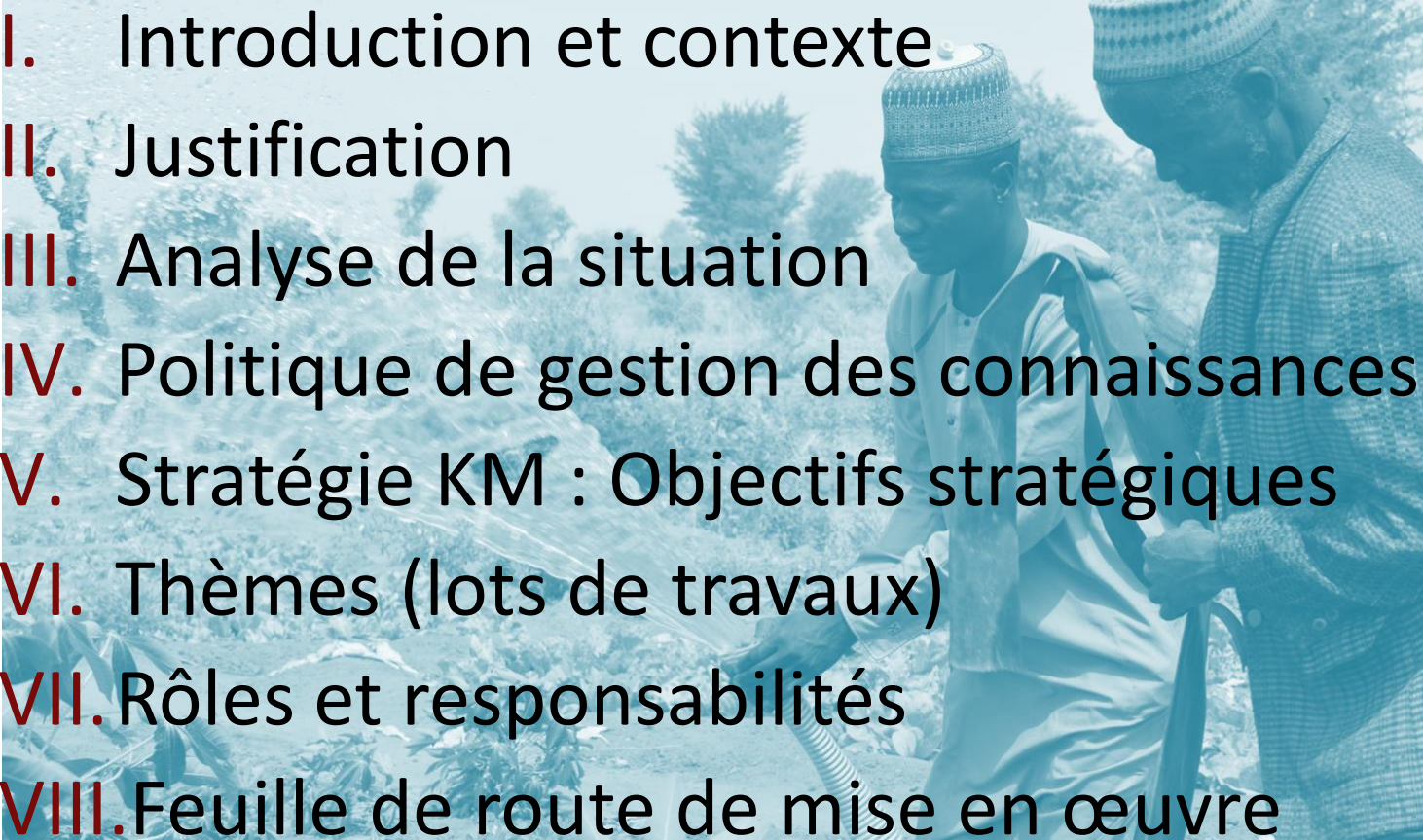


CARITAS – DÉVELOPPEMENT NIGER



Caritas Développement Niger (CADEV-Niger):  
Stratégie de gestion des connaissances 2024 2030

# Plan

- 
- I. Introduction et contexte
  - II. Justification
  - III. Analyse de la situation
  - IV. Politique de gestion des connaissances
  - V. Stratégie KM : Objectifs stratégiques
  - VI. Thèmes (lots de travaux)
  - VII. Rôles et responsabilités
  - VIII. Feuille de route de mise en œuvre

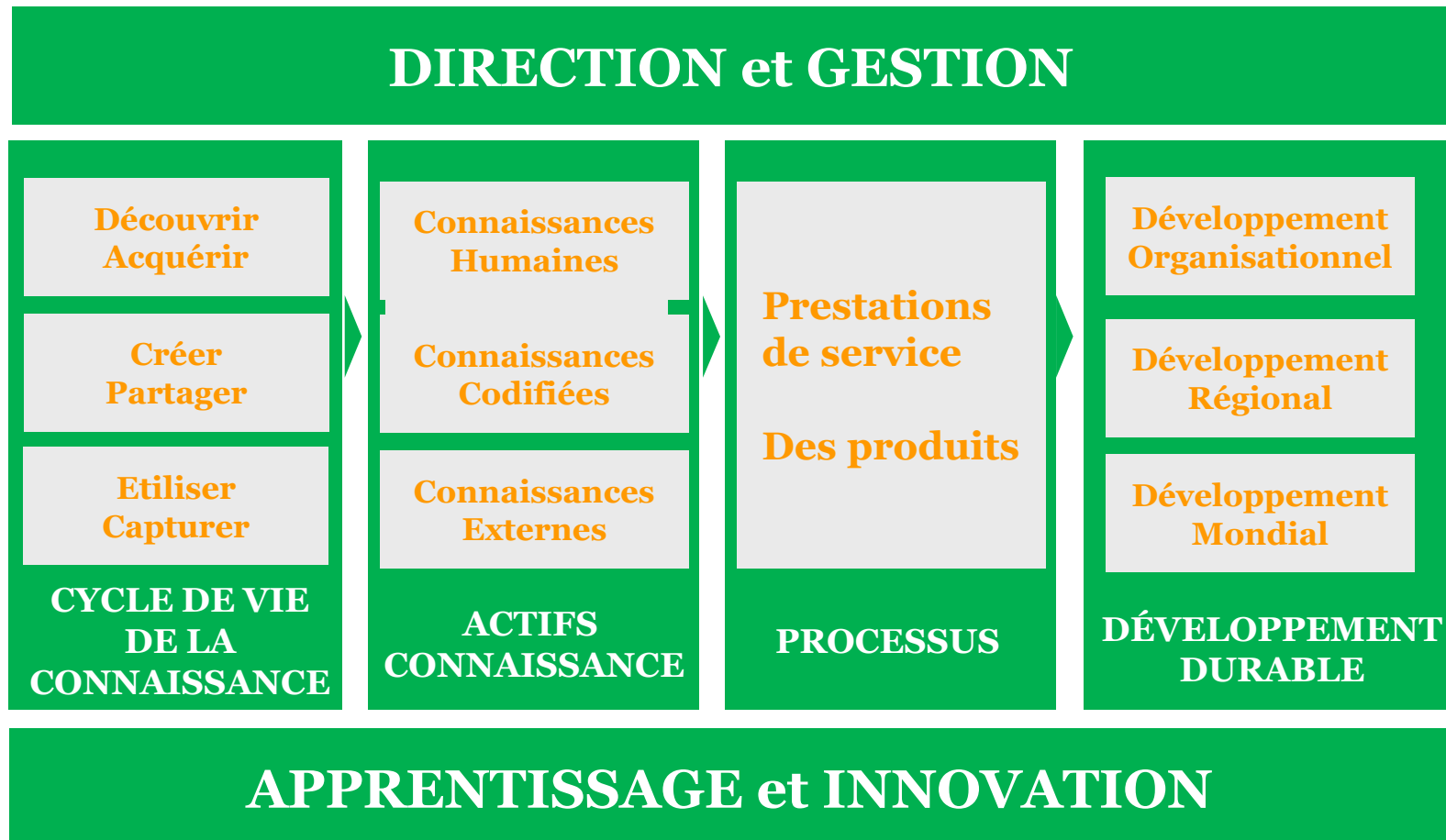
# Introduction et contexte



- Notre **Stratégie de gestion des connaissances (SGdC)** a été développée dans le cadre de la formation du **KM4Change in Africa Challenge** qui s'est déroulée de janvier à juin 2023 et s'appuie sur un certain nombre d'observations faites au regard de la gestion des connaissances au sein de la Caritas nationale.
- Cette SGdC est **soutenue par un certain nombre d'objectifs stratégiques** décrits dans le plan stratégique de CADEV-Niger dans le seul but de renforcer l'impact de ses efforts en faveur de la dignité humaine et du développement durable au service des plus pauvres.
- En tant que organisation membre de Caritas Africa et de Caritas Internationalis, nous visons à **partager les connaissances au sein d'UNE (seule) Caritas** et de soutenir la **stratégie continentale et internationales de Gestion des Connaissances (GdC)**.

# Définition : la GdC est...

une approche ciblée, systématique, et intégrée pour découvrir, acquérir, créer, partager, appliquer, et capturer les connaissances pour atteindre les objectifs de la Caritas.



# Justification

## La connaissance est au cœur de la dignité humaine !

- **La connaissance est une ressource pertinente pour les opérations de Caritas** pour obtenir des résultats et un impact. Si elle n'est pas bien gérée, nous pourrions
  - ne pas réaliser notre plein potentiel en n'utilisant pas les connaissances existantes
  - perdre le temps, la qualité et les coûts en raison de la lourdeur de l'utilisation des connaissances
  - répéter les erreurs que d'autres ont commises et réinventer la roue
  - perdre des connaissances pertinentes en ne les capturant pas ou en ne les appréciant pas

La GdC aide à fonctionner mieux et plus vite à moindre coût, en partageant les connaissances et l'expérience et en co-crédant un avenir meilleur.

- **Les connaissances sont pertinentes pour nos bénéficiaires, partenaires et parties prenantes.** Si les connaissances ne sont pas bien gérées dans nos communautés, nous faisons de notre mieux, mais nous ne pérennisons pas le succès. Faire progresser nos produits et services de connaissances et favoriser des écosystèmes de connaissances solides nous aide, ainsi que nos partenaires et les communautés/le pays dans son ensemble, à bien performer et à autodéterminer leur vie dans la dignité.

# Quelles connaissances ?

## Niveaux de Gestion des Connaissances

- **La connaissance comprend**
  - connaissances individuelles** (qualifications, expériences, compétences)
  - savoirs codifiés** (par exemple dans des documents, des bases de données)
  - connaissances externes** pertinents pour les opérations de Caritas
  - Connaissances des bénéficiaires** à augmenter grâce à nos services
  - Écosystème de connaissances communautaire/sectoriel/national**, qui crée le contexte de la connaissance de nos bénéficiaires et de la société
- **GdC organisationnelles** favorise l'utilisation des connaissances en tant que ressource pour les opérations de la Caritas et pour fournir des connaissances bénéficiaires
- **GdC sectorielles** favorise le développement des connaissances dans l'écosystème au sens large
- **GdC continentales/internationales** facilite l'échange de connaissances régionales/internationales au sein du réseau Caritas Internationalis pour en faire plus en tant qu'UNE Caritas.

# Déclaration de politique de GdC



## **La connaissance est au cœur de la dignité humaine !**

- En quête de dignité humaine, de justice sociale et de développement durable, engagée dans l'efficacité opérationnelle, CADEV-Niger s'engage à adopter une approche stratégique, ciblée, systématique et intégrée de la gestion des connaissances dans ses opérations.
- La définition des connaissances de Caritas comprend les connaissances individuelles (qualifications, expérience, compétences), ainsi que les connaissances codifiées (par exemple dans des documents, des bases de données) et des connaissances externes pertinentes pour les opérations de la Caritas.
- CADEV-Niger vise le partage des connaissances et la capitalisation des expériences au sein de l'organisation, et le partage et la collaboration avec les partenaires régionaux et internationaux, en particulier Caritas Africa et Caritas Internationalis.

## **Tout travailleur intellectuel chez CADEV-Niger est responsable de**

- apprendre et acquérir en permanence les meilleures connaissances disponibles pour faire son travail ; innover pour mieux performer ; partager de nouvelles connaissances avec des collègues; et capturer les connaissances pour des opérations durables.

# Déclaration de politique de GdC



## Tous les départements, unités et projets doivent

- déterminer les connaissances nécessaires au fonctionnement de ses processus et à l'obtention de la qualité des produits et services.
- Ces connaissances doivent être conservées et mises à disposition dans la mesure nécessaire par le biais d'un cycle de vie intégré des connaissances comprenant des processus tels que l'identification, l'acquisition, la création, le partage, l'application et la capture des connaissances.
- Toute activité de planification chez CADEV-Niger - de la stratégie aux projets - doit inclure des mesures adéquates pour acquérir, accéder et capturer les connaissances nécessaires pour atteindre les objectifs.
- Les rôles et les responsabilités pour le développement et le maintien des connaissances doivent être clarifiés à tous les niveaux, la qualification pour agir de manière responsable doit être fournie et la performance dans l'accomplissement des tâches liées aux connaissances - comme le développement, le partage, le maintien et l'application des connaissances - doit être mesurée dans le cadre des systèmes de gestion des performances.
- Tout responsable est garant de la mise en œuvre de cette politique et agit comme un modèle. Une équipe de gestion des connaissances soutient et conseille les managers et le personnel dans l'accomplissement de leurs tâches. Un comité KM est mis en place pour coordonner les activités nationales de gestion des connaissances.
- Dans le but d'appliquer les meilleures connaissances pour avoir un impact, nous nous adressons à notre communauté Caritas régionale et internationale et partageons nos connaissances avec nos partenaires de développement, en favorisant des partenariats de connaissances de confiance et des écosystèmes de connaissances solides.



# La Gestion des Connaissances (GdC) soutient les objectifs du plan stratégique national de la CADEV dans ses différents axes



## **Axe1: Justice et paix, et sécurité dans les communautés**

- Cet axe vise essentiellement à impacter les acteurs au cœur de la promotion de la justice, la paix et la sécurité au sein des communautés : les religieux, les communautés des différentes confréries religieuses de manière à ce que ceux-ci améliorent leurs relations les uns envers les autres et allègent d'une certaine façon les actions de dialogue interreligieux. La GdC contribuera à capitaliser les acquis dans ce domaine ou la CadevNiger a beaucoup d'expérience et le mettre à la disposition des décideurs pour une prise de décision efficace.

## **Axe2: Prévention et Réponses aux catastrophes et à la Migration**

- L'axe vise à porter un regard introspectif à la Cadev Niger pour accroître ses moyens d'action dans la résolution des crises dues aux catastrophes et à la migration. Il s'agit pour la Cadev Niger de se montrer apte à accompagner les populations à la recherche de moyens durables pour la prévention et la réponse aux catastrophes et à la migration. La GdC permettra à l'organisation de rendre les informations pertinentes disponibles à tout moment, et ainsi de prendre les meilleures décisions possibles en s'appuyant sur tous les éléments nécessaires.

# La Gestion des Connaissances (GdC) soutient les objectifs du plan stratégique national de la



## CADEV dans ses différents axes

### **Axe 3: Promotion de la Sécurité Alimentaire, de l'Eau et Assainissement et de l'Environnement**

- Cet axe est un des grands défis de la Cadev. Elle vise à renforcer les capacités des populations en vue d'améliorer et de diversifier la production agro-sylvo-pastorale et la gestion rationnelle et concertée des ressources naturelles en eau. Il s'agit pour la Cadev Niger de se montrer apte à accompagner les populations à la recherche de moyens durables pour accroître les productions et à gérer les ressources. Pour atteindre cela la GdC permettra d'avoir des connaissances structurées et accessible à tous les acteurs.

### **Axe 4: Développement institutionnel**

- L'axe relatif au développement institutionnel vise à porter un regard introspectif à la Cadev Niger pour accroître ses moyens d'action : ressources, management, processus et compétences. Il est considéré comme une orientation sur laquelle la Cadev Niger peut également: utiliser ses forces actuelles pour saisir les opportunités et pour éviter les menaces; minimiser ses faiblesses actuelles pour saisir les opportunités et pour éviter les menaces ; Il s'agit pour la Cadev Niger de se montrer apte à s'organiser et fonctionner correctement. La GdC contribuera a capitaliser les connaissances acquises et pouvoir les documenter pour les utiliser en vu d atteindre la performance.

## 7 Thèmes et objectifs d'ici 2026

- 1. Direction et gestion** : les Objectifs, buts, Actions clés, les rôles et responsabilités sont bien définis, ancrés dans le Système de gestion et la culture de la Caritas.
- 2. Services et produits de connaissances** : la Connaissance est fournie pour les bénéficiaires et les partenaires dans une dimension pour la plupart efficace et percutante.
- 3. Travail de connaissance** : Notre personnel est active pour délivrer un travail basé sur la connaissance et agit comme agent du changement à travers l'apprentissage, le partage et l'excellence dans le travail de connaissance.
- 4. Infrastructures de connaissance**: Un centre de connaissances offre un guichet unique pour les connaissances nécessaires au fonctionnement des processus de base. Le K-Hub est relié au site web de Caritas Afrique pour partager les connaissances dans la région.
- 5. Réseaux de connaissances** : Des communautés et des partenariats sont établis pour partager, co-crée, réfléchir et apprendre ensemble dans un esprit de « NOUS ».
- 6. Processus de Connaissance**: Les processus de recherche, d'acquisition, de création, de partage, d'application et de capture sont définis et soutenus par des méthodes et des outils.
- 7. Partenariats de connaissances** : Caritas joue un rôle actif dans l'avancement des écosystèmes de connaissances dans ses secteurs clés.

# I. Direction et management: Actions

1. Encourager les dirigeants à partager leur vision de la GdC à travers des **déclarations et des interviews** et de prendre le leadership en matière de GdC.
2. Ancrer **les rôles et responsabilités** dans les profils de poste et le système de gestion de la performance des Managers, des Knowledge Managers et de tous les travailleurs de connaissance. Un comité de gestion des connaissances aligne toutes les activités de gestion des connaissances, sous la coordination du gestionnaire des connaissances.
3. Mettre en place un **processus annuel de planification stratégique** de la gestion des connaissances, dans le cadre duquel la gestion des connaissances est intégrée au plan de travail annuel.
4. **Un rapport annuel sur les connaissances** fournira des informations sur les pratiques de gestion des connaissances de CADEVNiger, étayées par des indicateurs sélectionnés et des **contributions à l'apprentissage et à l'innovation.**

## Actions

1. Fournir des **ensembles de produits et de services de connaissances clés** aux partenaires internes et externes dans les domaines clés de la CADEVNiger incluant.
  - La sauvegarde
  - La gestion des conflits et Cohésion sociale
  - Le plaidoyer
  - La mobilisation des ressources

Les fournir sur le Knowledge Hub de Caritas Africa

2. Évaluer régulièrement la qualité, l'applicabilité et l'impact des produits et services de connaissance.

# Travail de connaissance

## Actions

- Mettre en place un **programme systématique de formation et de développement** de carrière pour l'ensemble du personnel
- Créer des **Communautés de Pratique (CdP)** dans tous les domaines d'activité afin de favoriser l'apprentissage par les pairs, l'échange de connaissances et le soutien mutuel.
- Proposer des **formations spécifiques** pour renforcer les compétences en matière de connaissances ("programme de formation des experts")
- Proposer régulièrement des **cafés de la connaissance** pour co-crée de nouvelles idées et solutions
- Proposer des **formations aux animateurs de CdP**

# Infrastructures de connaissance

## Actions



- Améliorer l'**infrastructure technique** et savoir comment interagir dans les **Communautés de pratique**
- **Digitaliser la connaissance** et centre de ressources (la rendre accessible au personnel en ligne/à distance)
- Développer un centre de connaissances comparable au K-Hub de Caritas Africa pour les ressources de connaissances , experts , projets, réseaux, matériel d'apprentissage et de formations, comme une e-bibliothèque.
- **Améliorer les conférences en ligne** (conversations interactives en ligne, échanges instantanés de documents volumineux entre le personnel)

# Réseaux de connaissances

## Actions

- Soutenir la participation du personnel aux réseaux nationaux, régionaux et internationaux.
- Inclure des éléments de partage et de transfert ciblés des connaissances dans tous les partenariats avec des institutions clés
- Établir et favoriser la collaboration au sein de communautés de pratique (CdP) dans des domaines thématiques clés, en mettant à disposition les meilleures pratiques au niveau local et régional (continent) et en co-crédant des solutions innovantes.



## Actions

- **Ancrer les méthodes de capture des connaissances** dans le contexte des projets et des conférences/réunions/événements dans les processus et en faire une routine pour tous les travailleurs de la connaissance (rapports d'activité, termes de référence, etc.).
- Mettre en œuvre une **évaluation des risques de perte de connaissances** une fois par an par tous les cadres (identifier les employés qui possèdent des connaissances à la fois cruciales et uniques à ces postes).
- Mettre en place des **séances d'information sur le départ des experts** en temps voulu avant leur départ, avec l'aide d'une équipe de spécialistes formés à cet effet.
- Fournir des méthodes et des formations pour la **création de connaissances et l'innovation** par le biais de ressources et de facilitateurs expérimentés.
- Faire progresser les **processus d'intégration** grâce à un processus ciblé de transfert de connaissances, en fournissant des connaissances au nouveau personnel et en acquérant ses connaissances pertinentes dans d'autres contextes.

## Actions

- Encourager et soutenir la formation de partenariats de la connaissance dans des secteurs (comme la santé, l'agriculture, l'éducation,...) ou des domaines thématiques (genre, changement climatique) ou les renforcer là où ils existent.
- Contribuer aux initiatives sectorielles, thématiques ou nationales en matière de gestion des connaissances en soutenant activement l'éducation à la gestion des connaissances, la recherche dans ce domaine, les réseaux de gestion des connaissances et d'autres initiatives.

# Les rôles clé

- **Equipe dirigeante (leadreship/management)**  
Décider de la stratégie de gestion des connaissances et diriger en tant que modèles, établir une culture de partage des connaissances, ancrer les connaissances dans les objectifs et le système de gestion des performances, permettre aux travailleurs du savoir d'être performants, reconnaître les réalisations.
- **Groupe de GdC**  
Comprend des représentants des unités qui travaillent en étroite collaboration avec la connaissance : RH, IT, Opérations, Communication, etc.) Alignement des activités et coordination.
- **Gestionnaire de connaissances**  
Coordination de l'ensemble du programme de connaissances ; consultation, formation, information, soutien, facilitation, mesure des résultats.
- **Agents/travailleurs de connaissance :**  
Utilisation compétente des connaissances et application des ressources proposées. Fournir des services de connaissances internes et externes
- **Experts en la matière:**  
Ils s'occupent de l'excellence et de l'innovation dans un domaine thématique spécifique, facilitent et coordonnent la communauté de pratique.

# Feuille de route

5. Évaluation périodique de la qualité, l'applicabilité et l'impact des produits et services de connaissance



3. Planification stratégique de la gestion des connaissances



6. Fournir des ensembles de produits et de services de connaissances clés aux partenaires internes et externes



7. Production de rapport annuel sur les connaissances



4. Créer des Communautés de Pratique (CdP) dans tous les domaines d'activité et organiser formations spécifiques



2. Mise en place du comité de gestion des connaissances diocésain et national

1. Validation de la stratégie KM par le management de Cadev-Niger



# Conclusion

La gestion des connaissances permet de créer, partager, utiliser et gérer les informations au sein d'une organisation. Pour la Cadev-Niger cette approche multidisciplinaire va lui permettre d'atteindre ses objectifs grâce à des informations accessibles à tous.

Cette gestion des connaissances efficace permettra d'exploiter les connaissances des personnes dans l'ensemble de l'organisation, puis de les partager facilement.

Un partage qui favorisera ainsi une communication saine au sein et entre les équipes ; faciliter la prise de décisions ; développer la force collective et d'optimiser les performances. Ainsi elle sera encore plus au « service des plus pauvres »

**MERCI !!!**